

CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DOS ASSESSORES ADMINISTRATIVOS DE NÍVEL MÉDIO DA UNESP

*Laercio José Peres dos Santos, Claudia Mirage Martines, Denise Fray dos Santos Correia, Luís Eduardo Fagian Serrano, Vanessa Gomes de Oliveira

Universidade Estadual Paulista

*E-mail: laercio.santos@unesp.br

Introdução

Ao longo dos últimos 30 anos, a função em confiança de secretário de nível médio passou por várias mudanças de perfil e de nomenclatura, tendo em vista readequações legais e demandas administrativas por maior performance. Na Unesp, passou-se a denominar a função como Assessor Administrativo a partir de 2003 e, desde 2011, consta em seu perfil o dever de assessorar, no âmbito administrativo, o superior imediato e a área de atuação, emitindo informações, analisando dados, recepcionando pessoas, controlando e analisando processos, máquinas e equipamentos, com vistas a assegurar o eficiente funcionamento da área de atuação. Atualmente, são 342 servidores designados em funções de nível médio em departamentos de ensino, colégios técnicos, divisões técnicas acadêmicas e administrativas, unidades auxiliares e complementares, diretorias e vice-diretorias das unidades universitárias, presidências de grupos administrativos e pró-reitorias.

Objetivo

O presente trabalho trata de descrever as competências profissionais que são essenciais ao assessor administrativo e realizar um estudo de seu perfil profissional, que considera, principalmente, as atuais competências inerentes à função em confiança. Sua motivação surge do fato de que, após quase uma década sem instrumentos para fins de valorização profissional – interrompidos em razão da crise financeira que atingiu as universidades estaduais paulistas nos anos 2010 –, a Unesp adotou em 2023 a política de Gestão de Desenvolvimento Profissional por Competências (GDPC) para avaliar seus servidores técnico-administrativos e promover um plano de carreira, conforme as premissas da Administração Pública, de forma a destacar os trabalhos de excelência dentro da universidade e subsidiar o processo de promoção através de evolução funcional na escala de vencimentos e da respectiva reserva orçamentária para tal finalidade.

Metodologia

A pesquisa foi desenvolvida de forma qualitativa e mista, utilizando-se da pesquisa exploratória para conhecer o fenômeno estudado, da pesquisa de levantamento (*survey*) para a coleta de dados e das pesquisas documental e bibliográfica para compreensão das normas e das mudanças institucionais.

Resultados

A diversidade de interpretações e definições do termo “competência” nos últimos anos trouxe à tona as necessidades de rever a forma de gestão de pessoas e de

repensar conceitos e ferramentas de gestão. Segundo Dutra (2017), há duas linhas de pensamentos, sendo a primeira com a definição de competência como sendo “o conjunto de qualificações que a pessoa tem para executar um trabalho com nível superior de desempenho” e a segunda que questiona se a competência deve ou não incluir traços de personalidade, valores e estilo. O somatório dessas linhas, ou seja, a entrega e as características da pessoa que podem ajudá-la entregar o trabalho com maior facilidade, tem se tornado a vertente mais atual da definição de competência.

E na medida em que o processo decisório é cada vez mais descentralizado, torna-se mais sensível o dever de comprometimento dos servidores para com os objetivos e as estratégias organizacionais da universidade. E com a Missão Institucional de exercer sua função social por meio do ensino, da pesquisa e da extensão universitária, a Unesp aumentou significativamente o envolvimento das áreas administrativas de suas unidades universitárias com as instâncias superiores. Para acompanhar demandas cada vez maiores, em quantidade e complexidade, das áreas administrativas na Unesp, o perfil dos Assessores Administrativos também sofreu alterações, exigindo competências que, agora, são consideradas fundamentais.

Assim, a partir da política de GDPC adotada pela Unesp à gestão de pessoas, baseada nas contribuições organizadas por Campos (2022) – através de 92 competências elencadas em quatro eixos: (i) pessoal/interpessoal, (ii) organizacionais, (iii) liderança/gestão e (iv) técnicas –, promoveu-se um *survey* para aferir as experiências e tempo de função dos pesquisados, suas compreensões sobre a função e sobre o conjunto de competências, além de perspectivas futuras em relação à função. Dos 70 assessores respondentes, a maioria está na função há menos de 5 anos (51,4%) e todos afirmaram que existem competências fundamentais necessárias para ser um assessor. A modificação das competências necessárias à função de Assessor foi percebida por 65,7% dos participantes da pesquisa. As competências citadas como primordiais em cada um dos eixos foram Comunicação (18,6%) – pessoal/interpessoal –, Comprometimento com a organização (27,1%) – organizacional –, Planejamento e organização (30%) – liderança/gestão – e Habilidade técnica (15,7%) – técnica.

Conclusão

Os resultados apresentados demonstram que as características da função de Assessor sofreram alterações com o passar do tempo e com a reorganização da cultura organizacional de cada setor da Unesp. Os dados demonstram, na opinião de um grupo de profissionais atuantes nessas funções, as características mais importantes para o seu exercício. Nas respostas abertas, muitos levantaram a questão sobre a necessidade de que, para exercer as atividades atualmente descritas no perfil de assessor administrativo, faz-se necessário um nível de educação formal maior que apenas o ensino médio, devido à multidisciplinaridade dos assuntos tratados pela universidade, exigindo-se desse profissional amplo conhecimento do fluxo de trabalho e melhor repertório à tomada de decisões. Ressalta-se também o caráter inovador das contribuições de Campos (2022), uma vez que se construiu um instrumento de gestão que não estava completamente definido pela literatura brasileira, bem como atende a um dever legal da Administração Pública em manter-se instrumentos de avaliação de desempenho de servidores de forma perene. E para melhor compreensão ao GDPC a longo prazo, pretende-se uma ampliação da pesquisa, a fim de aferir os graus de assimilação e de concordância ou discordância sobre cada uma das competências elencadas na política de gestão de pessoas para o caso dos assessores administrativos.

Palavras-chave:

Administração Pública. Gestão de pessoas. UNESP. Assessor administrativo. Perfil profissional.

Referências

CAMPOS, Dinael Corrêa de (Org.). **Gestão de desenvolvimento profissional por competências, seguido de Dicionário de competências pessoais e profissionais.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2022.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências.** 2.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Agradecimentos

Os pesquisadores agradecem ao suporte ofertado pelo Grupo de Apoio ao Encontro de Secretários da Unesp (GAES) e pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) da Unesp.