



PRÊMIO MÁRIO COVAS
2008



“Inovando na gestão de Benefícios Espontâneos e Sociais”

UNICAMP – GR – Grupo Gestor de Benefícios Sociais

Edison Cardoso Lins
Divaldo Faria de Mello
Selma Silva Cesário
Armando Comunnale Jr
José Rodrigues de Oliveira
Odair Marques da Silva

Categoria: Inovação em Gestão Pública



PROBLEMA ENFRENTADO OU OPORTUNIDADE PERCEBIDA E SOLUÇÃO ADOTADA

O percurso institucional que resultou na implantação do GGBS – Grupo Gestor de Benefícios Sociais, órgão constitutivo da Reitoria da Unicamp, foi elaborado a partir de uma construção abrangente e participativa. Houve resgate de diversas experiências institucionais anteriores, atualizando-as e alinhando-as ao Planejamento Estratégico da Unicamp. Consideraram-se ainda demandas diversas do escopo temático, teórico e de ação dos chamados Benefícios Espontâneos ou Complementares, cada vez mais presentes na bibliografia técnica referente ao ambiente corporativo.

Em 2005, foi designado pela Reitoria um GT - Grupo de Trabalho, Portaria GR-134/2005, cujo objeto de trabalho foi analisar os programas existentes na área de Benefícios e Atendimento Social, assim como a sua estrutura, propondo ações que permitam aprimorar a atuação da Unicamp e estabelecendo o planejamento das atividades relacionadas ao tema.

O GT incluiu funcionários das diversas áreas da Universidade, objetivando contemplar a diversidade institucional em suas diversas expressões organizacionais. Buscou-se indicar o avanço institucional, com a missão de viabilizar, de forma estrategicamente planejada, a concessão criteriosa e pró-ativa de benefícios espontâneos, ações de assistência social e fomento de programas especiais para os segmentos funcionais da universidade como forma de melhoria da qualidade de vida, em seus múltiplos aspectos.

O GT apresentou estudos visando dar aos serviços, ações e programas, de natureza não compulsória, uma perspectiva legal. O dimensionamento das fragilidades organizacionais desta atividade constatava-se como institucionalmente importante e uma questão desafiadora. Para atender as expectativas da universidade seria necessário um complexo processo de revisão e diagnóstico, das trajetórias dos problemas enfrentados, nestas áreas na Unicamp. Dar-lhes novo formato organizacional era a meta estabelecida. Formato este, que, de um lado, desse a configuração institucionalmente adequada, dentro dos parâmetros formais, e que levasse em conta a perspectiva de um planejamento estratégico institucional.

Assim, a motivação inicial decorre da necessidade de resolver demandas sociais e de superar o desafio de integrar ações já desenvolvidas na universidade, as quais estão pertencentes ao campo dos denominados Benefícios Espontâneos ou Complementares.

A bibliografia técnica consultada, principalmente a focada na área de Recursos Humanos, descreve tais ações como sendo aquelas, de caráter não obrigatório, do ponto de vista legal, em suas concessões por partes das organizações privadas ou públicas ao seu corpo técnico, administrativo e no caso aqui em específico incluindo também pesquisadores e docentes.

Contudo, as gestões dos departamentos locais reconhecem a importância desses benefícios, em todos os seus segmentos, apresentado-as como relevante e prioritária. Estas iniciativas estão apresentadas como dispositivos de motivação, de integração, de apoio no que se refere ao desenvolvimento humano, e buscam ampliar os aspectos de qualidade de vida e de trabalho, e retenção de talentos.



DESCRIÇÃO DO PROJETO IMPLEMENTADO E AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

O projeto que resultou na criação do GGBS (Grupo Gestor de Benefícios Sociais), impregnado de uma marca participativa e relevante. Sua elaboração contemplou uma dimensão coletiva, alinhando suas diretrizes aos do Planejamento Estratégico da Universidade. Esse processo considerou os anteriormente estabelecidos em vários departamentos, e possibilitou incluir novas demandas e sugestões. Estas foram apresentadas por vários órgãos da universidade que apontavam para uma revisão procedimental. Ao buscar uma maior integração, interação e divulgação das iniciativas apresentadas, atinge-se o objetivo de ampliar o alcance dos programas, ações e atividades.

Além do objetivo da equipe do grupo gestor de modernização da gestão que é organizar e gerir os recursos atinentes à área, se adenda o necessário aperfeiçoamento do uso de tecnologias da informação na concessão destes benefícios espontâneos bem como os necessários controles estatísticos dos processos.

É relevante explicitar alguns aspectos do Planejamento Estratégico da Unicamp, versão revisada em 2008, que estão relacionadas ao campo dos benefícios espontâneos, sociais e programas especiais, vinculando assim, as diversas ações desenvolvidas pelo GGBS, ao respectivo Planejamento Institucional, aos quais estão inseridas, conceitualmente, suas ações:

- Incentivo à realização de ações comunitárias;
- Implantação de um programa de identificação e reconhecimento de talentos;
- Estímulo à criação de espaços de convivência e interação;
- Promoção do exercício pleno da cidadania.

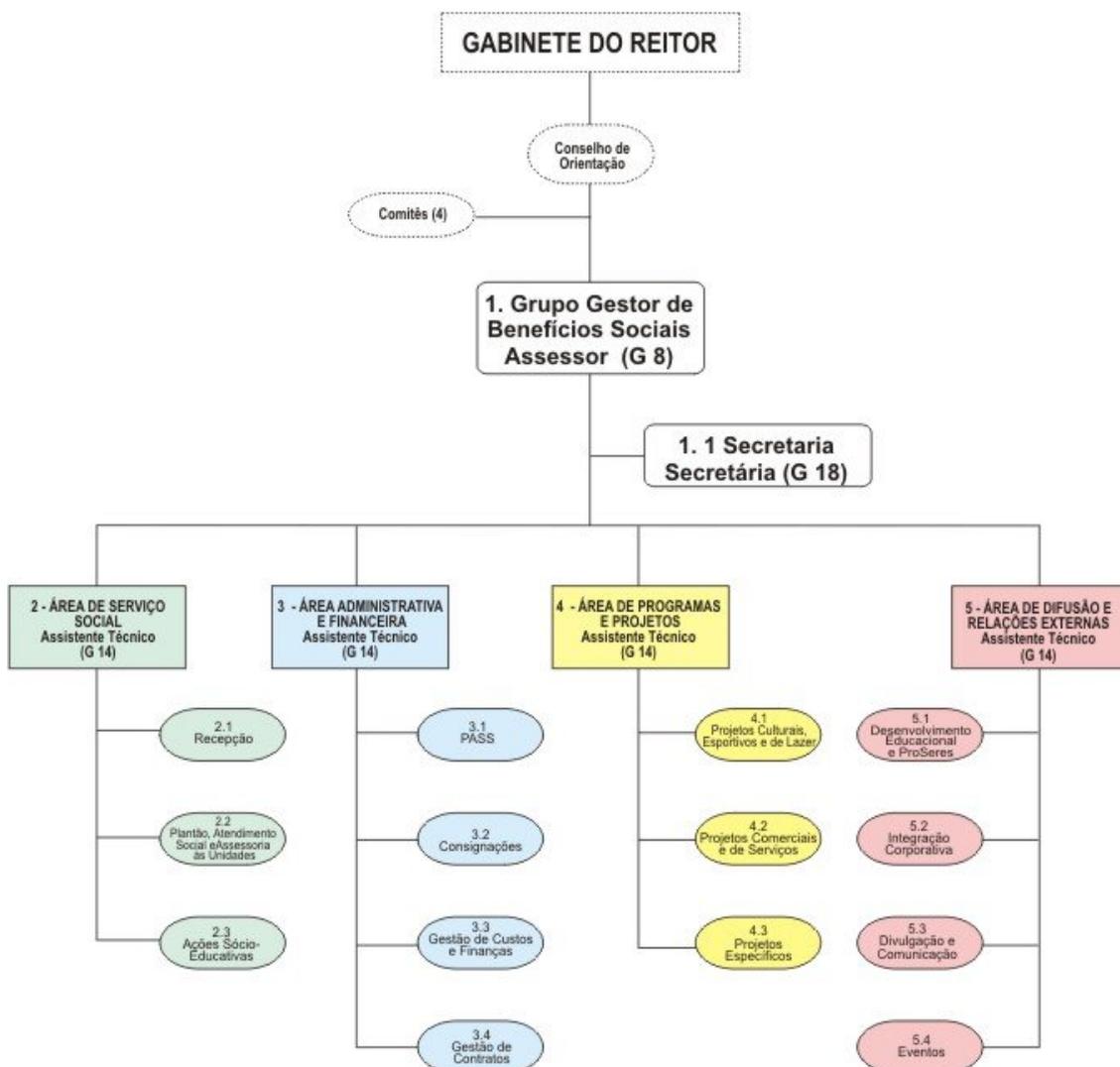
Os novos objetivos traçados foram descritos como:

Promover a concessão sistematizada de Benefícios Sociais e desenvolvimento de Programas Especiais, dentro de uma perspectiva de promoção da cidadania, do respeito à diversidade e de um permanente processo de inclusão, proporcionando a integração dos segmentos funcionais da Universidade.

A metodologia foi estabelecida através da seguinte descrição:

As ações da área serão desenvolvidas, deliberadas e mediadas por um Conselho de Orientação, constituído por comitês temáticos, integrados pelos membros do Conselho Pleno, com afinidades nos temas específicos, cujas propostas serão avaliadas e aprovadas no Conselho Pleno e de acordo com o Regimento do Conselho.

Há uma área de execução das ações, conforme poderá ser visualizado no organograma que se segue:





CARÁTER INOVADOR

O contexto e o foco da categoria de premiação, na qual nos inscrevemos, exige que se priorize três aspectos relevantes, agrupados resumidamente abaixo:

1. A inovação que se expressa no modo de gestão desenvolvido e aplicado através de um Grupo Gestor, cuja sustentabilidade financeira prioriza a captação de recursos externos e a relação custo/benefício;

2. Outro fator de ineditismo, dentro do cenário administrativo das organizações governamentais, está na proposta de gestão do conjunto de atividades representadas pelos programas, serviços e ações, planejadas e executadas pela área, destinadas a funcionários e docentes da Unicamp, na perspectiva do desenvolvimento humano, em suas diversas possibilidades.

3. Uso de tecnologia: A consignação ou averbação em folha de pagamento passou a ser de forma online, funcionando através de senhas entre os funcionários operadores do sistema e as parceiras possuidoras de autorização para averbação (bancos, seguradoras, planos de saúde, etc.)

A tecnologia permite uma maior eficiência em comunicação e transparência. Na página eletrônica do órgão foi implantado uma área de informações sobre os produtos consignáveis e a ela foi acoplado um simulador de crédito, com informações de taxas e prazos. Isso dá transparência e orienta o usuário no uso desse serviço e dá subsídios ao mesmo antes que ele efetive a transação, podendo optar pela que lhe oferecer melhores condições, tanto de taxas como de prazos.

Uma das inovações deste processo, em destaque, foca a formulação de um novo conceito para esta área de investimento social e conseqüente formulação de uma nova estrutura organizacional de suporte as demandas apresentadas.

Estes conceitos preconizam uma gestão descentralizada e compartilhada. A descentralização está definida no fato de que as diretrizes das ações, serviços e programas se apresentem não a partir de demandas individualizadas, mas elaboradas por um Conselho de Orientação, integrado por docentes e funcionários, representando as diversas áreas de conhecimento e de atividade na universidade (ver organograma).

Destaca-se como inovador o formato organizacional e de gestão administrativa da área, em processo horizontalizado. Isso permitiu uma contínua revisão e atualização de diversos processos de gestão.

RELEVÂNCIA DO TRABALHO

O trabalho desenvolvido pelo GGBS consolidou o campo dos chamados benefícios espontâneos na Unicamp e contribui como parâmetro para outras organizações públicas.

Apresenta-se, a seguir, uma resenha sobre as estratégias capacitadoras adotadas, acompanhada do descritivo das principais ações e resultantes dos trabalhos desenvolvidos.

A qualificação da equipe considera as definições quanto à **MISSÃO, A VISÃO OS PRINCÍPIOS E VALORES** formulados para a área, em suas ações diretas e indiretas, assim compreendidas:



PRÊMIO MÁRIO COVAS 2008



Diretas – conforme indicações de melhorias e aprimoramentos dos atuais programas / ações, tanto de Benefícios como de Assistência Social e dos Novos Programas a serem indicados, inclusive quanto aos Programas Especiais.

Indiretas – através de parcerias e associações com unidades e órgãos da Universidade, extensivo a abrangência dos mesmos. Considerando as discussões havidas no processo de elaboração por parte do GT, a saber:

Área de Benefícios: Consignação, Planos de Saúde, Gestão Financeira;

Área de Cultura e Lazer: Arte na Praça, Dia da Cidadania, Gestão de Parcerias;

DESCRIPTIVO DE ALGUMAS AÇÕES DE GESTÃO INOVADORA E DE ALCANCE COMUNITÁRIO

Área de Serviço Social:

No período de janeiro de 2007 a novembro de 2008 foram realizados 16.674 atendimentos pelo Serviço Social, nos Campi de Limeira, Campinas e Piracicaba, sendo 7832 em 2007 e 8.842 em 2008, neste universo está computado todos os atendimentos, as ações dos programas, as orientações sobre o Programa Auxílio Alimentação, os atendimentos aos usuários do PASS (Programa de Assistência a Saúde do Servidor).

Os atendimentos sociais que consistem em acolhimento do funcionário e familiares, são organizados mediante prévio agendamento, as visitas domiciliares, as visitas as clínicas e aos plantões. Todo este processo gera um alto número de atendimentos, principalmente aos que buscam através de uma procura espontânea.

Indicadores de resultados

Atividades Desenvolvidas pelo Serviço Social do GGBS 2007 e 2008

ATENDIMENTOS À COMUNIDADE		
	2007	2008
Recepção triagem	3.098	4.739
Atendimentos sociais	1503	1.677
Plantões sociais	2224	2.330
Processo seletivo Bolsa ProSeres	-	80
Empréstimos muletas/cadeira rodas	07	16
Concessões	1046	1.068
- Vale-transporte	3500	1862
- Cesta básica	169	202
- Medicamentos	96	207
- Apoio à saúde	202	118
- Auxílio financeiro	82	125
- Auxílio funerário	06	2



Projeto Crédito Social

Com o objetivo de auxiliar os funcionários a negociarem suas dívidas com taxas de juros mais baixas que as normalmente aplicadas pelas Instituições financeiras, em 2007 foram realizados 652 atendimentos onde 583 solicitações de crédito foram efetivadas, o motivo mais freqüente da procura foi para pagamento das despesas primárias como água, luz, prestação do imóvel, medicamentos.

Em 2008, embora equacionados os problemas enfrentados, o Serviço Social ainda acolheu excepcionalmente 26 casos diagnosticados como endividamento crítico necessitando de um tratamento diferenciado. Foi atualizado o mapeamento da dívida de 19 funcionários e os mesmos foram encaminhados a duas Instituições Financeiras que se propuseram a fazer empréstimos com taxas de juros e prazos diferenciados, para acolher em caráter excepcional os funcionários indicados pelo Serviço Social.

Projeto de apoio ao tratamento da Dependência Química

O objetivo desta ação é proporcionar condições de tratamento aos funcionários e familiares com diagnóstico de dependência química.

De janeiro 2007 a setembro 2008 identifica-se 77 funcionários na situação de uso abusivo de substâncias psicoativas, sendo que todos já tiveram algum tipo de tratamento intermediado pelos técnicos da Universidade. De janeiro a setembro de 2008, o Serviço Social/GGBS e a DGRH/DPD – Diretoria Geral de Recursos Humanos/Planejamento Desenvolvimento intermediaram o total de 09 internações. Atualmente existem 29 casos em acompanhamento, destes 03 estão internados.

Programa de apoio ao Anti-tabagismo

A partir da vigência da Lei Federal nº 9294 que: "... proíbe o uso de cigarros e outros derivados ou não do tabaco, em recinto coletivo, privado ou público, salvo em área destinada exclusivamente a esse fim..." a Universidade intensificou a atenção a problemática do tabagismo, oferecendo a seus funcionários a oportunidade de tratamento, visando diminuir ou mesmo ao abandono total de uso. O Serviço Social em parceria com a área de Medicina do Trabalho atua diretamente nas ações do tratamento.

O objetivo prioritário do projeto é estimular o funcionário da Universidade a adesão ao tratamento anti-tabagismo, subsidiando parte do valor do medicamento.

As atividades do programa iniciaram em 04/08/2008 com 23 funcionários inscritos no programa. Foram realizadas até o mês de novembro; 22 oficinas de grupo motivacional com uma média de 10 participantes por grupo; 11 oficinas para o grupo tratamento com uma média 07 participantes cada; e encaminhados para tratamento medicamentoso de 5 funcionários.

Programa de Ampliação da Renda Familiar

Este programa nasce a partir de pesquisas que consideraram os diversos fatores de endividamento individual e familiar nas categorias funcionais da Unicamp. Um dos fatores verificados é que os funcionários e, em menor proporção os docentes, são os provedores financeiros principais do grupo familiar, possibilitando ambiente de sobrecarga financeira. Como o complemento ao orçamento familiar, foram implementadas as seguintes ações:



- **Banco de Oportunidades:**

Proporcionar aos funcionários e familiares a oportunidade de oferecer, à comunidade universitária, produtos e serviços, como uma alternativa para gerar e complementar a renda familiar. Atinge-se a meta de 348 inscritos, sendo 90% dependentes diretos dos funcionários.

- **Projeto Mais Aprendiz**

O Projeto foi construído a partir de uma parceria com a Organização Social “Círculo de Amigos do Menor Patrulheiro de Campinas” – CAMPC e fundamenta-se nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, nos artigos que tratam da regulamentação do trabalho do adolescente na condição de aprendiz - Lei 10097/00 e demais disposições legais e regulamentares que regem o trabalho do adolescente.

O Projeto atendeu adolescentes de 14 a 16 anos, cujos pais ou responsáveis são funcionários da Unicamp, e em sua maioria, atendidos pelo Serviço Social do órgão GGBS.

O objetivo básico foi permitir a inserção do adolescente, como Aprendiz, dentro dos princípios legais, em atividades profissionais com capacitação cidadã, possibilitando o desenvolvimento intelectual, iniciação profissional e integração no mercado de trabalho. Quinze (15) unidades e órgãos da Unicamp responderam positivamente ao Programa, acolhendo os menores aprendizes e a metodologia de trabalho apresentada.

Programa de Planejamento Orçamentário - PPO

O Programa que se desenvolve desde 1999, vem se qualificando e potencializando enquanto um trabalho preventivo e educativo. Passou por reestruturação e atualização metodológica e técnica, considerando as mudanças econômico-sociais enfrentadas pelos funcionários, apresentando propostas relacionadas ao desenvolvimento da autonomia financeira e desta forma, propicia uma melhor qualidade de vida, tanto para os funcionários, como para seus familiares.

O Serviço Social realizou em 2008, 09 (nove) oficinas, e atendeu 295 participantes. Em 05 palestras, contou com 184 participantes. A partir dos resultados alcançados houve o convite para apresentação desses eventos em duas organizações externas, permitindo atingir outros 120 participantes. A metodologia possibilita aos funcionários serem acolhidos e acompanhados de forma individual. A construção conjunta de planilhas orçamentárias mensais, de forma a reorganizar as finanças do requerente, atendeu ao significativo número de 534 atendimentos.

POSSIBILIDADE DE MULTIPLICAÇÃO

Entende-se que o conjunto de atividades e ações, hoje organizadas e sistematizadas através do GGBS, por seu ineditismo, tem grande potencial de multiplicação interna e externa. No plano interno, é grande a relevância da inserção no Planejamento Institucional da universidade. No externo, a ampliação das parcerias, tanto para a realização das ações, quanto para disseminar conceitos e valores, configuram a viabilidade deste novo modelo de gestão.

Ao visualizar para fora dos “muros” da universidade, pretende-se ampliar a troca de experiências com outros setores do serviço público do estado e outras unidades da federação. A nova meta estabelecida é repassar este modelo de gestão, inovador e, ao mesmo tempo, persistir na melhoria e aprimoramento da área, incorporando ações modelares de outras instituições.



PRÊMIO MÁRIO COVAS 2008



O início já se deu através de diálogos com gestores da USP e da UNESP, com os quais temos trocado experiências, ainda, pontuais e específicas. Como o caso da organização do II SIMTEC – Simpósio dos Profissionais da Unicamp, www.gr.unicamp.br/ggbs/simte, evento onde o GGBS posiciona-se como organizador, atingindo mais de 1.500 inscrições e com a apresentação de 560 trabalhos em 03 eixos-temáticos. Neste evento inicia-se uma articulação para realização do I SIMPÓSIO ESTADUAL DOS PROFISSIONAIS DA USP, UNICAMP e UNESP, no 2º semestre de 2009.

AS INOVAÇÕES

Ações da Área Programas e Projetos, a partir do 1º semestre de 2007, foram realizadas dentro da nova visão da área de benefícios da universidade, que além de promover a concessão de benefícios aos funcionários, docentes e seus dependentes, na perspectiva da missão de melhorar a sua qualidade de vida, proporcionando atividades culturais, esportivas e de integração.

CIDADÃO E SOCIEDADE

Projeto “DIA DA INTEGRAÇÃO E CIDADANIA”

O DIA DA INTEGRAÇÃO E CIDADANIA acontece em sua primeira versão em 30 de junho de 2007, e em segunda, no dia 28 de junho de 2008.

Este evento possibilita ações de integração e solidariedade a partir da conjugação de esforços entre funcionários, docentes, seus respectivos dependentes e a comunidade externa. A prática da cidadania através da cultura, lazer e esportes e serviços comunitários mobiliza os diversos órgãos da Unicamp e a colaboração de parcerias externas, as quais cita-se: Poupatempo, OAB, Instituto Embeleze, Correios e SESI.

A realização do evento mobiliza cerca de 500 funcionários e seu sucesso implicou na decisão por sua continuidade, nos próximos anos.

As resultantes desta atividade:

ORGÃO	2007	2008
Poupatempo	135	205
Cortes de cabelo	253	415
Saúde preventiva	2.093	3103
OAB	130	178
Hemocentro	31	60
SESI	0	
Fórum DST/AIDS	0	600
Correios(emissão de CPF)	0	193
CAISM	0	900



PRÊMIO MÁRIO COVAS 2008



PROJETOS CULTURAIS

Não é papel do GGBS desenvolver, diretamente, projetos culturais, mas tornar-se um órgão fomentador. Ao colocar sua equipe e estrutura a serviço dos artistas, produtores culturais e membros da comunidade possibilita através da arte e da cultura, incluírem-se como formas de expressão, em direção a construção de um mundo melhor, digno e humano.

OFICINAS CULTURAIS	Resultantes
DANÇA DE SALÃO	132 participantes
HIP-HOP	25 participantes
CANTO CORAL	70 participantes
EXPOSIÇÕES DE ARTE	Dois eventos

PROJETO “ARTE NA PRAÇA”

O Projeto “Arte na Praça” tem por objetivo levar à comunidade uma forma espontânea de lazer e cultura, e também oportunizar aos funcionários artistas mostrarem seus talentos.

2007	Número de apresentações
AGOSTO	04
SETEMBRO	05
OUTUBRO	04
NOVEMBRO	04
DEZEMBRO	06
Total de shows	23
2008	
Abril	02
Maio	05
Junho	03
Junho - Dia Da Cidadania	05
Agosto	04
Setembro	02
Outubro	02
Novembro	04
Dezembro	04
Total de shows	31

Projeto “Farra nas Férias e Férias no Museu”

Realizado nos meses de julho e de janeiro, em parceria com a Faculdade de Educação Física e com o Museu Exploratório de Ciências, objetiva abrir possibilidade aos filhos de funcionários e docentes virem ao campi universitário.

Estas ações oportunizam atividades motoras e lúdicas para os participantes, tendo como finalidade o entretenimento, a convivência, a ampliação dos laços de amizade e noções de companheirismo. Ao mesmo tempo, são desenvolvidas atividades em grupo, por meio de jogos competitivos e cooperativos.

Na fase inicial do projeto, foram atendidas 190 crianças participantes. Com isso houve a sistematização dessas ações que passaram a fazer parte do calendário anual da instituição.



PRÊMIO MÁRIO COVAS 2008



Apoio a Eventos

Dentro de seu escopo de ação o GGBS articula parcerias com a iniciativa privada e organizações do terceiros setor, estas iniciativas são direcionadas a fortalecer a agenda de eventos realizados pelos órgãos da universidade, de tal forma a fortalecer estas atividades e ampliar suas condições de sucesso.

Cita-se, entre os mais significativos:

- **XIV Jornada da Semana de Enfermagem do CAISM**
Participação no “Dia do Desafio” em parceria com a FEF (Faculdade de Educação Física)
Realização do “Dia Mundial da Saúde” - Motivado pelo Ministério da Saúde, em parceria com toda área de saúde na universidade (hospital, faculdades e outros órgãos).
- **Celebração do “Dia do Servidor Público”, como forma de reflexão e homenagens ao profissionalismo** exemplificado por diversos funcionários de diversos segmentos. Evento realizado em parceria o Grupo Integrar, da área de Saúde da Unicamp
- **Dia Internacional da Mulher** – evento de valorização da mulher no ambiente profissional
Dia do Profissional Secretário - realização de evento com características de aprimoramento e desenvolvimento, realizado em parceria com a AFPU - Agência de Formação Profissional da Unicamp.
- **Celebração do “Dia do Assistente Social”** – Permite aos técnicos da área comemorar a data e refletir sobre a prática cotidiana.
- **Semana do Meio Ambiente** - as atividades relacionadas ao tema foram encaminhadas em parceria com a Prefeitura do Campi, trazendo atividades culturais ao evento.
- **Fórum de Dependência Química** – Capacitação profissional dos técnicos que atuam nesta atividade
- **Dia Nacional do Voluntariado** – Sensibilizar a comunidade universitária para o trabalho voluntário
- **Reflexão dos 18 anos do ECA** – Disseminar a importância deste conjunto de normas e torna-lo acessível a comunidade.
- Apoio ao projeto de **Coleta Seletiva** realizado pela Diretoria do Ciclo Básico, premiando os ganhadores do concurso de Logotipo do projeto.



PRÊMIO MÁRIO COVAS 2008



PROMOÇÃO DA TRANSPARÊNCIA E DO CONTROLE SOCIAL

Foi um item claramente previsto na formatação inicial do órgão, a partir do estudo de caso apresentado pelo GT- Grupo de Trabalho – em sua composição, isto é, era integrado por representantes de diferentes visões político-filosóficas da universidade. Esta diversidade inserida nas reflexões ensejam transparência. Houve, assim, a construção de um consenso na elaboração de uma agenda de aprofundamento do diagnóstico, e a indicação de composição de um Conselho de Orientação e de Planejamento, de tal forma que este elaborasse, indicasse e acompanhasse a execução das ações e dos programas apresentados. Este Conselho, subdividido em comitês temáticos, avalia todas as atividades da área. A utilização dos recursos financeiros são aprovadas neste conselho, fato que será tecnicamente aprimorado nas próximas edições de planejamento. Outro fator a ser destacado é que diversas ações da área, todas de caráter sócio-comunitárias, são realizadas em parcerias com unidades e órgãos da Unicamp, garantindo-se assim ampla participação e fiscalização do alcance dos serviços, programas e ações.

Por serem ações desenvolvidas em uma universidade pública, de forte inserção social, é possível avaliar que as ações, majoritariamente voltadas para a comunidade interna, tenha também reflexos externos relevantes, na medida que ampliam espaços de qualidade de vida. Tornam-se ainda, paradigmas para outras organizações públicas ou privadas, o que amplia o sentido da participação e da transparência.

DESENVOLVIMENTO DE PARCERIAS COM OUTRAS ENTIDADES DO SETOR PÚBLICO, SOCIAL OU PRIVADO

PARCERIAS

Dada a necessidade de ampliar as ações abertas à comunidade, foi significativa a parceria com o SESI. A palestra intitulada “Administre melhor seu dinheiro”, foi a que obteve os resultados de maior adesão.

Com esta ação foi possível ampliar as ações preventivas preconizadas pelo conselho gestor do GGBS. Foram ministradas por técnicos do SESI, 25 palestras, contemplando 34 unidades, entre os campi de Campinas, Piracicaba e Limeira, além da apresentada na EMBRAPA, atingindo 988 funcionários, familiares e convidados.

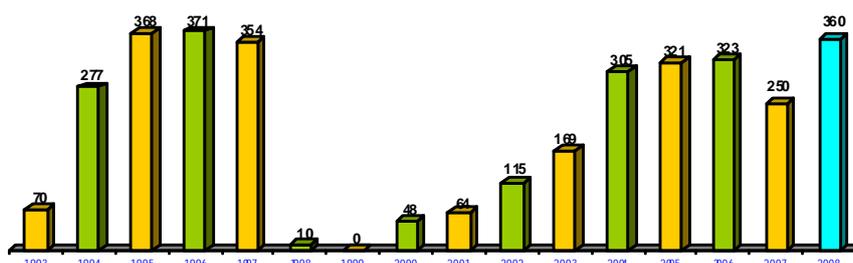
INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL – ProSeres

Com esta perspectiva, o ProSeres - Programa Institucional de Apoio ao Servidor/Estudante - nasceu, em 1993, a partir de demanda apresentada por funcionários da Unicamp, matriculados em diversas IES- Instituições e Ensino Superior. Estabeleceu-se a partir disso uma série de parcerias institucionais entre a Unicamp e as diversas IES, nas quais estavam matriculados funcionários da Universidade. As IES concedem bolsas em percentuais variáveis e como contrapartida a Unicamp, dentro das suas possibilidades, recursos e normas, contribui com a instituição parceira, de diversas formas, dentro das dimensões do ensino, pesquisa e extensão. Assim, nos 15 anos do programa, hoje vinculado ao GGBS, foi possível investir em desenvolvimento educacional qualificado. Destaca-se os seguintes objetivos:

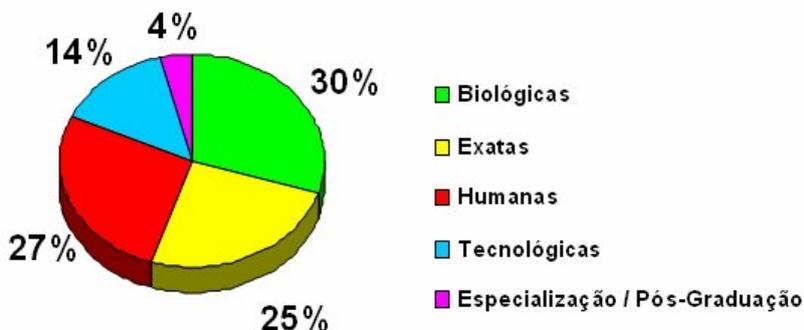
Estabelecer mecanismos de incentivo aos servidores técnicos administrativos e docentes da Unicamp, regularmente matriculados em cursos de Graduação e Pós Graduação de Instituições de Ensino Superior, bem como criar condições para o aproveitamento profissional dos membros no âmbito da Universidade dentro dos interesses e critérios da Política de Recursos Humanos da

Instituição. Ao completar 15 anos, em 2008, o ProSerres alcança o número de 22 parcerias, alinhadas com os objetivos do programa.

Número de bolsas concedidas pelo ProSerres (1993 – 2008)



Distribuição dos inscritos no ProSerres por áreas acadêmicas (1993 – 2008)



CUSTO-BENEFÍCIO

Salientamos que no desenvolvimento das ações aqui descritas, não são utilizados recursos orçamentários da Unicamp. Os recursos decorrem do repasse havido das movimentações dos produtos consignáveis em folha de pagamento, estabelecidos em normativos externos e internos. Outra fonte de recursos são as buscas de patrocínios específicos para atividades e eventos. No planejamento de 2009, o GGBS iniciará a busca mais sistemática de financiamentos através de editais de apoio das instâncias governamentais em seus diversos níveis e de empresas, além de parcerias com instituições privadas que investem em programas com o foco de desenvolvimento humano.

A seguir apresentamos um exemplo de ação específica, dentro do planejado para o GGBS, de evidente alcance social:

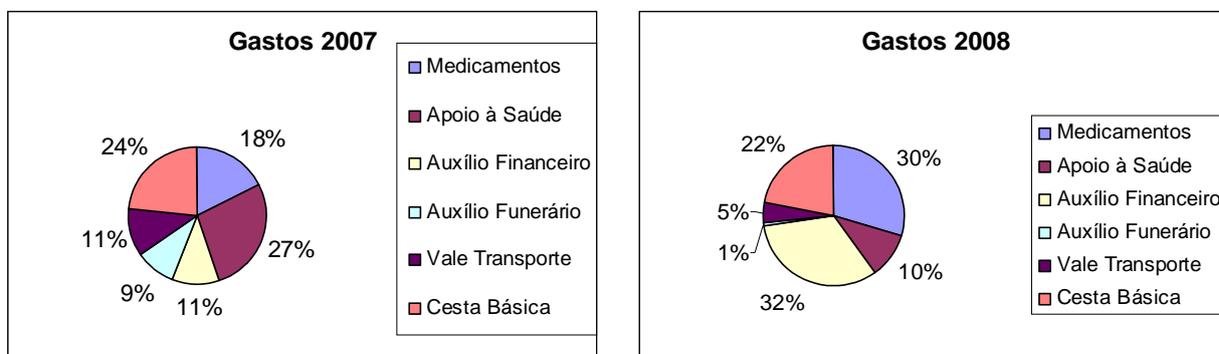
INVESTIMENTOS SÓCIO-ASSISTENCIAIS:

Os gráficos abaixo demonstram um investimento em questões relacionadas a saúde como principal frequência de procura, este dado estimula a universidade uma demanda de novas pesquisas investigativas em função desta constatação.

No período de janeiro de 2007 a novembro de 2008 foram realizados 16.674 atendimentos pelo Serviço Social, nos Campi de Limeira, Campinas e Piracicaba.

Sendo 7.832 atendimentos em 2007, e 8.842 em 2008.

Os atendimentos geraram 2.114 concessões emergenciais, beneficiando diretamente 1.032 funcionários, além destes, foram concedidos 5.363 vales transportes e 372 cestas básicas.



O ano de 2008 apresenta um acréscimo em cerca de 12% no número de atendimentos. A hipótese inicial está em atribuir-se aos produtos de comunicação dos serviços oferecidos à comunidade. Boletins, site, marketing relacional, entre outros, tornaram os serviços oferecidos acessíveis a um maior número de possíveis usuários. Outro aspecto pode ser atribuído a ampliação das resultantes e seu respectivo reconhecimento por meio da comunidade universitária e externa.

Considerações Finais

A Unicamp está entre as 200 melhores instituições acadêmicas do mundo. Este resultado é obtido com a participação dos vários segmentos que integram a comunidade universitária. É importante na dinâmica que conduz aos expressivos resultados no tocante ao ensino, pesquisa e extensão, ter uma área que promova desenvolvimento educacional e profissional, integração, acolhimento social e invista em dispositivos que melhorem a qualidade de vida e de trabalho. É neste contexto que se constituiu o grupo gestor que aqui descrevemos de forma resumida. Os resultados alcançados, nas diversas dimensões e possibilidades do desenvolvimento humano, incentivam a sua consolidação e nos desafiam a compartilhar esta experiência e dispor a sua reprodução em outras instâncias do serviço público em seus diversos níveis.