

ATIVIDADE VOLUNTÁRIA ONLINE: ESPAÇO DE PERMUTA DE SERVIDORES NÃO-DOCENTES ENTRE UNIDADES DA USP

*Sady Carlos Souza Junior

Universidade de São Paulo

*E-mail: gauchosp@yahoo.com.br

Introdução

Havíamos começado um grupo de discussão no STOA, que fazia interagir a possibilidade de construção de um site de relacionamento da USP, um grupo como “comunidade virtual” para fazermos permuta de servidores entre Unidades da USP. O novo site desempenhava esta finalidade de interagir divulgando vagas disponíveis para possíveis remanejamento funcional (de não-docentes). Passamos, depois, esse serviço online para o Orkut onde vicejou esse trabalho por muito tempo, e agora completamos 10 anos no Facebook. Com muita determinação estamos ainda aqui, pós-PIDV, pós-pandemia, e em momento em que se instauram novas conversações sobre contratações de servidores, atualização de plano carreira, outras alternativas de acesso no campo profissional, e aos inúmeros potenciais claros emergentes nos setores administrativos.

Objetivo

Desde o início traçamos um objetivo de primeiro qualificar o servidor não-docente nas atividades que desempenha, fazendo com que possa ele, mais do que sentir-se bem, ter um melhor aproveitamento de suas qualidades nos mais variados setores de atividades, executando-as com o profissionalismo que espera ele de si mesmo. Também objetivamos divulgar e dar ciência ao que consideramos importante auxiliador interativo de gestão de pessoas. A ideia é facilitar o acesso aos possíveis claros para intercâmbio, aproveitando a possibilidade do exercício de sua função em outro Setor, outra Unidade, ou Campi, pelo recurso da permuta funcional.

Metodologia

A metodologia de parâmetro para averiguação da análise é procedimento indutivo, por partirmos dos fatos de casos para troca de servidores, para exercício pleno das finalidades acadêmico-administrativas exigidas pelas instituições, e é através destes vários registros que percebemos uma dada repercussão e procura do engajamento geral como um processo alternativo, dinâmico, persistente e de satisfação pessoal. Os claros abertos em qualquer instituição são limitados, - o servidor poderá ou não levar a sua vaga para outro Setor do qual sem perder a do seu Processo Seletivo.

Consideramos ser um recurso psicológico inteligente! E quando não se puder ajustar a dupla de envolvidos, pode ser feita uma *triangulação*, isto é, um terceiro pode compor uma as vagas em aberto, cedendo a dele. O importante é que este trato seja um processo que atenda, aos anseios do servidor como também da instituição.

O servidor preenche um cadastro em Excel disponível a todos os servidores como base de consulta aos participantes do grupo. Este cadastro contém várias informações - situação atual e a desejada, Unidades, atividade profissional, jornada, grupo que se encontra etc. A maioria das vezes a atividade de anseio da troca de Setor

se dá por vontade do servidor, mas também ocorre solicitações por parte de setores das Unidades.

Haverá certeza de permuta de servidores quanto à espaços considerados de necessidade da instituição e, por outro lado, ensejo ou interesse do servidor. Há causas variadas postas em pauta para cobrir a satisfação funcional e esta necessidade da cobertura. Podemos mencionar “n” exemplos, dos quais: a proximidade da moradia, distância entre cursos de graduação, problema próprio de deslocamento no acúmulo de cargo, questões de ensejo profissional, saída para outros campi, questões de relacionamento pessoal, entre outros.

Resultados

Pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo, o procedimento de mobilidade é praticado pelos funcionários efetivos docentes da Rede de Ensino do Estado de São Paulo, algo similar conhecido como “Remoção”, e “Artigo 22”. Além da necessidade de se formatar este recurso (dar conhecimento aos interessados dos atores envolvidos) facilitando a entrosação ou negociação de vagas e remanejamento, também há o ensejo de um melhor engajamento na administração do intercâmbio. Este serviço aberto e voluntário de dados cumpre a falta dessa instância estatutária.

Outrossim, com nossa experiência do site desta rede social abrimos a possibilidade de termos três moderadores que na medida do possível se revezam monitorando questionamentos, manifestações e as admissões no grupo que congrega apenas uspianos. Hoje contamos com mais de 3.200 “usuários” da USP engajados no grupo, que participam, independentemente, de apresentarem propostas de permutar outros caminhos.

Conclusão

No último Plano de Carreira na USP, nossas funções ampliaram-se em novas atividades profissionais aglutinadoras, que facilitaram o ajuste de funções a qual o servidor requerente poderá adequar-se. E, particularmente, isto abre caminhos a novas alternativas de escalonamento construindo novas amizades, colegas e chefias, comprometendo-se com outras atividades ocupacionais interagindo em ambientes ou Unidades novas, adequando-se a outros equipamentos, novos horários, ou carga horária etc., com a finalidade de atender a sua comunidade e público em geral.

A melhoria do relacionamento é sempre importante, enquanto tentativa de nos qualificarmos melhor no ajustamento esperado com o docente e discente - sem precisar se exonerar por supostas ausências de condições.

Outrossim, vale lembrar que, atualmente, tanto a UNESP como a UNICAMP passaram também a usar um serviço online semelhante ao nosso. Enfim, repensamos ampliar o engajamento deste recurso de mobilidade sem restrição às demais universidades públicas paulistas.

Palavras-chave:

Permuta funcional. Rede social. Mobilidade. Serviço voluntário.

Referências

USP - Permuta de Servidores entre Unidades. Comunidade na rede social do FACEBOOK: <https://www.facebook.com/groups/165695933640149/>

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. LEI Nº n° 10.261, Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado. **Assessoria Técnico-Legislativa.** seção nº 1.374, São Paulo, 28 out. 1968.