

O grupo de trabalho, constituído pela FASUBRA-SINDICAL, para a elaboração de proposta de plano de carreira, apresenta às entidades de base, um conjunto de idéias para discussão, que espera sejam debatidas, aprofundadas e criticadas com a maior intensidade possível a fim de que as etapas posteriores possam ser ricas e permitam definições em curto prazo.

A opção do GT-CARREIRA foi a de não reformar o PUCRCE e sim a de apresentar uma nova proposta de plano que busque refletir, com maior fidelidade, as especificidades do trabalhar em educação.

~~Temos argumentado que do trabalhador em educação não pode ser exigido, simplesmente, o fazer bem com boa técnica.~~

Ele deve estar no sistema educacional como sujeito, apropriando-se das finalidades deste processo e de seu próprio papel, de forma a poder construir, em seu espaço de trabalho, o projeto institucional que desejamos.

Nesta linha, apresentamos as concepções básicas que têm a intenção de retratar esta nova visão de papel do profissional em educação:

1) O CARGO

Haverá um único cargo denominado "PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO", que será a designação genérica de todos os servidores incluídos na carreira.

A introdução do cargo único tem base na concepção política de que este deve refletir a síntese do papel que devemos desenvolver.

Dimensiona-se este papel na idéia que toda a ação praticada pelo profissional em educação deve ter caráter pedagógico e estar contextualizada na tarefa institucional, marcando, assim, a diferença deste para os profissionais de outras áreas.

2) AS ESPECIALIDADES

Os PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO serão identificados por especialidades que corresponderão às denominações das profissões existentes em cada IFE, oriundas do PUCRCE.

3) OS GRUPOS DE ESPECIALIDADES

As especialidades serão classificadas em 6 (seis) grupos distintos, utilizando o método de pontuação.

4) A CARREIRA

Caracteriza-se por um sistema aberto onde o profissional em educação poderá ter alterada a sua especialidade para outra, mais complexa, dada a necessidade institucional e o cumprimento de requisitos de desenvolvimento.

A Carreira será percorrida com base nos seguintes insumos:

4.1) Mobilidade funcional

Instituto pelo qual o profissional em educação, dada a necessidade da IFE e, mediante um curso de atualização e o cumprimento de requisitos de escolaridade, poderá passar a outra especialidade qualquer;

4.2) Treinamento profissional

Instituto pelo qual o profissional em educação, mediante o cumprimento de determinada carga horária de treinamento, voltado para a sua especialidade, passará a receber vencimento acrescido de incentivos de acordo com a tabela abaixo:

GRUPOS DE ESPECIALIDADES										
1	A	3	4	E	5	6				
CARGAS HORARIAS/CURSOS										
60	120	240	90	180	360	APER	ESP	MEST	DOU	
PERCENTUAIS DE INCENTIVO										
12%	25%	50%	12%	25%	50%	6%	12%	25%	50%	

No grupo de especialidade 6 este instituto será praticado a partir da existência de um título de pós-graduação.

4.3) Certificação ocupacional

Instituto que possibilitará ao profissional em educação que desenvolveu habilidade comprovada em outra especialidade necessária à IFE, ocupá-la ou receber vencimento idêntico ao atribuído a esta, embora sem os requisitos formais de educação;

4.4) Titulação por educação formal

Instituto pelo qual o profissional em educação será automaticamente posicionado no padrão inicial da classe seguinte da tabela correlata à sua especialidade, desde que não seja ocupante da última classe desta tabela; para a aplicação deste instituto só serão considerados os títulos de 1º, 2º e 3º graus desde que excedam a exigência mínima da especialidade ocupada.

Dando início a esta discussão, sugerimos um primeiro modelo sobre o qual pensaremos as tarefas de desenvolvimento associadas à carreira. Este modelo está sendo concebido a partir de duas grandes áreas, com especificidades e semelhanças.

A primeira denominamos de acadêmica, envolvendo as atividades relativas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à arte e à cultura.

A segunda denominamos de infraestrutural, envolvendo as atividades relativas à administração da IFE e ao suporte necessário para funcionamento da mesma.

AREA ACADÊMICA

ENSINO

PESQUISA

EXTENSÃO

ARTE

CULTURA

AREA INFRAESTRUTURAL

ADMINISTRAÇÃO

SUPORTE

Observamos aqui a necessidade de aprofundar a discussão de como enquadrar as atividades assistenciais e de prestação de serviços e, em particular, aquelas desenvolvidas nos Hospitais Universitários, as quais, certamente terão especificidades próprias que deverão ser contempladas no sistema de desenvolvimento de recursos humanos.

Acima da divisão por área há que se resgatar a existência de um patamar comum de desenvolvimento ao qual todos os servidores devem ter acesso. Este patamar é o necessário investimento no desenvolvimento dos cidadãos, tornando-os capazes de compreender a sociedade, a universidade e o papel que esta deve desenvolver, enquanto instituição social.

Também deve instrumentalizar o servidor para a compreensão e assunção de seu papel enquanto agente político, na construção de uma proposta institucional, e enquanto trabalhador em educação, na concretização desta proposta.

Também neste patamar de semelhanças deve estar a ação de desenvolvimento capaz de tornar claro as diferenças e não obstante isto, a importância essencial de cada papel para o desenvolvimento de um projeto.

As especificidades exigirão, em cada área, um amplo levantamento para, a partir do projeto institucional, discutir o papel de cada grupo de trabalho e as tarefas inerentes a cada um, de forma a, no contrato coletivo de tarefa, identificar as dificuldades que deverão ser tratadas dentro do plano de desenvolvimento.

Esta identificação deverá se constituir em um momento pedagógico de troca e de compromisso coletivo, sendo este um marco referencial para a crítica, para a mobilização na construção do institucional, para a relação com o trabalho e para o processo de desenvolvimento.

Não há instrumento único que contemple estas ações. É necessário combinar as avaliações de desempenho da instituição, dos coletivos de trabalho e dos indivíduos, com um programa de capacitação e aperfeiçoamento.

Este programa deve contemplar a alfabetização, associada a educação continuada, o treinamento para as especialidades, com vinculação às áreas de desenvolvimento, os cursos de atualização, a educação formal em todos os níveis, o treinamento gerencial, além de todo um conjunto de

4.5) Mérito profissional

O mérito será aferido por sistema anual de avaliação, com base em CONTRATO COLETIVO DE TAREFA que permitirá ao profissional em educação avançar um padrão na tabela de sua especialidade e, em havendo 3 (tres) avaliações positivas consecutivas, passar ao padrão inicial da classe seguinte à que ocupa, desde que não seja ocupante da última classe do seu grupo de especialidade;

OBSERVAÇÃO: O GT-CARREIRA entende que os insumos de carreira aqui descritos substituem, com vantagem, a promoção por tempo de serviço.

5) ESTRUTURA DE TABELA

O quadro em anexo (Estrutura da tabela de vencimentos do grupamento de especialidades do cargo ==> PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO) representa uma primeira tentativa de refletir a carreira em uma tabela linear, de 44 padrões, com "step" de 5% e subdividida em 11 classes (A a K), com 4 padrões em cada uma.

Para melhor compreensão esta tabela linear é apresentada em 6 tabelas distintas com 4 colunas em cada uma.

As tabelas representam os grupos de especialidades e as 4 colunas, em cada especialidade, as diferenciações de início de carreira determinadas por incentivos para conhecimentos adicionais adquiridos através de treinamento ou educação formal.

A coluna "base", por exemplo, será a coluna de ingresso de um profissional em educação que apenas cumpra os requisitos básicos de escolaridade ou treinamento para o nível da especialidade em questão. A medida que o profissional em educação receba treinamento ou educação formal, este passará a ocupar o padrão inicial da tabela compatível com a carga horária do treinamento ou com o nível do curso de pós-graduação, correlata à sua especialidade.

6) O DESENVOLVIMENTO

A sustentação desta proposta de carreira só é possível com um sistema de desenvolvimento de pessoal que, de forma indissociável, incentive a profissionalização do servidor, sustente os insumos de carreira e desenvolva o trabalhador em educação e o cidadão.

Para tanto, o sistema de desenvolvimento deve estar alicerçado no planejamento organizacional e estratégico da Instituição. Neste sentido, a análise de desenvolvimento será feita através das atividades fins da IFE, bem como, dos sistemas de sustentação destas.

atividades voltadas para o exercício da cidadania que poderão ser específicos ou associados a cada ação de desenvolvimento.

No PUCRCE já começamos a tratar desta questão, conquistando a obrigatoriedade da existência de um Programa de Treinamento e Aperfeiçoamento de Pessoal, sustentado, financeiramente, em um Projeto/Atividade de inclusão obrigatória nos orçamentos das IFE.

Em muitos casos o movimento não teve a necessária articulação para fazer com que o Programa fosse implementado. Também, na maioria das IFE, os valores alocados para desenvolvimento de pessoal têm sido simbólicos ou irrisórios.

Para rever este quadro o GT-CARREIRA propõe que o movimento aprofunde a compreensão do papel estratégico deste tema, como também, para viabilizar esta proposta, que se inclua como dotação obrigatória e automática no citado Projeto/Atividade, o valor correspondente a 1% (um por cento) do custo da folha de pagamento mensal de cada IFE, repassado no mês seguinte, à conta de recursos do Tesouro e alocado integralmente ao programa de desenvolvimento de recursos humanos da Instituição.

Para dar consequência ao projeto de formação gerencial, o GT-CARREIRA propõe que esta formação se constitua em pré-requisito indispensável para o exercício de funções de chefia, de assessoramento e de direção na IFE. A única exceção a ser feita, considerando a forma de acesso, é para os cargos eletivos, onde não se exigirá a obtenção prévia do requisito mas, no entanto, haverá a obrigatoriedade do dirigente eleito se submeter a este tipo de treinamento.

CONCLUSÃO

Temos certeza que não demos conta de discutir neste primeiro momento muitos outros temas, ou detalhes, que teremos que incluir no projeto final. Entendemos no entanto que se formos capazes de coletivamente discutir e resolver estes pressupostos os outros temas serão de fácil solução.

Boa discussão

Até o Seminário Nacional

GT-CARREIRA

O grupo de trabalho, constituído pela FASUBRA-SINDICAL, para a elaboração de proposta de plano de carreira, apresenta às entidades de base, um conjunto de idéias para discussão, que espera sejam debatidas, aprofundadas e criticadas com a maior intensidade possível a fim de que as etapas posteriores possam ser ricas e permitam definições em curto prazo.

A opção do GT-CARREIRA foi a de não reformar o PUCRCE e sim a de apresentar uma nova proposta de plano que busque refletir, com maior fidelidade, as especificidades do trabalhar em educação.

~~Temos argumentado que do trabalhador em educação não pode ser exigido, simplesmente, o fazer bem com boa técnica.~~

Ele deve estar no sistema educacional como sujeito, apropriando-se das finalidades deste processo e de seu próprio papel, de forma a poder construir, em seu espaço de trabalho, o projeto institucional que desejamos.

Nesta linha, apresentamos as concepções básicas que têm a intenção de retratar esta nova visão de papel do profissional em educação:

1) O CARGO

Haverá um único cargo denominado "PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO", que será a designação genérica de todos os servidores incluídos na carreira.

A introdução do cargo único tem base na concepção política de que este deve refletir a síntese do papel que devemos desenvolver.

Dimensiona-se este papel na idéia que toda a ação praticada pelo profissional em educação deve ter caráter pedagógico e estar contextualizada na tarefa institucional, marcando, assim, a diferença deste para os profissionais de outras áreas.

2) AS ESPECIALIDADES

Os PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO serão identificados por especialidades que corresponderão às denominações das profissões existentes em cada IFE, oriundas do PUCRCE.

3) OS GRUPOS DE ESPECIALIDADES

As especialidades serão classificadas em 6 (seis) grupos distintos, utilizando o método de pontuação.

4) A CARREIRA

Caracteriza-se por um sistema aberto onde o profissional em educação poderá ter alterada a sua especialidade para outra, mais complexa, dada a necessidade institucional e o cumprimento de requisitos de desenvolvimento.

A Carreira será percorrida com base nos seguintes insumos:

4.1) Mobilidade funcional

Instituto pelo qual o profissional em educação, dada a necessidade da IFE e, mediante um curso de atualização e o cumprimento de requisitos de escolaridade, poderá passar a outra especialidade qualquer;

4.2) Treinamento profissional

Instituto pelo qual o profissional em educação, mediante o cumprimento de determinada carga horária de treinamento, voltado para a sua especialidade, passará a receber vencimento acrescido de incentivos de acordo com a tabela abaixo:

GRUPOS DE ESPECIALIDADES										
1 A 3		4 E 5				6				
CARGAS HORARIAS/CURSOS										
60	120	240	90	180	360	APER	ESP	MEST	DOU	
PERCENTUAIS DE INCENTIVO										
12%	25%	50%	12%	25%	50%	6%	12%	25%	50%	

No grupo de especialidade 6 este instituto será praticado a partir da existência de um título de pós-graduação.

4.3) Certificação ocupacional

Instituto que possibilitará ao profissional em educação que desenvolveu habilidade comprovada em outra especialidade necessária à IFE, ocupá-la ou receber vencimento idêntico ao atribuído a esta, embora sem os requisitos formais de educação;

4.4) Titulação por educação formal

Instituto pelo qual o profissional em educação será automaticamente posicionado no padrão inicial da classe seguinte da tabela correlata à sua especialidade, desde que não seja ocupante da última classe desta tabela; para a aplicação deste instituto só serão considerados os títulos de 1º, 2º e 3º graus desde que excedam a exigência mínima da especialidade ocupada.

Dando início a esta discussão, sugerimos um primeiro modelo sobre o qual pensaremos as tarefas de desenvolvimento associadas à carreira. Este modelo está sendo concebido a partir de duas grandes áreas, com especificidades e semelhanças.

A primeira denominamos de acadêmica, envolvendo as atividades relativas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à arte e à cultura.

A segunda denominamos de infraestrutural, envolvendo as atividades relativas à administração da IFE e ao suporte necessário para funcionamento da mesma.

AREA ACADÊMICA
ENSINO
PESQUISA
EXTENSÃO
ARTE
CULTURA

AREA INFRAESTRUTURAL
ADMINISTRAÇÃO
SUPORTE

Observamos aqui a necessidade de aprofundar a discussão de como enquadrar as atividades assistenciais e de prestação de serviços e, em particular, aquelas desenvolvidas nos Hospitais Universitários, as quais, certamente terão especificidades próprias que deverão ser contempladas no sistema de desenvolvimento de recursos humanos.

Acima da divisão por área há que se resgatar a existência de um patamar comum de desenvolvimento ao qual todos os servidores devem ter acesso. Este patamar é o necessário investimento no desenvolvimento dos cidadãos, tornando-os capazes de compreender a sociedade, a universidade e o papel que esta deve desenvolver, enquanto instituição social.

Também deve instrumentalizar o servidor para a compreensão e assunção de seu papel enquanto agente político, na construção de uma proposta institucional, e enquanto trabalhador em educação, na concretização desta proposta.

Também neste patamar de semelhanças deve estar a ação de desenvolvimento capaz de tornar claro as diferenças e não obstante isto, a importância essencial de cada papel para o desenvolvimento de um projeto.

As especificidades exigirão, em cada área, um amplo levantamento para, a partir do projeto institucional, discutir o papel de cada grupo de trabalho e as tarefas inerentes a cada um, de forma a, no contrato coletivo de tarefa, identificar as dificuldades que deverão ser tratadas dentro do plano de desenvolvimento.

Esta identificação deverá se constituir em um momento pedagógico de troca e de compromisso coletivo, sendo este um marco referencial para a crítica, para a mobilização na construção do institucional, para a relação com o trabalho e para o processo de desenvolvimento.

Não há instrumento único que contemple estas ações. É necessário combinar as avaliações de desempenho da instituição, dos coletivos de trabalho e dos indivíduos, com um programa de capacitação e aperfeiçoamento.

Este programa deve contemplar a alfabetização, associada a educação continuada, o treinamento para as especialidades, com vinculação às áreas de desenvolvimento, os cursos de atualização, a educação formal em todos os níveis, o treinamento gerencial, além de todo um conjunto de

4.5) Mérito profissional

O mérito será aferido por sistema anual de avaliação, com base em CONTRATO COLETIVO DE TAREFA que permitirá ao profissional em educação avançar um padrão na tabela de sua especialidade e, em havendo 3 (tres) avaliações positivas consecutivas, passar ao padrão inicial da classe seguinte à que ocupa, desde que não seja ocupante da última classe do seu grupo de especialidade;

OBSERVAÇÃO: O GT-CARREIRA entende que os insumos de carreira aqui descritos substituem, com vantagem, a promoção por tempo de serviço.

5) ESTRUTURA DE TABELA

O quadro em anexo (Estrutura da tabela de vencimentos do grupamento de especialidades do cargo ==> PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO) representa uma primeira tentativa de refletir a carreira em uma tabela linear, de 44 padrões, com "step" de 5% e subdividida em 11 classes (A a K), com 4 padrões em cada uma.

Para melhor compreensão esta tabela linear é apresentada em 6 tabelas distintas com 4 colunas em cada uma.

As tabelas representam os grupos de especialidades e as 4 colunas, em cada especialidade, as diferenciações de início de carreira determinadas por incentivos para conhecimentos adicionais adquiridos através de treinamento ou educação formal.

A coluna "base", por exemplo, será a coluna de ingresso de um profissional em educação que apenas cumpra os requisitos básicos de escolaridade ou treinamento para o nível da especialidade em questão. A medida que o profissional em educação receba treinamento ou educação formal, este passará a ocupar o padrão inicial da tabela compatível com a carga horária do treinamento ou com o nível do curso de pós-graduação, correlata à sua especialidade.

6) O DESENVOLVIMENTO

A sustentação desta proposta de carreira só é possível com um sistema de desenvolvimento de pessoal que, de forma indissociável, incentive a profissionalização do servidor, sustente os insumos de carreira e desenvolva o trabalhador em educação e o cidadão.

Para tanto, o sistema de desenvolvimento deve estar alicerçado no planejamento organizacional e estratégico da Instituição. Neste sentido, a análise de desenvolvimento será feita através das atividades fins da IFE, bem como, dos sistemas de sustentação destas.

atividades voltadas para o exercício da cidadania que poderão ser específicos ou associados a cada ação de desenvolvimento.

No PUCRCE já começamos a tratar desta questão, conquistando a obrigatoriedade da existência de um Programa de Treinamento e Aperfeiçoamento de Pessoal, sustentado, financeiramente, em um Projeto/Atividade de inclusão obrigatória nos orçamentos das IFE.

Em muitos casos o movimento não teve a necessária articulação para fazer com que o Programa fosse implementado. Também, na maioria das IFE, os valores alocados para desenvolvimento de pessoal têm sido simbólicos ou irrisórios.

Para rever este quadro o GT-CARREIRA propõe que o movimento aprofunde a compreensão do papel estratégico deste tema, como também, para viabilizar esta proposta, que se inclua como dotação obrigatória e automática no citado Projeto/Atividade, o valor correspondente a 1% (um por cento) do custo da folha de pagamento mensal de cada IFE, repassado no mês seguinte, à conta de recursos do Tesouro e alocado integralmente ao programa de desenvolvimento de recursos humanos da Instituição.

Para dar consequência ao projeto de formação gerencial, o GT-CARREIRA propõe que esta formação se constitua em pré-requisito indispensável para o exercício de funções de chefia, de assessoramento e de direção na IFE. A única exceção a ser feita, considerando a forma de acesso, é para os cargos eletivos, onde não se exigirá a obtenção prévia do requisito mas, no entanto, haverá a obrigatoriedade do dirigente eleito se submeter a este tipo de treinamento.

CONCLUSÃO

Temos certeza que não demos conta de discutir neste primeiro momento muitos outros temas, ou detalhes, que teremos que incluir no projeto final. Entendemos no entanto que se formos capazes de coletivamente discutir e resolver estes pressupostos os outros temas serão de fácil solução.

Boa discussão

Até o Seminário Nacional

GT-CARREIRA

SEMINARIO NACIONAL - PLANO DE CARREIRA

DATA: 6 A 10.05.92

LOCAL: BRASÍLIA-DF

PROGRAMA

06.05.92

8 às 12 h. - I. Apresentação de projetos

1) Carreirão

2) ANDES

II. Discussão dos limites jurídicos do RJU e Constituição Federal

14 às 18 h. - Exposição da proposta do GT/Carreira da FASUBRA, com inclusão de aspectos que ainda deverão ser definidos.

07.05.92

8 às 12 h. - Grupos de Trabalho - Tema: Proposta GT/Carreira da FASUBRA

14 às 18 h. - Grupos de Trabalho - Tema: Proposta GT/Carreira da FASUBRA

08.05.92

8 às 12 h. - Plenária - Relatórios dos Grupos de Trabalho

14 às 18 h. - Plenária - Relatórios dos Grupos de Trabalho

09.05.92

8 às 12 h. - Pontuação para classificação de especialidades

14 às 18 h. - Pontuação para classificação de especialidades

10.05.92

Manhã - livre

Tarde - Discussão e conclusão da Estrutura final de Classificação de Especialidades

CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO

Cada Entidade terá direito a 5 participantes, escolhidos em Assembléia Geral da categoria.

INSCRIÇÃO

Será definida posteriormente, após confirmação do local de realização do Seminário.

O grupo de trabalho, constituído pela FASUBRA-SINDICAL, em elaboração de proposta de plano de carreira, apresenta às entidades base, um conjunto de idéias para discussão, que espera sejam debatidas e criticadas com a maior intensidade possível a fim de que as etapas posteriores possam ser ricas e permitam definições em curto prazo.

A opção do BI-CARREIRA foi a de não reformar o PUCRCE e sim a de apresentar uma nova proposta de plano que busque refletir, com maior fidelidade, as especificidades do trabalhar em educação.

Temos argumentado que do trabalhador em educação não pode ser exigido, simplesmente, o fazer bem com boa técnica.

Ele deve estar no sistema educacional como sujeito, apropriando-se das finalidades deste processo e de seu próprio papel, de forma a poder construir, em seu espaço de trabalho, o projeto institucional que desejamos.

Nesta linha, apresentamos as concepções básicas que têm a intenção de retratar esta nova visão de papel do profissional em educação:

1) O CARGO

Haverá um único cargo denominado "PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO", que será a designação genérica de todos os servidores incluídos na carreira.

A introdução do cargo único tem base na concepção política de que este deve refletir a síntese do papel que devemos desenvolver.

Dimensiona-se este papel na idéia que toda a ação praticada pelo profissional em educação deve ter caráter pedagógico e estar contextualizada na tarefa institucional, marcando, assim, a diferença deste para os profissionais de outras áreas.

2) AS ESPECIALIDADES

Os PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO serão identificados por especialidades que corresponderão às denominações das profissões existentes em cada IFE, oriundas do PUCRCE.

3) OS GRUPOS DE ESPECIALIDADES

As especialidades serão classificadas em 6 (seis) grupos distintos, utilizando o método de pontuação.

4) A CARREIRA

Caracteriza-se por um sistema aberto onde o profissional em educação poderá ter alterada a sua especialidade para outra, mais complexa, dada a necessidade institucional e o cumprimento de requisitos de desenvolvimento.

A Carreira será percorrida com base nos seguintes insumos:

4.1) Mobilidade funcional

Instituto pelo qual o profissional em educação, dada a necessidade da IFE e, mediante um curso de atualização e o cumprimento de requisitos de escolaridade, poderá passar a outra especialidade qualquer;

4.2) Treinamento profissional

Instituto pelo qual o profissional em educação, mediante o cumprimento de determinada carga horária de treinamento, voltado para a sua especialidade, passará a receber vencimento acrescido de incentivos de acordo com a tabela abaixo:

GRUPOS DE ESPECIALIDADES										
1 A 3			4 E 5			6				
CARGAS HORÁRIAS/CURSOS										
60	120	240	90	180	360	APER	ESP	MEST	DOUT	
PERCENTUAIS DE INCENTIVO										
12%	25%	50%	12%	25%	50%	6%	12%	25%	50%	

No grupo de especialidade 6 este instituto será praticado a partir da existência de um título de pós-graduação.

4.3) Certificação ocupacional

Instituto que possibilitará ao profissional em educação que desenvolveu habilidade comprovada em outra especialidade necessária à IFE, ocupá-la ou receber vencimento idêntico ao atribuído a esta, embora sem os requisitos formais de educação;

4.4) Titulação por educação formal

Instituto pelo qual o profissional em educação será automaticamente posicionado no padrão inicial da classe seguinte da tabela correlata à sua especialidade, desde que não seja ocupant da última classe desta tabela; para a aplicação deste instituto só serão considerados os títulos de 1º, 2º e 3º graus desde que excedam a exigência mínima da especialidade ocupada.

4.5) Mérito profissional

O mérito será aferido por sistema anual de avaliação, com base em CONTRATO COLETIVO DE TAREFA que permitirá ao profissional em educação avançar um padrão na tabela de sua especialidade e, em havendo 3 (tres) avaliações positivas consecutivas, passar ao padrão inicial da classe seguinte à que ocupa, desde que não seja ocupante da última classe do seu grupo de especialidade;

OBSERVAÇÃO: O GT-CARREIRA entende que os insumos de carreira aqui descritos substituem, com vantagem, a promoção por tempo de serviço.

5) ESTRUTURA DE TABELA

O quadro em anexo (Estrutura da tabela de vencimentos do grupamento de especialidades do cargo ==> PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO) representa uma primeira tentativa de refletir a carreira em uma tabela linear, de 44 padrões, com "step" de 5% e subdividida em 11 classes (A a K), com 4 padrões em cada uma.

Para melhor compreensão esta tabela linear é apresentada em 6 tabelas distintas com 4 colunas em cada uma.

As tabelas representam os grupos de especialidades e as 4 colunas, em cada especialidade, as diferenciações de início de carreira determinadas por incentivos para conhecimentos adicionais adquiridos através de treinamento ou educação formal.

A coluna "base", por exemplo, será a coluna de ingresso de um profissional em educação que apenas cumpra os requisitos básicos de escolaridade ou treinamento para o nível da especialidade em questão. A medida que o profissional em educação receba treinamento ou educação formal, este passará a ocupar o padrão inicial da tabela compatível com a carga horária do treinamento ou com o nível do curso de pós-graduação, correlata à sua especialidade.

6) O DESENVOLVIMENTO

A sustentação desta proposta de carreira só é possível com um sistema de desenvolvimento de pessoal que, de forma indissociável, incentive a profissionalização do servidor, sustente os insumos de carreira e desenvolva o trabalhador em educação e o cidadão.

Para tanto, o sistema de desenvolvimento deve estar alicerçado no planejamento organizacional e estratégico da Instituição. Neste sentido, a análise de desenvolvimento será feita através das atividades fins da IFE, bem como, dos sistemas de sustentação destas.

Dando início a esta discussão, sugerimos um primeiro modelo sobre o qual pensaremos as tarefas de desenvolvimento associadas à carreira. Este modelo está sendo concebido a partir de duas grandes áreas, com especificidades e semelhanças.

A primeira denominamos de acadêmica, envolvendo as atividades relativas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à arte e à cultura.

A segunda denominamos de infraestrutural, envolvendo as atividades relativas à administração da IFE e ao suporte necessário para funcionamento da mesma.

ÁREA ACADÊMICA

- ENSINO
- PESQUISA
- EXTENSÃO
- ARTE
- CULTURA

ÁREA INFRAESTRUTURAL

- ADMINISTRAÇÃO
- SUPORTE

Observamos aqui a necessidade de aprofundar a discussão de como enquadrar as atividades assistenciais e de prestação de serviços e, em particular, aquelas desenvolvidas nos Hospitais Universitários, as quais, certamente terão especificidades próprias que deverão ser contempladas no sistema de desenvolvimento de recursos humanos.

Acima da divisão por área há que se resgatar a existência de um patamar comum de desenvolvimento ao qual todos os servidores devem ter acesso. Este patamar é o necessário investimento no desenvolvimento dos cidadãos, tornando-os capazes de compreender a sociedade, a universidade e o papel que esta deve desenvolver, enquanto instituição social.

Também deve instrumentalizar o servidor para a compreensão e assunção de seu papel enquanto agente político, na construção de uma proposta institucional, e enquanto trabalhador em educação, na concretização desta proposta.

Também neste patamar de semelhanças deve estar a ação de desenvolvimento capaz de tornar claro as diferenças e não obstante isto, a importância essencial de cada papel para o desenvolvimento de um projeto.

As especificidades exigirão, em cada área, um amplo levantamento para, a partir do projeto institucional, discutir o papel de cada grupo de trabalho e as tarefas inerentes a cada um, de forma a, no contrato coletivo de tarefa, identificar as dificuldades que deverão ser tratadas dentro do plano de desenvolvimento.

Esta identificação deverá se constituir em um momento pedagógico de troca e de compromisso coletivo, sendo este um marco referencial para a crítica, para a mobilização na construção do institucional, para relação com o trabalho e para o processo de desenvolvimento.

Não há instrumento único que contemple estas ações. É necessário combinar as avaliações de desempenho da instituição, dos coletivos de trabalho e dos indivíduos, com um programa de capacitação e aperfeiçoamento.

Este programa deve contemplar a alfabetização, associada a educação continuada, o treinamento para as especialidades, com vinculação às áreas de desenvolvimento, os cursos de atualização, a educação formal em todos os níveis, o treinamento gerencial, além de todo um conjunto de

atividades voltadas para o exercício da cidadania que poderão ser específicos ou associados a cada ação de desenvolvimento.

No PUCRCE já começamos a tratar desta questão, conquistando a obrigatoriedade da existência de um Programa de Treinamento e Aperfeiçoamento de Pessoal, sustentado, financeiramente, em um Projeto/Atividade de inclusão obrigatória nos orçamentos das IFE.

Em muitos casos o movimento não teve a necessária articulação para fazer com que o Programa fosse implementado. Também, na maioria das IFE, os valores alocados para desenvolvimento de pessoal têm sido simbólicos ou irrisórios.

Para rever este quadro o GT-CARREIRA propõe que o movimento aprofunde a compreensão do papel estratégico deste tema, como também, para viabilizar esta proposta, que se inclua como dotação obrigatória e automática no citado Projeto/Atividade, o valor correspondente a 1% (um por cento) do custo da folha de pagamento mensal de cada IFE, repassado no mês seguinte, à conta de recursos do Tesouro e alocado integralmente ao programa de desenvolvimento de recursos humanos da Instituição.

Para dar consequência ao projeto de formação gerencial, o GT-CARREIRA propõe que esta formação se constitua em pré-requisito indispensável para o exercício de funções de chefia, de assessoramento e de direção na IFE. A única exceção a ser feita, considerando a forma de acesso, é para os cargos eletivos, onde não se exigirá a obtenção prévia do requisito mas, no entanto, haverá a obrigatoriedade do dirigente eleito se submeter a este tipo de treinamento.

CONCLUSÃO

Temos certeza que não demos conta de discutir neste primeiro momento muitos outros temas, ou detalhes, que teremos que incluir no projeto final. Entendemos no entanto que se formos capazes de coletivamente discutir e resolver estes pressupostos os outros temas serão de fácil solução.

Boa discussão

Até o Seminário Nacional

GT-CARREIRA