UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO INSTITUCIONAL:

Capítulo 7 do Relatório Geral

Dimensão 5: POLÍTICAS DE PESSOAL, PLANOS DE CARREIRA DO CORPO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

CRICIÚMA, DEZEMBRO DE 2009

SUMÁRIO

7 DIMENSÃO 5: POLÍTICAS DE PESSOAL, CARREIRA DO CORPO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO 4
7.1 Processo seletivo de docentes 4
Quadro 10. Número de Inscritos Selecionados por Titulação e Contratados de 2006/2 a 2009/1. 5
7.2 Processo seletivo de funcionários técnico-administrativo e operacional 5
7.3 Processos Administrativos e Programas de Incentivo 6
Gráfico 51: Avaliação da Coerência entre Políticas Institucionais e Políticas de Pessoal. 7
7.4 Benefícios concedidos aos funcionários e dependentes 8
Quadro 11. Bolsa Dependente 2006/2 a 2009/1 8
7.5 Planos de Cargos e Salários do Magistério Superior 9
Quadro 12. Quadro Regular 10
Quadro 13. Enquadramento docente realizado em março/2009 10
Gráfico 52: Avaliação do Plano de Carreira dos Docentes 11
Quadro 14. Situação relativa ao regime de trabalho dos docentes da UNESC (2006-2 a 2009/1) 12
Quadro 15. Envolvimento dos docentes com a Instituição 14
Quadro 16. Situação da Carga Horária dos Docentes da UNESC 15
Quadro 17. Permanência do Corpo Docente na Instituição - 1º Semestre/2009 16
7.6 Planos de Cargos e Salários do Corpo Técnico-Administrativo 16
Quadro 18. Cargos e salários 17
Gráfico 53: Avaliação do Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativo 18
Quadro 19. Nível de escolaridade do Corpo Técnico-Administrativo 20
7.7 Qualificação Profissional 20
Quadro 20. Evolução do Corpo Docente em formação - 2007 a 2009/1 21
Quadro 21. Formação acadêmica do corpo docente da UNESC 2009/1 21
Quadro 22. Evolução do Corpo Docente por Titulação Acadêmica;2006/2-2009/1 22

Quadro 23. Experiência profissional no ensino superior – 1º Semestre/2009...22
7.8 Envolvimento em cursos de pós-graduação, pesquisa e extensão. 22
Quadro 24. Envolvimento em cursos de pós-graduação, pesquisa e extensão. 23
7.9 Apoio à Capacitação dos Docentes e Técnico-Administrativos 23
Quadro 25. Docentes beneficiados nos últimos 3 anos 23
Quadro 26. Funcionários beneficiados nos últimos 3 anos 23
7.10 Clima Institucional.....24
Gráfico 54: Avaliação do Programa de Formação e Clima Institucional 24
Quadro 27. Participação em cursos de capacitação 26
7.11 Considerações Finais 26

7 DIMENSÃO 5: POLÍTICAS DE PESSOAL, CARREIRA DO CORPO DOCENTE E TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Tendo como objetivo elaborar e implementar políticas de gestão de pessoas baseadas nos processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas, com vistas ao desenvolvimento das competências, imprimindo competitividade e eficácia no alcance dos objetivos e finalidades da UNESC, o Departamento de Desenvolvimento Humano realiza suas atividades tendo como pressupostos os princípios e valores preconizados pelo Projeto Político-Pedagógico Institucional. Dentre as atividades que desenvolve, passaremos a discorrer nas seções subseqüentes.

7.1 Processo seletivo de docentes

Processo realizado semestralmente a fim de selecionar docentes para trabalhar na Instituição. Ocorre em três modalidades:

1 - Distribuição de disciplinas e docentes por UNA: destina-se a professores que já atuam na UNESC e desejam assumir novas disciplinas no próprio curso ou em outros cursos ampliando a carga horária. Esse processo ocorre nas unidades acadêmicas antes do processo seletivo externo d acordo com a Resolução N. 21/2008/CONSU (anexo 16), que estabelece critérios para distribuição de disciplinas e docentes por unidade acadêmica.

2 - Processo Seletivo Externo: destina-se a professores que ainda não atuam na Instituição. O processo seletivo externo inicia-se com o lançamento de editais que dispõem sobre inscrições, número de vagas e formas de seleção.

3 - Contratações emergenciais de docente: contratos temporários para substituição de professores por necessidades emergenciais. São realizados mediante análise de currículos e entrevistas, ficando no quadro especial por tempo determinado, conforme Art. 6º da Resolução N. 03/2008/CSA (anexo 17).

As regras para o processo seletivo são divulgadas por edital, publicadas

na Internet no *site* www.unesc.net e nos murais da Universidade e em jornais locais e estaduais.

Os editais, a descrição do processo seletivo de docentes e os respectivos resultados de cada processo realizado compõem a documentação comprobatória do processo, ficando guardados no Departamento de Desenvolvimento Humano.

Quadro 1. Número de Inscritos Selecionados por Titulação e Contratados de 2006/2 a 2009/1.

Ano Semestre	Processo Seletivo Externo								
	Número disciplinas	Inscritos	Selecionados	Titulação dos Profs. Contratados					Total de Contratados
				CD	D	M	CM	E	
2007/1	31	50	27	2	2	14	-	9	27
2007/2	43	86	28	-	4	11	2	11	28
2008/1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2008/2	34	65	22	-	5	5	2	12	22
2009/1	37	74	23	-	2	9	-	8	20
TOTAL	**145**	**275**	**100**	**2**	**13**	**39**	**4**	**40**	**97**

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano[1]

7.2 Processo seletivo de funcionários técnico-administrativo e operacional

Destinado a selecionar os funcionários técnico-administrativos ocorre durante todo o ano letivo, sempre que houver necessidade, conforme norma administrativa N. 05/2006 – Pró-Reitoria Administrativa Financeira (anexo 18), podendo ser:

- interno: destina-se a funcionários técnico-administrativos e estagiários do programa de bolsa-estágio interno que já atuam na UNESC, e desejam assumir novas funções em outros setores;

- externo: destina-se a candidatos que desejam fazer parte do quadro funcional;

- programa bolsa de estágio interno: processo destinado a selecionar estagiários com bolsa trabalho, para a Instituição. Ocorre durante todo o ano letivo, sempre que houver necessidade, de acordo com a Resolução N. 01/2009 – CONSU (anexo 09).

[1] em 2008/1 não foi realizado o processo seletivo por conta da nova reestruturação institucional.

Nos anos de 2007, 2008, e 2009/1, esse programa atendeu aproximadamente 2481 estudantes.

A carga horária pode ser de, no máximo, 6 (seis) horas diárias, correspondendo a 30 horas semanais. O pagamento é realizado em forma de desconto na mensalidade. O programa é aprovado pela RESOLUÇÃO n. 01/2009 – CONSU (anexo 09) e respeita as legislações nacionais vigentes sobre estágios obrigatórios e não-obrigatórios.

7.3 Processos Administrativos e Programas de Incentivo

a) Credenciamento de docentes: credenciamento docente é o ato pelo qual a FUCRI/UNESC declara os profissionais aptos a exercerem o magistério superior nas matérias, conteúdos e disciplinas, nos termos da resolução n. 07/2004/CONSU. (anexo 19);

b) Enquadramento docente e funcional: enquadramento docente é o ato pelo qual a FUCRI/UNESC enquadra no seu plano de carreira os docentes aptos a exercerem o magistério superior conforme a resolução do CSA, em vigor, N. 03/2008/CSA (anexo 17);

c) Capacitação e desenvolvimento: visando ao aperfeiçoamento contínuo e o desenvolvimento das pessoas, a UNESC oferece programas de capacitação com o objetivo de manter os profissionais permanentemente atualizados. Os programas oferecidos contemplam os diversos públicos da universidade: gestores, técnico-administrativos, professores e estagiários;

d) Programa de Qualidade de Vida: oportuniza aos funcionários atividades de harmonização e fortalecimento das equipes de trabalho, controle do estresse e promoção da saúde. Oferece atividades regulares como yoga, ginástica laboral e promove eventos especiais, como saídas a campo e oficinas de artesanato;

e) Programa de Saúde Ocupacional: O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO tem como objetivo a preservação da saúde dos funcionários, bem como, prevenção e diagnóstico precoce de doenças relacionadas ao trabalho. O PCMSO compreende: exames admissionais; exames periódicos;

exames de retorno ao trabalho; exames de mudança de função; exames demissionais;

f) Programa de Segurança no trabalho: este programa tem como objetivo prevenir os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade física e mental e a capacidade de trabalho dos funcionários. Destacam-se as seguintes ações: acompanhamento dos riscos ambientais; fornecimento, acompanhamento e controle dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI); brigada de emergência; CIPA;

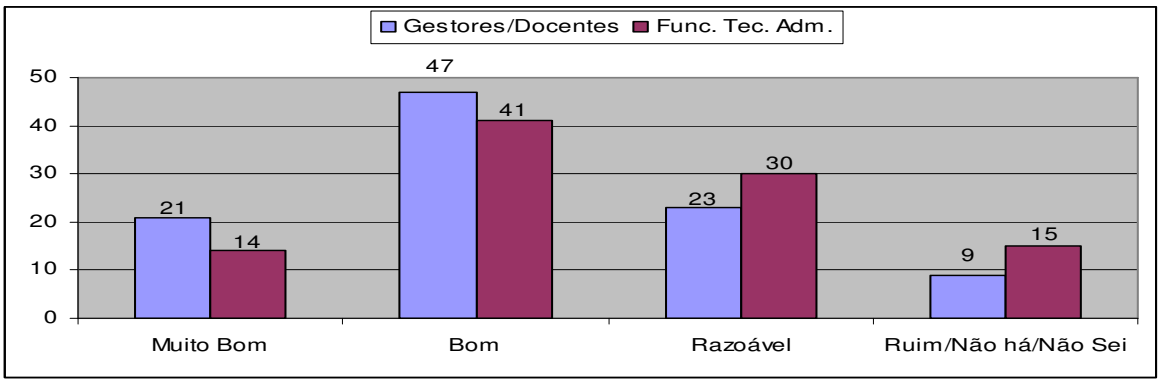
g) Programa Solidário: constitui-se de ações de felicitações nos casos de troca de função ou setor, de aniversário, aprovação no vestibular, formaturas, nascimento de filho (a) e neto (a). E ainda, envio de condolências, visitas e envio de mensagens nos casos de perda de familiares, ocorrências de doenças, acidentes ou situações consideradas graves;

h) Eventos Especiais: constitui-se de ações específicas para comemoração de datas especiais como Dia Internacional da Mulher, Dia dos Pais, Dia das Mães, Dia dos Professores, Dia do Profissional de Secretariado, Aniversariantes do Mês;

i) Programa Integração dos novos contratados: este programa tem como objetivo integrar, mensalmente, os docentes, funcionários técnico-administrativos e estagiários que atuam em diferentes setores na UNESC, por meio de atividades e vivências integradas.

Todos esses programas são elaborados e executados pelo Departamento de Desenvolvimento Humano em parceria com outros setores, quando necessário.

Gráfico 1: Avaliação da Coerência entre Políticas Institucionais e Políticas de Pessoal.



Fonte: SEAI/UNESC – 2009

Por meio de uma avaliação realizada em 2009, 55% de uma amostra de funcionários técnico-administrativos e, 68% dos gestores e uma amostra de professores consideraram “muito boa” e “boa” a coerência entre a missão da UNESC e suas políticas de admissão, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal. O índice de 23 e 30% afirmaram ser razoável e os demais disseram ser ruim ou a desconhecem, indicando haver possibilidades de melhorias nesse aspecto. Embora essa avaliação demonstre avanço em relação a 2006, deve-se fortalecer mais a divulgação das atividades desenvolvidas e realizar avaliações mais focalizadas em cada um desses aspectos, para melhor detectar e sanar os problemas existentes não envolvendo mais de um aspecto em uma só questão de pesquisa.

7.4 Benefícios concedidos aos funcionários e dependentes

São benefícios concedidos pela UNESC a professores, funcionários, técnicos administrativos e seus respectivos dependentes:

Quadro 2. Bolsa Dependente 2006/2 a 2009/1

Tipo de bolsa	ANO	Número de Bolsas
Dependente Graduação e CAP	2006/2	293
Dependente Graduação e CAP	2007	473
Dependente Graduação e CAP	2008	442
Dependente Graduação e CAP	2009/1	262
TOTAL		**1470**

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano

Observa-se no quadro 11, que, nos últimos 03 anos, a Instituição tem beneficiado funcionários e professores com bolsa de estudo para seus respectivos dependentes, totalizando 1470 bolsas. Esses benefícios são regulamentados pelas resoluções: 01/2005/CSA; 02/2009/CSA e 05/2005/REITORIA (anexo 20)

O DH também desenvolve o trabalho de organização e processos, responsabilizando-se pelo dimensionamento das necessidades de mão-de-obra, implantação e manutenção dos manuais de organização e procedimentos, desenvolvimento e manutenção dos organogramas institucionais e das descrições de cargos, além da criação de novos métodos e fluxos de processos.

Junto ao DH, está o **Setor de Pessoal**, responsável por todo o acompanhamento e controle do quadro funcional da Instituição, respeitando à legislação trabalhista e demais exigências legais.

7.5 Planos de Cargos e Salários do Magistério Superior

Um novo Plano de Carreira, emergente de uma antiga reivindicação dos docentes da UNESC, foi validado depois de amplas discussões na comunidade acadêmica, e aprovado pela Resolução n. 03/2008/CSA (anexo 17).

Os docentes da UNESC são contratados pelo regime estabelecido na CLT com contrato de trabalho por horas/aula, incluindo, conforme o caso, horas dedicadas ao ensino, à pesquisa, à extensão e/ou administração universitária. A Resolução n. 03/2008– CSA (anexo 17) – Capítulo V, trata do regime de trabalho em tempo integral, pautada na Res. N.04/2009/CSA, (anexo 21) que estabelece critérios para definir vagas e professores que serão admitidos nesse regime por unidade acadêmica. Esse processo foi analisado pela comissão de enquadramento de pessoal docente e sua implementação iniciou-se a partir do segundo semestre de 2009, de acordo com a previsão orçamentária institucional. Para a alteração/ampliação da carga horária semanal, deve-se ter a aprovação da unidade acadêmica e da reitoria, que analisa o pedido à luz do projeto institucional, proposta de trabalho a ser executada e a disponibilidade financeira.

Os docentes integrantes da carreira do magistério superior da UNESC são beneficiados com incentivos previstos no Regulamento do Plano de Carreira do Magistério Superior (anexo 17), desde o ingresso até a promoção funcional dentro das categorias e regime de trabalho.

De acordo com o Art. 11 ao 17 do Regulamento do Quadro de Carreira do Magistério Superior da UNESC as categorias funcionais do quadro regular são as seguintes:

Quadro 3. Quadro Regular

CATEGORIA	TITULAÇÃO
	Graduado
I	Especialista / Mestre Iniciante
II	Especialista/Mestre/ Doutor Iniciante
III	Mestre/ Doutor
IV	Mestre/ Doutor
V	Doutor
VI	Doutor
VII	Doutor

Fonte: Res. N.03/2008/CSA (anexo 17)

O docente do quadro regular é contratado por tempo indeterminado, com titulação mínima de especialista. Realiza atividades de ensino, pesquisa, extensão ou administração universitária, sendo seu enquadramento realizado em uma das categorias organizadas de I a VII.

Quadro 4. Enquadramento docente realizado em março/2009

ENQUADRAMENTO	QUANTIDADE
Professor Doutor Categoria II	**06**
Professor Doutor Categoria III	**10**
Professor Doutor Categoria IV	**17**
Professor Doutor Categoria V	**10**
Professor Doutor Categoria VI	**06**
PROFESSOR DOUTOR CATEGORIA VII	**07**
Total	**56**
Professor Mestre Categoria I	**18**
Professor Mestre Categoria II	**28**
Professor Mestre Categoria III	**75**
Professor Mestre Categoria IV	**47**
Total	**168**
Professor Especialista Categoria I	**19**
Professor Especialista Categoria II	**272**
Professor Especialista Categoria III	**01**
Total	**292**
Professor Graduado Q.R.	**07**
Total	**07**
Total de Professores	**523**

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano - Setor Pessoal
Nota: O quadro refere-se aos professores atuantes que solicitaram migração ao novo plano.

No quadro anterior, é possível observar que 10,7% dos professores são doutores e estão enquadrados entre a categoria II e VII , 32 % dos professores são mestres e estão entre a categoria de I e IV, 56% dos professores são especialistas

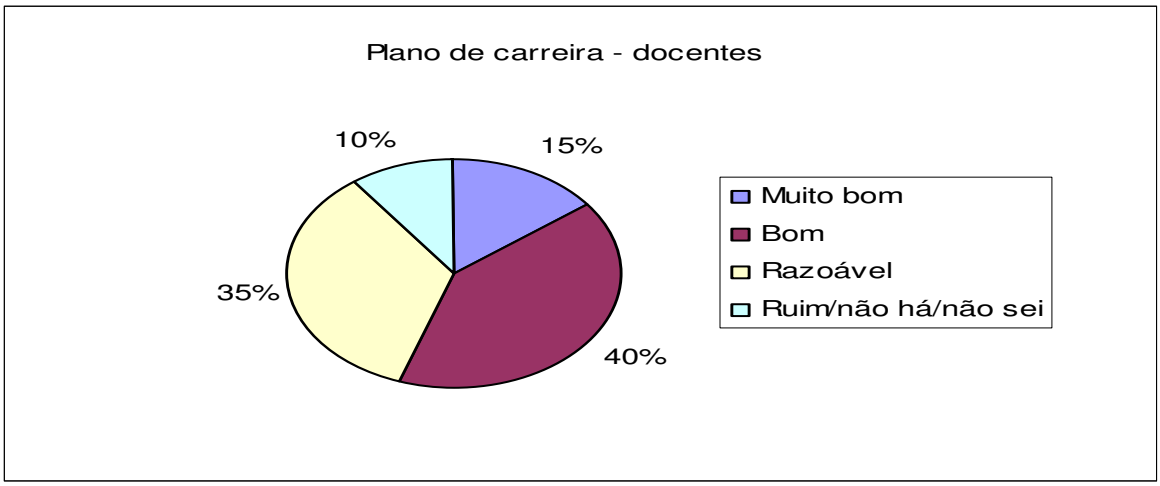
encontram-se entre as categorias I e III e 1,3% professores graduados, totalizando assim, 100% dos que solicitaram migração ao novo Plano de Carreira do Magistério Superior.

Os valores hora-aula em reais, para enquadramento de docentes em março 2009, foram definidos conforme dissídio coletivo estabelecido na cláusula 25ª da Convenção Coletiva de Trabalho (anexo 22) que serve de base para o cálculo dos salários dos docentes da UNESC, de acordo com a titulação.

O professor substituto é contratado mediante análise de currículo, com titulação mínima de especialização, por período determinado e conforme Artigo 6º - Parágrafo 1º da Res. N. 03/2008/CSA (anexo 17), receberá, a título de remuneração o valor correspondente a sua titulação, que é estabelecido pela Instituição.

Dos gestores e professores que participaram da pesquisa avaliativa, conforme demonstra o gráfico 52, 55% consideraram o plano de carreira de docentes "muito bom e bom". Embora o percentual represente mais da metade dos pesquisados, ainda há um índice significativo que classificam-no como "razoável" e outros, "ruim" ou o desconhecem, acreditando haver necessidade de uma revisão ou reflexão sobre o referido plano, implantado em março de 2009.

Gráfico 2: Avaliação do Plano de Carreira dos Docentes



Fonte: SEAI/UNESC

O regime de trabalho adotado pela UNESC na contratação do corpo docente para as atividades acadêmicas fundamenta-se no Regulamento do Quadro

de Carreira do Magistério Superior, no qual se definem em três formas distintas que se traduzem como as seguintes categorias: Regime de docência (RD), Regime de atividades (RA) e Regime de docência e atividades (RDA), até 2009/1. A partir de 2009/2, pela Resolução n. 03/2008/CSA (anexo 17) – Capítulo V, que trata do Regime de Trabalho em tempo integral pautada na Res. N.04/2009/CSA, (anexo 21) que estabelece critérios para definir vagas e professores que serão admitidos no Regime de trabalho em tempo integral e horista. Esse processo teve sua implantação iniciada a partir do segundo semestre de 2009, de acordo com a previsão orçamentária institucional.

Qualquer dos regimes pode assumir a forma de tempo integral ou parcial, incluído neste, o número de horas, que não ultrapassem o limite máximo de 40 horas semanais. A Instituição, até o presente momento, não fez exigências de dedicação exclusiva para os docentes de tempo integral. O quadro que segue, mostra a situação dos docentes da UNESC em relação ao regime de trabalho.

Quadro 5. Situação relativa ao regime de trabalho dos docentes da UNESC (2006-2 a 2009/1)

Período	2º semestre de 2006		1º semestre de 2007		2º semestre de 2007		1º semestre de 2008		2º semestre de 2008		1º semestre de 2009	
Situação	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Horista	297	44,39	298	45,29	239	38,93	248	40,00	236	38,82	133	21,73
Parcial	213	31,84	195	29,64	196	31,92	188	30,32	189	31,09	296	48,20
Integral	159	23,77	165	25,08	179	29,15	184	29,68	183	30,10	184	30,07
TOTAL	**669**	**100,00**	**658**	**100,00**	**614**	**100,00**	**620**	**100,00**	**608**	**100,00**	**613**	**100,00**

Fonte: Recava/Reconhecimento e Avaliação de Cursos
Nota: O número de docentes apresentado representa somente os atuantes.

Em relação a esse aspecto, os dados apontam, no primeiro semestre de 2009, que 21,73% do quadro de docentes têm dedicação como horista, 48,20% como parcial e, 30,07% com dedicação em regime integral.

Em relação ao cumprimento da carga horária semanal a UNESC faz exigências diferenciadas aos docentes, dependendo do regime de trabalho com o qual foram contratados, a saber:

- Tempo integral - 40 h/a para os docentes contratados a partir de 1984 e com 44 h/a para docentes contratados em anos anteriores. Exige-se que o cumprimento da carga horária se realize em dois turnos completos, dedicando-se à

docência e/ou a outras atividades acadêmicas: pesquisa, extensão e administração universitária;

- Tempo parcial – 12h a 36 h/a. Exige-se o cumprimento da carga horária em 01 (um) ou 02 (dois) turnos diários completos, dependendo do número de horas contratuais e das atividades desenvolvidas: docência e outras atividades acadêmicas: pesquisa, extensão e administração universitária;
- Horista – 1 a 11 h/a. Exige-se o cumprimento da carga horária conforme o horário estabelecido pela Instituição a cada semestre letivo.

O quadro a seguir são referentes ao envolvimento dos docentes com a Instituição, bem como a situação da carga horária de trabalho:

Quadro 6. Envolvimento dos docentes com a Instituição

Titulação	Atividade Desenvolvida														Total	
	AG	%	AP	%	AA	%	AE	%	APG	%	CA	%	AD	%	Nº	%
Doutor	702,07	*29,93*	752,00	*32,06*	330,97	*14,11*	76,52	*3,26*	89,00	*0,00*	28,00	*1,19*	367,08	*15,65*	19,36	*15,58*
Mestre	3.289,50	*53,01*	191,20	*3,08*	606,85	*9,78*	238,92	*3,85*	2,00	*3,79*	47,00	*0,76*	1830,15	*29,49*	2.345,64	*41,22*
Especialista	3491,25	*57,97*	9,0	*0,15*	556,34	*9,24*	76,50	*1,27*	0,00	*0,03*	17,00	*0,28*	1872,51	*31,09*	6,205,62	*40,01*
Graduado	338,34	*73,36*	0,00	*0,00*	24,12	*5,23*	0,00	*0,00*	0,00	*0,00*	0,00	*0,00*	98,75	*21,41*	6,022,60	*3,06*
Total	7821,16	*51,95*	952,20	*6,33*	1518,28	*10,09*	391,94	*2,60*	91	*91,00*	92,00	*0,61*	4187,85	*27,82*	461,21	*100,00*

Legenda:

- **AG** é o total de horas semanais em aulas de graduação**;**
- **AP** é o total de horas semanais em aulas da pós-graduação;
- **AA** é o total de horas semanais em atendimento aos alunos, inclusive as horas de orientação à monitoria;
- **AE** é o total de horas semanais no desenvolvimento de projetos de extensão, assessorias a escritório modelo e empresas júniores, organizações de oficinas, seminários, congressos e outras que venham contribuir para a melhoria da qualidade institucional;
- **APG** é o total de horas semanais em atividades de pesquisa e orientação de programas de iniciação científica;
- **CA** é o total de horas semanais, destinadas à participação em programas de capacitação e educação e para a elaboração de monografias, dissertações ou teses;
- **AD** é o total de horas semanais dedicadas à atividades administrativas, participação em conselhos e outras não enquadradas nos itens anteriores;

Quadro 7. Situação da Carga Horária dos Docentes da UNESC

ANOS	2006/2					2007/1					2007/2					2008/1					2008/2					2009/1				
TITULAÇÃO	HORISTAS	PARCIAL	INTEGRAL	TOTAL	%	HORISTAS	PARCIAL	INTEGRAL	TOTAL	%	HORISTAS	PARCIAL	INTEGRAL	TOTAL	%	HORISTAS	PARCIAL	INTEGRAL	TOTAL	%	HORISTAS	PARCIAL	INTEGRAL	TOTAL	%	HORISTAS	PARCIAL	INTEGRAL	TOTAL	%
Grad. Curs. Especialização	8	1	0	9	1,35	2	3	0	5	0,76	3	3	0	6	0,98	6	3	1	10	1,61	6	3	1	10	1,64	1	7	1	9	1,47%
Grad. Curs. Mestrado	10	1	0	11	1,64	8	1	0	9	1,37	4	1	0	5	0,81	5	0	0	5	0,81	7	0	0	7	1,15	2	5	0	7	1,14%
Grad. Curs. Doutorado	1	0	0	1	0,15	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	0	1	0	1	0,16%
Graduado (a)	18	5	1	24	3,59	26	3	2	31	4,71	22	3	0	25	4,07	20	3	2	25	4,03	14	3	1	18	2,96	14	5	1	20	3,27%
Espec. Curs. Doutorado	2	1	0	3	0,45	1	1	1	3	0,46	1	1	0	2	0,33	0	1	0	1	0,16	0	1	0	1	0,16	0	1	1	2	0,33%
Espec. Curs. Mestrado	28	14	16	58	8,67	16	22	11	49	7,45	12	18	14	44	7,17	14	22	12	48	7,74	12	20	12	44	7,24	6	28	15	49	8,01%
Especialista	171	98	41	310	46,34	141	85	41	267	40,58	119	88	43	250	40,72	120	72	44	236	38,06	118	74	43	235	38,65	74	118	39	231	37,58%
Mestre	45	69	50	164	24,51	76	57	54	187	28,42	64	57	64	185	30,13	63	64	63	190	30,65	61	64	66	191	31,41	30	98	66	194	31,70%
Mestre curs. Doutorado	8	10	16	34	5,08	16	15	19	50	7,60	8	16	16	40	6,51	12	14	15	41	6,61	12	15	12	39	6,41	2	22	13	37	6,05%
Doutor (a)	6	14	35	55	8,22	12	8	37	57	8,66	6	9	42	57	9,28	8	9	47	64	10,32	6	9	48	63	10,36	4	11	48	63	10,29%
Total	**297**	**213**	**159**	**669**	100,00	**298**	**195**	**165**	**658**	**100,00**	**239**	**196**	**179**	**614**	**100,00**	**248**	**188**	**184**	**620**	**100,00**	**236**	**189**	**183**	**608**	**100,00**	**133**	**295**	**184**	**613**	**100,00 %**

Fonte: RECAVA / Reconhecimento e Avaliação de Cursos

Nota: O número de docentes constante do quadro apresentado representa somente os atuantes.

Quadro 8. Permanência do Corpo Docente na Instituição - 1º Semestre/2009

Titulação	Duração dos Vínculos Empregatícios								Total	
	menos de 2		de 2 a 5		de 6 a 9		acima de 10			
	N	%	N	%	N	%	N	%	Nº	%
Doutor	06	0,97	13	2,12	18	2,93	26	4,24	63	10,27
Mestre	32	5,22	48	7,83	84	13,70	68	11,09	232	37,84
Especialista	50	8,15	86	14,02	78	12,72	67	11,09	281	45,84
Graduado	07	1,14	18	2,93	09	1,46	03	0,48	37	6,05
Total	**95**	**15,48**	**165**	**26,90**	**189**	**30,81**	**164**	**26,90**	**613**	**100**

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano – Setor Pessoal
Nota: O número de docentes apresentado não contempla os professores em licença irregular.

7.6 Planos de Cargos e Salários do Corpo Técnico-Administrativo

O Regulamento do Plano de Carreira do Corpo Técnico-Administrativo foi aprovado pelo Conselho Superior de Administração, por meio da Res. n. 02/2008/CSA (anexo 23).

Atualmente em 2009/1, a UNESC conta com 419 funcionários do corpo técnico administrativo. O quadro (anexo 24) apresenta a situação atual, em relação ao cargo ou função.

De acordo com o que prevê o regulamento do Plano de Carreira do Corpo Técnico Administrativo, a estrutura de cargos e salários é determinada internamente pelas descrições dos cargos, organograma, quadro de pessoal por departamento ou setor e avaliação dos cargos de acordo com a complexidade, responsabilidade e competências.

Os cargos estão classificados em operacional e administrativo ou de gestão e estão agrupados nas seguintes classes funcionais:

- **I Operacional e Administrativo** (ocupados exclusivamente por técnicos administrativos): a) auxiliar; b) assistente;. c) analista..
- **II Gestão** (poderão ser ocupados por docente ou técnico-administrativo): a)supervisor: b) coordenador; c) gerente; d) diretor; e) pró-reitor.

No caso dos técnico-administrativos nomeados pela reitoria, para as funções de gerente, diretor e pró-reitor, por se tratar de uma função exercida em caráter temporário, permanecem com o cargo atual, recebendo uma gratificação enquanto

exercerem as funções de gestão, conforme Art. 18 do Plano de Carreira do Corpo Técnico–administrativo. (anexo 23).

Há que se registrar que até o momento, ainda não foi baixada a legislação complementar relativa a esses pagamentos.

Os cargos são distribuídos em 15 níveis pela sua complexidade, responsabilidade e competências, assim divididos:

Quadro 9. Cargos e salários

Classes	Níveis	A	B	C	D	E	F
Analistas, Supervisores e Coordenadores	15						
	14						
	13						
	12						
	11						
	10						
	9						
	8						
Assistentes	7						
	6						
	5						
	4						
Auxiliares	3						
	2						
	1						
Tempo de Progressão na Tabela		Admissão	Efetivação (90 dias)	2 anos	2 anos	2 anos	2 anos

Fonte**:** Departamento de desenvolvimento Humano

A remuneração do corpo técnico-administrativo da UNESC é definida pela política salarial da FUCRI, Fundação Educacional de Criciúma, e disposta nos quadros de níveis e referências para o enquadramento funcional, aprovada e atualizada de acordo com a legislação, conforme o apresentado a seguir.

A última atualização ocorreu em março de 2009 com acréscimo percentual de 6,25% (seis vírgula vinte e cinco por cento), definidos conforme dissídio coletivo estabelecido na cláusula 21 da Convenção Coletiva de Trabalho (anexo 25) que servem de base para o cálculo dos salários dos técnicos da UNESC. Os salários bases iniciais

de carreira iniciam na faixa salarial A, com exceção dos níveis descritos abaixo:

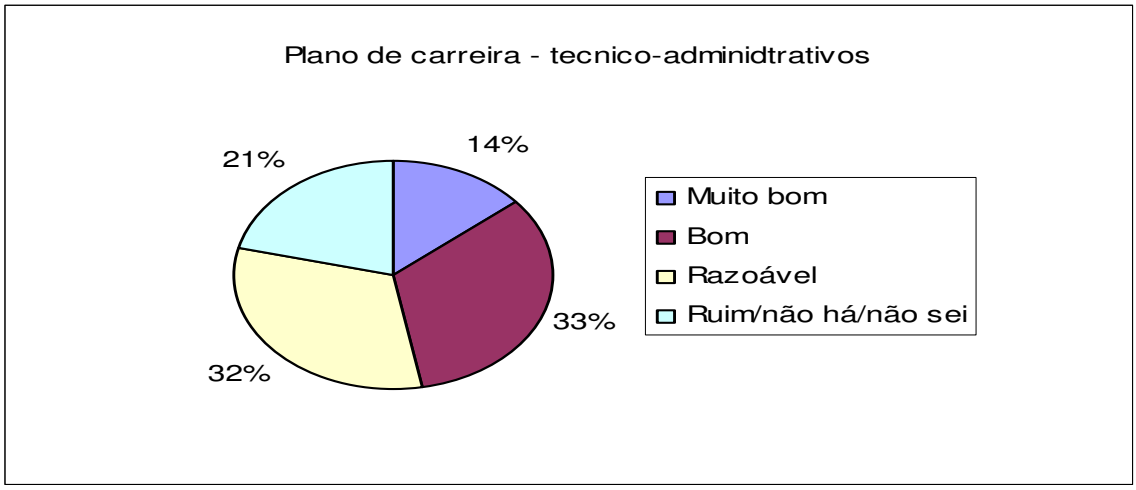
- Nível 2 – faixa salarial E - com o valor na admissão de R$ 627,92 (seiscentos e vinte e sete reais e noventa e dois centavos);
- Nível 3 – faixa salarial C - R$ 692,28 (seiscentos e noventa e dois reais e vinte e oito centavos).

Ainda que assim previsto, na FUCRI/UNESC o menor salário de contratação é de R$ 627,92 (seiscentos e vinte e sete reais e noventa e dois centavos), EQUIVALENTE AO Nível 2 – Faixa Salarial E.

Cada nível salarial possui 06 (seis) faixas salariais identificadas: A, B, C, D, E e F nos termos da quadro de Cargos e Salários (anexo 23). A faixa "A" representa o valor salarial na admissão ou promoção no cargo. Após a aprovação na avaliação do período de experiência há a primeira progressão para a faixa salarial "B".

Os requisitos para as progressões seguintes estão dispostas nos artigos 13 a 17 do referido plano, sendo condicionados ao resultado de no mínimo de 80% (oitenta por cento) de adequação na Avaliação de Desempenho Anual da Instituição e cumprimento de no mínimo 20 (vinte) horas de participação em cursos de capacitação, nos últimos dois anos.

Gráfico 3: Avaliação do Plano de Carreira dos Técnicos-Administrativo



Fonte SEAI/UNESC

A visão atual dos técnico–administrativos, conforme demonstra o gráfico 53, aponta a necessidade de continuar o clima de diálogo, tendo em vista a melhor compreensão e conscientização dos pesquisados, em relação ao que lhes está sendo proposto, pois um percentual superior a 30% afirmam estar insatisfeitos em relação a ele. Ações como esta poderão amenizar essa situação.

Além dessas avaliações realizadas pelo SEAI, periodicamente, o Departamento de Desenvolvimento Humano organiza um plano sistemático de avaliação[2] dos técnico-administrativos no período de experiência, que acontece aos 30 (trinta) e 90 (noventa) dias de contrato, para que o gestor faça a avaliação, repasse ao colaborador, e encaminhe para ao Departamento de Desenvolvimento Humano.

Na implantação do atual plano, os ajustes previstos para março/2009 foram parcialmente antecipados, em até 15% dos valores previstos em agosto de 2008, com o objetivo de diminuir a defasagem salarial de alguns níveis.

O regulamento prevê que o técnico-administrativo contratado ou provido, será enquadrado na faixa salarial “A” do nível de seu cargo. Após a avaliação aos 90 (noventa) dias de exercício do cargo, será definido a permanência ou desligamento do contratado, no caso de uma avaliação positiva o técnico-administrativo será enquadrado na faixa salarial “B” no mesmo nível. Isso se aplica também ao caso de um funcionário que foi promovido de nível salarial.

A política de recursos humanos da Instituição valoriza o desenvolvimento dos funcionários e as oportunidades de promoção. Constata-se esse dado verificando que desde a implantação do plano de carreira, já ocorreram 16 promoções de funcionários técnico-administrativos. A valorização dos estagiários acontece com a participação em seleções internas para vagas de funcionários e, no 1º semestre de 2009, 54,2% dos novos funcionários contratados, faziam parte do Programa Interno de Bolsa Estágio.

Quanto ao grau de escolaridade dos funcionários da UNESC, pode-se considerá-lo muito bom, pois apenas 0,7% têm formação de Ensino Fundamental incompleto e 12,0% completo. Os demais completaram o Ensino Médio e Graduação.

---

[2] Norma administrativa disponível em http://www.unesc.net/portal/capa/index/233/0/0/componente/documentos/listar/4/2

Quadro 10. Nível de escolaridade do Corpo Técnico-Administrativo

Grau de Instrução	Nº Técnicos Administrativos	%
Ensino Fundamental Incompleto	3	0,7
Ensino Fundamental Completo	50	12,0
Ensino Médio	223	53,2
Ensino Médio Incompleto	11	2,6
Graduação	132	31,5
Total	419	100

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano - Setor Pessoal (Junho/2009)

7.7 Qualificação Profissional

No que se refere às políticas de capacitação profissional e acadêmica, a FUCRI/UNESC possui Resoluções e Portarias que normatizam e regulamentam a capacitação por meio da concessão de bolsas de estudos para professores, técnico-administrativos e dependentes, incentivando com isso, o aperfeiçoamento dos mesmos.

As políticas de capacitação profissional e acadêmica da FUCRI/UNESC atendem aos seguintes princípios:

I. Atendimento das necessidades acadêmicas e administrativas da Universidade;
II. Formação, habilitação e atualização do corpo docente e técnico-administrativo da Universidade que pertençam ao quadro regular;
III. Concessão de bolsas de estudos para auxiliar na formação acadêmica e profissional dos dependentes dos docentes e técnico-administrativos.

A Bolsa Técnico-Administrativo é destinada aos técnico-administrativos da FUCRI/UNESC que desejam progredir em sua formação acadêmica em nível de disciplinas isoladas, cursos sequenciais de formação específica, cursos de graduação e de pós-graduação, enquanto mantiverem vínculo empregatício, podendo ser solicitada após 01 (um) ano de sua contratação, de acordo com a Resolução 01/2005 do CSA (anexo 20).

Conforme o quadro 20, os dados apontam que a Instituição mantém a política

de investimento na formação acadêmica de seus docentes; dos 37 docentes graduados 46,0% estão em formação *lato* e *stricto sensu;* dentre os 281 especialistas 18,15% estão em formação *stricto sensu* - mestrado ou doutorado e dos 232 mestres 16,38% estão em formação *stricto sensu* – doutorado, totalizando 17,29% dos docentes da UNESC em capacitação.

Quadro 11. Evolução do Corpo Docente em formação - 2007 a 2009/1

TITULAÇÃO	2007				2008				2009	
	1º Semestre		2º Semestre		1º Semestre		2º Semestre		1º Semestre	
Graduados	37	5,12 %	32	4,49 %	27	3,68 %	28	3,85 %	28	3,82 %
Graduados Cursando Especialização	05	0,69 %	10	1,40 %	11	1,5 %	13	1,79 %	10	1,37 %
Graduados Cursando Mestrado	11	1,52 %	11	1,55 %	12	1,63 %	14	1,93 %	14	1,91 %
Graduados Cursando Doutorado	01	0,14 %	01	0,14 %	01	0,13 %	02	0,27 %	02	0,27 %
Especialistas	284	39,28 %	277	38,90 %	278	37,87 %	269	37,00 %	272	37,10 %
Especialistas cursando Mestrado	56	7,74 %	45	6,33 %	55	7,49 %	57	7,84 %	59	8,05 %
Especialistas cursando doutorado	03	0,42 %	02	0,28 %	03	0,41 %	02	0,27 %	03	0,41 %
Mestres	209	28,90 %	214	30,05 %	240	32,70 %	224	30,82 %	226	30,84 %
Mestres cursando doutorado	52	7,20 %	53	7,45 %	34	4,64 %	45	6,19 %	46	6,28 %
Doutores	65	8,99 %	67	9,41 %	73	9,95 %	73	10,04 %	73	9,96 %
TOTAL	**723**	**100 %**	**712**	**100 %**	**734**	**100 %**	**727**	**100 %**	**733**	**100%**

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano/2009

Nota: O número de docentes apresentado representa os atuantes e os afastados.

Quanto à formação acadêmica do corpo docente atuante da UNESC os dados atuais apontam que a Instituição já ultrapassou o mínimo exigido pela legislação em vigor, pois 294 docentes, que representam 48% do quadro possuem mestrado e doutorado, conforme mostram os dados do quadro 21:

Quadro 12. Formação acadêmica do corpo docente da UNESC 2009/1

Titulação	Atuantes	Afastados	Total	%
Graduado	37	15	52	7,10 %
Especialista	282	56	338	46,11 %
Mestre	230	44	274	37,38 %
Doutor	64	05	69	9,41 %
Total Geral	613	120	733	100,00 %
Porcentagem	**83,63 %**	**16,37%**	**100,00%**	

Fonte: Reconhecimento e Avaliação dos Cursos – Recava

Quadro 13. Evolução do Corpo Docente por Titulação Acadêmica;2006/2-2009/1

TITULAÇÃO	1º Semestre 2007		2º Semestre 2007		1º Semestre 2008		2º Semestre 2008		1º Semestre 2009	
Graduados	37	5,12 %	32	4,49 %	27	3,68 %	28	3,85 %	28	3,82 %
Especialistas	284	39,28 %	277	38,90 %	278	37,87 %	269	37,00 %	272	37,10 %
Mestres	209	28,90 %	214	30,05 %	240	32,70 %	224	30,82 %	226	30,84 %
Doutores	65	8,99 %	67	9,41 %	73	9,95 %	73	10,04 %	73	9,96 %
TOTAL	**723**	**100 %**	**712**	**100 %**	**734**	**100 %**	**727**	**100 %**	**733**	**100%**

Fonte: Reconhecimento e Avaliação de Cursos - Recava

Nota: O número de docentes apresentado representa os atuantes e os afastados.

Conforme o quadro 22, percebe-se que houve evolução do corpo docente no que se refere à titulação, constatando-se aumento significativo no número de mestres e doutores nos últimos três anos.

Quadro 14. Experiência profissional no ensino superior – 1º Semestre/2009

Experiência	Docentes	
	Nº	%
Sem experiência	28	3,82 %
De 1 a 4 anos	124	16,91 %
De 5 a 9 anos	289	39,43 %
Acima de 10 anos	292	39,84 %
Total	**733**	

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano – Credenciamento

Nota: O número de docentes apresentado representa os atuantes e os afastados.

Quanto à experiência profissional, os dados apontam que a maioria dos professores possui considerável experiência em docência, pois 39,43 % do quadro está entre cinco e nove anos e 39,84% possui acima de dez anos de exercício do magistério superior.

7.8 Envolvimento em cursos de pós-graduação, pesquisa e extensão.

O quadro 24 evidencia-se que 80,26% do corpo docente da UNESC tem envolvimento em cursos de pós-graduação, pesquisa e extensão. O tempo dedicado no último semestre de 2009 está distribuído da seguinte forma: 219 horas na extensão; 618 horas na pesquisa e 4.579,26 horas no ensino de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*.

Quadro 15. Envolvimento em cursos de pós-graduação, pesquisa e extensão.

Grupo	Nº. Professores	Total de Horas	% em relação ao quadro
Extensão	71	219	11,5%
Pesquisa	151	396	24,6%
Pesquisa (voluntária)	111	222	18,1%
Pós-graduação *Stricto Sensu*	33	747,26	5,38%
Pós-graduação *Lato Sensu*	126	3.832	20,5 %
Total	**492**	**5416,26**	**80,08 %**

Fonte: PROPEX e Departamento de Desenvolvimento Humano

7.9 Apoio à Capacitação dos Docentes e Técnico-Administrativos

Conforme o quadro 25, os dados apontam que a Instituição mantém a política de investimento na formação acadêmica de seu corpo docente. No primeiro semestre de 2009, 58 professores estavam em formação *lato* e *stricto sensu* com bolsa da Instituição.

Quadro 16. Docentes beneficiados nos últimos 3 anos

NÍVEL	2006/2	2007	2008	2009/1
Graduação	01	01	01	01
Pós-Graduação *Lato Sensu*	10	06	05	05
Pós-Graduação *Stricto Sensu*	51	53	52	52
TOTAL	**62**	**60**	**58**	**58**

Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano – Capacitação e bolsas de estudos

A política de investimento na formação acadêmica do corpo técnico-administrativo também ocorre. No primeiro semestre de 2009, 53,7% dos funcionários estavam em formação acadêmica: 22 cursando pós-graduação *lato sensu*, 03 em formação *stricto sensu* - mestrado e 196 cursam graduação.

Quadro 17. Funcionários beneficiados nos últimos 3 anos

NÍVEL	2006/2	2007	2008	2009/1
Graduação	140	179	158	196
Pós-Graduação Lato Sensu	31	32	26	22

Disciplina Isolada	-	-	03	04
Pós-Graduação Stricto Sensu	09	09	05	03
TOTAL	**180**	**220**	**192**	**225**

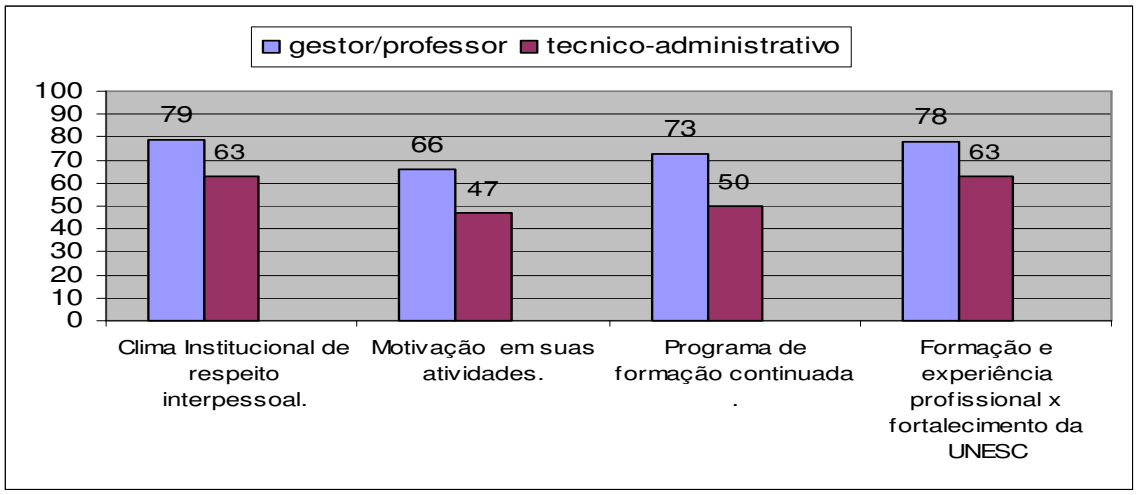
Fonte: Departamento de Desenvolvimento Humano

O benefício é concedido aos técnico-administrativos e seus respectivos dependentes com vistas a incentivar e oportunizar a sua capacitação e aperfeiçoamento profissional e pessoal. A concessão das bolsas de estudos legalmente amparadas na Resolução N. 21/2004 /CONSU[3].

7.10 Clima Institucional

Pesquisa realizada com os gestores e representantes do corpo técnico-administrativo e docente, em 2009, avaliou variáveis tais como: formação e experiência profissional; motivação dos funcionários e docentes em suas atividades; clima institucional, conforme se constata no gráfico 54.

Gráfico 4: Avaliação do Programa de Formação e Clima Institucional



Fonte: SEAI/UNESC

[3] Disponível em http://www.unesc.net/portal/resources/documentosoficiais/1188.doc

Somando-se às escalas “muito bom e bom”, os dados mostram um índice de satisfação maior entre professores e gestores do que entre os funcionários técnico-administrativos, em relação aos aspectos apontados no gráfico 54.

Com índices de 66 e 79%, os professores e gestores demonstraram satisfação tanto em relação ao clima institucional e de respeito e interpessoal, motivação para realizarem suas atividades docentes, quanto em relação à existência de políticas de formação e capacitação, além de acreditarem que a formação e experiência profissional docente contribuem para o fortalecimento da missão institucional.

Do ponto de vista dos funcionários técnico-administrativos, os índices variaram entre 47 e 63%, apontando como aspectos mais satisfatórios o clima institucional de respeito e interpessoal e, a contribuição que a formação e experiências deles têm em relação ao fortalecimento da missão da UNESC.

Por outro lado os dados voltados à motivação para a realização de suas atividades e aos programas de formação continuada existentes no âmbito dos funcionários são, até certo ponto, preocupantes: 47% sentem-se motivados e realizados em suas atividades dentro da Instituição e 31% apresentam motivação razoável no desenvolvimento de suas atividades; 50 % estão satisfeitos com os programas de capacitação a eles oferecidos enquanto que aproximadamente 31% sentem-se razoavelmente satisfeitos. Os demais classificam-nos como ruins ou dizem desconhecê-los. Nesse sentido, percebe-se ser importante realizar pesquisa mais aprofundada para detectar as causas e rever em que esses aspectos podem ser melhorados, porque se sabe que a motivação no trabalho é um fator importantíssimo tanto para a autorrealização pessoal como profissional e, consequentemente, para o desenvolvimento da Instituição.

Vale ressaltar que a política de desenvolvimento dos funcionários inclui o Programa de Capacitação Continuada regido pela Norma Administrativa 13/2009 – (anexo 26), que prevê o levantamento de necessidade de capacitação e desenvolvimento de cada área para posterior elaboração da programação anual, visando contemplar as maiores demandas existentes e as necessidades dos funcionários. O quadro 27 demonstra que a Instituição tem um Programa de

Capacitação Continuada atuante e contou com a participação da maioria dos funcionários, (88,7%) no primeiro semestre de 2009.

Quadro 18. Participação em cursos de capacitação

ANO	PARTICIPANTES
2007	1001
2008	1283
2009 – 1º Semestre	372

Fonte: DH-Capacitação/Desenvolvimento

Esses dados revelam que o investimento em capacitação e desenvolvimento nos últimos três anos evoluiu de forma significativa. No segundo semestre de 2006, 239 funcionários participaram de capacitações, no ano de 2007 já envolveu 1001 colaboradores, 1283 em 2008 e no primeiro semestre de 2009/1, esse número chegou em 372 concluintes. Isto se reflete com o resultado da pesquisa obtida junto aos mesmos, indicando um percentual de 80,3% de satisfação, em relação à capacitação.

7.11 Considerações Finais

Os programas e ações desenvolvidos têm por base o fortalecimento dos processos de gestão de pessoas. Em cada um desses processos, a Instituição vem elaborando e implementando programas específicos, visando à melhoria do ambiente interno, a motivação e o desenvolvimento humano, tendo como objetivo central o fortalecimento e a concretização da sua Missão.

Neste sentido, a Instituição vem fazendo um grande esforço na implementação e melhorias de ações e programas que visem ao aperfeiçoamento das políticas de pessoal, com destaque ao programa de integração e socialização de novos contratados; investimento gradativo na área da saúde ocupacional e segurança do trabalho, evidenciando-se o trabalho prevencionista desenvolvido pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho - Sipat; implantação e operacionalização dos planos de carreiras docente e técnico-administrativo, fortalecimento do programa de capacitação e desenvolvimento do corpo técnico-administrativo e gestores e a capacitação dos

docentes sob a responsabilidade das unidades acadêmicas.

A implantação dos planos de carreira veio atender uma grande necessidade institucional e um forte anseio dos colaboradores, no sentido de vislumbrarem perspectivas de crescimento profissional valorizando a titulação acadêmica, a experiência profissional e produção acadêmico/científica no ensino, pesquisa, extensão e experiência em administração universitária.

Quanto ao plano de carreira do corpo técnico-administrativo, foram elaboradas e revisadas todas as descrições de cargos, redefinidas as nomenclaturas dos cargos de acordo com as funções exercidas, o alinhamento dos salários

A política de contratação de pessoal atua em três segmentos: docente, técnico-administrativo e estagiário valorizando-se o quadro de pessoal interno. A divulgação das vagas e critérios de seleção é realizada por meio de todos os veículos de comunicação interna; internet, e-mails, murais, TV indoor.

As vagas de docentes são inicialmente destinadas aos professores que já atuam na Instituição e otimizadas nas unidades acadêmicas, valorizando o corpo docente e oportunizando a ampliação da carga horária, favorecendo um maior envolvimento com a Instituição.

No que diz respeito ao quadro técnico-administrativo, as vagas são disponibilizadas aos funcionários que desejam ascender profissionalmente. Este processo seletivo interno é extensivo também aos estagiários para os cargos iniciais da carreira do corpo-técnico administrativo.

Outro aspecto a considerar são os programas que reforçam a qualidade de vida e as relações interpessoais, incluindo-se neles os projetos de reestruturação dos locais para almoço/lanche, ginástica laboral, yoga e programa aniversariantes. Visando à melhoria das relações interpessoais e da comunicação interna, foi elaborado um projeto interdisciplinar denominado “Comunicação Colaborativa”, e realizado também neste ano, para todos os funcionários do Departamento de Apoio Logístico, o curso “Qualidade e Relacionamento no Ambiente de Trabalho”.

As fragilidades a serem repensadas e revistas estão voltadas à motivação para a realização das atividades e aos programas de capacitação continuada especialmente para corpo técnico-administrativo.

Por último, nestes últimos anos, na UNESC, a área de desenvolvimento humano teve avanços significativos, realizando-se ações direcionadas á motivação, ao desenvolvimento das pessoas, ao relacionamento interpessoal e à melhoria no atendimento dos serviços prestados em toda a Instituição. Destaca-se, como foco principal, a implantação dos planos de carreira visando a satisfação e valorização dos talentos internos, bem como, a profissionalização das políticas de remuneração e crescimento profissional.