

## Uma carreira em construção

**E**m dezembro de 2010, foi criada uma comissão paritária entre a Administração Central da Universidade e o Sindicato dos Funcionários para a revisão da carreira dos funcionários técnico-administrativos. No primeiro encontro, foram estabelecidos os princípios que irão reger a carreira:

- Valorização do trabalho do servidor, seja qual for sua natureza;
- Utilização adequada dos talentos e das capacidades existentes na Universidade de forma a propiciar a mobilidade das pessoas nas várias Unidades/Órgãos, buscando conciliar a expectativa de desenvolvimento das pessoas com as expectativas de desenvolvimento da Universidade;
- Estímulo, suporte e condições concretas para o desenvolvimento pessoal e profissional para todos os níveis da Universidade, por meio de cursos e programas, com critérios claros de ascensão na carreira;
- Respeito às opções individuais de carreira e de relação com o trabalho;
- Mobilidade na carreira independentemente de avaliação de desempenho; e
- Preparação das lideranças.

Nas reuniões seguintes foram e estão sendo discutidos o crescimento e a mobilidade na carreira, tratando de questões sobre:

- Ampliação do horizonte de carreira para todos os funcionários técnico-administrativos; e
- Critérios para a mobilidade horizontal e vertical na carreira.

### Ampliação do horizonte profissional

A carreira deve propiciar a todos os funcionários crescimento profissional, com o devido reconhecimento, tanto salarial quanto de *status*. Para isso, todos os funcionários, independentemente de sua condição (básico, técnico ou superior), podem crescer na carreira. O crescimento na carreira está atrelado ao mérito do funcionário, ou seja, sua capacidade de trabalho e sua contribuição para a Universidade. A capacidade do funcionário será medida por meio da experiência e do investimento em sua educação e, a contribuição, pelo nível de complexidade de suas atribuições e responsabilidades.

Os funcionários, independentemente de sua condição (básico, técnico ou superior), serão reconhecidos de forma igualitária em função do nível de contribuição para a Universidade.

### Mobilidade vertical e horizontal

A mobilidade vertical significa a mudança de faixa salarial e está atrelada à condição de

## Editorial

### Nova dinâmica

A implantação de uma nova carreira voltada para os funcionários técnico-administrativos é um anseio antigo e premente para a comunidade universitária. Nesta gestão, esse projeto, de caráter institucional, começa a tomar corpo e a ganhar vitalidade, sob a liderança do Departamento de Recursos Humanos (DRH), ligado à Vice-Reitoria Executiva de Administração.

Dada a importância desse assunto, a partir deste número, periodicamente, este boletim receberá a chancela *DRH em Ação*. Isso significa que a edição tratará do tema carreira ou outros assuntos correlatos, sistematicamente, sob a forma de esclarecimento, comunicado ou informativo do próprio Departamento.

**Boa leitura!**



a pessoa assumir atribuições e responsabilidades em um patamar de complexidade superior. Já a mobilidade horizontal significa a movimentação salarial na mesma faixa e está vinculada a uma contribuição diferenciada da pessoa no nível de complexidade em que atua.

A mobilidade vertical pode acontecer em duas situações. A primeira é o que se chama de escada de promoções e ocorre quando existe o surgimento de uma vaga. Por exemplo, uma pessoa que ocupa o nível mais alto da carreira se desligou. Na sequência, é selecionada, na própria Unidade ou em outra da Universidade, uma pessoa em condições de ser promovida para essa função de nível mais alto. Posteriormente, para a posição dessa pessoa que foi promovida, seleciona-se outra pessoa para ocupar essa posição e assim por diante. Desse modo, há uma escada de promoções e, ao final, contrata-se alguém para o início da carreira por meio de concurso público.

A segunda situação é uma proposta individual de promoção. Qualquer funcionário, a qualquer tempo, pode solicitar sua promoção. A condição para o funcionário solicitar sua promoção é atender aos requisitos para a posição mais elevada, ou seja, deve ter atribuições e responsabilidades de complexidade equivalente a esse nível mais elevado e atender aos requisitos de experiência, formação e conhecimentos exigidos para a posição. Sua promoção será avaliada e aprovada pela Unidade através de uma comissão especialmente formada para esse fim. A condição para a promoção é o funcionário atender às exigências

da posição mais elevada e haver verba para a promoção. A verba para a promoção será um percentual da folha de pagamento da Unidade, estabelecido, anualmente, no início de cada exercício.

Cada Unidade terá uma comissão que, anualmente, analisará todos os seus funcionários e deliberará sobre aumentos salariais. Esses aumentos salariais podem ser movimentações horizontais (alteração salarial na mesma faixa) ou verticais (mudança de faixa salarial). A comissão trabalhará com dois parâmetros: os critérios definidos na carreira e a verba para aumentos salariais. A comissão e a Unidade terão autonomia para decisões, desde que sigam os critérios definidos pela carreira. As comissões serão auditadas e suas decisões serão revistas, caso haja incorreção na aplicação dos critérios.

### Perspectivas da carreira

O grande objetivo na implantação da carreira é o de estimular o crescimento das pessoas e, para que isso ocorra, é necessário um exercício contínuo de mobilidade. A mobilidade na carreira não está restrita somente a alterações salariais, inclui, também, a mudança do tipo de trabalho e a mudança de Unidade. Para facilitar esse tipo de mobilidade, a carreira está estabelecida em três eixos: básico, técnico e superior. A facilidade para a mobilidade trará ganhos para as pessoas tanto em termos de valorização profissional quanto no atendimento de suas necessidades e expectativas. A mobilidade também trará ganhos à Universidade na medida em que poderá alocar as pessoas em função de sua capacidade de contribuição.

Além de criar condições para a conciliação de expectativas entre pessoas e a Universidade, a estruturação da carreira irá contribuir para o amadurecimento da gestão de pessoas como um todo, com contratações mais adequadas às necessidades da Universidade, oferta estruturada de treinamento e capacitação, sistemas mais íntegros de avaliação e de decisões sobre as pessoas e uma gestão da remuneração mais ágil.