

Pensando a UNICAMP – número 9 Carreiras de servidores da UNICAMP

Léo Pini Magalhães

Ivan Luiz Marques Ricarte

Servidores na UNICAMP são abrigados em duas classes de carreira: docente e não docente.

As carreiras docente abrigam Docentes em Ensino de Línguas (DEL), Docentes em Educação Especial e Reabilitação (DEER), o Magistério Secundário Técnico (MST), o Magistério Tecnólogo Superior (MTS), o Magistério Artístico (MA) e o Magistério Superior (MS). À exceção da carreira MS, que reflete necessidades comuns ao âmbito das três Universidades Paulistas, as demais carreiras refletem particularidades de funcionamento da nossa Universidade e são regidas por necessidades no âmbito exclusivo da UNICAMP.

As carreiras não docente abrigam o Profissional de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (PAEPE), o Pesquisador e o Procurador. Essas carreiras também refletem necessidades específicas da UNICAMP e, assim, são regidas por essas necessidades e no âmbito exclusivo da UNICAMP.

Neste Número tratamos a carreira PAEPE, que é regida atualmente pela Deliberação CAD-A-004/2010 aprovada na Câmara de Administração (CAD) do Conselho Universitário da UNICAMP em Sessão de 14 de dezembro de 2010, substituindo a norma anterior, CAD-A-001/2003. Presentemente, a CAD hospeda uma proposta de reformulação desta carreira, proposta esta subdividida em uma parte dedicada à organização e outra ao denominado Programa de Gestão de Desempenho dos servidores da carreira PAEPE.

Faremos uma reflexão sobre princípios que devem reger uma ação de reestruturação da carreira PAEPE, englobando também o processo de progressão e tendo presente nossa visão de administração descentralizada com relação a recursos, responsabilidades e poder de decisão.

Finalidade e objetivos: a estruturação de uma carreira no âmbito de uma corporação deve definir, de forma clara, a expectativa da corporação em relação a seus colaboradores. No caso da UNICAMP, o estabelecimento de perfis locais cumpriria o ponto mais importante deste requisito.

Atribuições e Responsabilidades: entendemos a carreira como ligada a preceitos gerais válidos para toda a Universidade e também aos preceitos locais, definidos em cada Unidade. Por exemplo, ingresso e avaliação devem ter sua análise essencialmente de forma local, da mesma forma que a definição de perfis de atuação e o desempenho alvo do servidor.

Estrutura: a carreira deverá ser estruturada em níveis ou grupos de referência mapeados para funções genéricas da legislação e circunstanciadas localmente através dos perfis de atuação específica.

Ingresso: a necessidade e ocasião de ingresso terão sua análise realizada essencialmente de forma local; o ingresso sendo feito de forma constitucional, por concurso público. Os recursos virão dos recursos alocados às Unidades quando da definição dos orçamentos locais anuais.

Ascensão: entendemos que a forma de ascensão deve dar-se exclusivamente por avaliação local de mérito e decidida em função de recursos orçamentários locais. O esforço de qualificação profissional deve ser analisado pelas comissões locais e considerado no processo tendo em vista a indicação no perfil local da função/cargo.

Desenvolvimento do servidor: a política de desenvolvimento dos servidores, através da agora denominada Escola de Educação Corporativa da UNICAMP, tem mostrado ao longo dos anos a sua importância e deve ser prestigiada. Será certamente um instrumento importantíssimo na formação das novas habilidades essenciais ao processo de descentralização administrativa e financeira.

Recursos Financeiros: dentro da política de descentralização orçamentária, de poder de decisão e de responsabilidades, a fixação de cada orçamento de cada Unidade de Despesa definirá anualmente a parcela orçamentária a ser usada para Pessoal, tanto para ingresso como para ascensão.

O reestudo da carreira PAEPE deve contemplar uma carreira que sirva uma organização administrativa, financeira e de responsabilidades descentralizada. Funções/cargos necessitam de perfis adequados a realidades locais e que guiem os servidores não docentes para os requisitos necessários à ascensão profissional. Esta prática aliás já está há muito estabelecida para os docentes. Necessitamos de uma carreira PAEPE que privilegie simultaneamente as necessidades da UNICAMP e o entendimento administrativo do corpo não docente. Isto já existe de forma exitosa para as carreiras docente. Sabemos fazer!

Venham pensar conosco!



/pensandoaunicamp



@pensandounicamp



pensandoaunicamp.blogspot.com.br