

Marília, 05 de fevereiro de 2007

Prezado Senhor,

Considerando que o objetivo do Plano de Carreira apresentado é implantar um conjunto de princípios, diretrizes e normas que visam o desenvolvimento profissional dos servidores técnicos e administrativos da UNESP, de modo a constituir um instrumento de gestão para compor a política de recursos humanos da Universidade, com vistas, inclusive, a resgatar as possibilidades de ascensão funcional;

Considerando, entretanto, que o Relatório e as informações recebidas a respeito do Plano de Carreira para os Servidores não Docentes da UNESP não apresenta elementos suficientes para análise aprofundada e conseqüente posicionamento dos interessados;

Considerando que o País/Estado passa por um período de rápidas e preocupantes transformações no que diz respeito às legislações trabalhistas e previdenciárias;

Considerando a criação da Secretaria de Ensino Superior, que causa insegurança generalizada e, aparentemente, coloca em risco a autonomia das Universidades Estaduais Paulistas;

Considerando, ainda, que a proposta apresentada poderá acarretar perdas significativas para vários servidores da Universidade, o que certamente causará desmotivação e prejuízo do desempenho das atividades desenvolvidas;

Considerando finalmente as dúvidas e sugestões que arrolamos em anexo, solicitamos:

Que a Congregação da Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP – Campus de Marília reivindique que o plano não seja votado e implantado até que todas as dúvidas sejam esclarecidas;

Que as sugestões apresentadas sejam consideradas para um novo estudo;

Que o presente documento seja enviado ao Conselho Universitário, Coordenadoria de Recursos Humanos da UNESP e aos membros da Comissão constituída para elaboração do plano em tela.

Certos da costumeira e valiosa compreensão e colaboração de Vossa Senhoria antecipamos agradecimentos.

Atenciosamente,

Servidores da Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP
Campus de Marília

Ao Ilustríssimo Senhor

PROF. DR. TULLO VIGEVANI

DD. Presidente da Congregação da Faculdade de Filosofia e Ciências

UNESP – CÂMPUS DE MARÍLIA

MFCP/.

DÚVIDAS

Quais os critérios utilizados para diferenciar as faixas de amplitude para os agrupamentos das classes dos blocos funcionais?

Uma vez que a legislação prevê que o servidor deve permanecer “no mínimo 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria”, a alteração da nomenclatura das funções não acarretará prejuízos para o servidor que estiver próximo à data da sua aposentadoria?

Caso o servidor contemple as condições necessárias (escolaridade, capacitação) para atingir outra classe acima da sua, ele poderá migrar entre

as classes, ou apenas terá possibilidade de mover-se de uma classe a outra por meio de concursos públicos?

Embora o plano de carreira afirme que “algumas amplitudes mereceram propostas de alteração, para maior ou menor nível, a fim de promover correções de distorções verificadas, por exemplo, entre funções de mesma característica e natureza ou ainda para possibilitar o encarreiramento proposto” e que “as propostas de alteração das amplitudes não prejudicam os atuais servidores ocupantes das respectivas funções, mas podem vir a contemplar, com acréscimo, aqueles que se encontram em alguma condição específica”, perguntamos: se qualquer benefício que já tenha sido conquistado e homologado e se encontrar incluso no vencimento de qualquer que seja a função for transformado em “vantagem pessoal”, não significará redução de remuneração tanto na aposentadoria quanto em aumentos que possam ser vinculados aos vencimentos? Ex. Outras Secretarias do Estado determinam que “o aumento incidirá somente sobre o vencimento”.

Por que o servidor que atinge o grau e nível máximo estabelecido pela tabela de vencimentos não pode, ao invés de receber como vantagem pessoal qualquer benefício posterior a este nível e grau, passar imediatamente ao nível subsequente?

Se, para a avaliação do ADP, a Reitoria fixou 02 fatores de desempenho (iniciativa e responsabilidade) e considerando que o fator iniciativa contempla, entre outros, "busca de maneira independente seu aprimoramento e atualização, visando o resultado da área", não está havendo uma sobreposição de exigências quanto à qualificação do servidor, quando é fixado 35% para essa atividade?

Qual critério será adotado pelo CARH quanto à avaliação do mérito dos cursos realizados pelo servidor?

Qual a garantia de que os cursos realizados pelos funcionários serão aceitos?

Quais critérios para atribuir a carga horária máxima a ser computada para a qualificação do servidor no interstício?

De maneira clara e lógica, como será feita a pontuação/fixação da nota mínima para avaliação do ADP?

Por que será excluído da possibilidade de promoção o servidor que, de forma autodidata ou por agregamento de capacidades, demonstrar desempenho de excelente qualidade para suas funções, embora não tenha cumprido a carga horária de aulas prevista no plano de carreira?

Uma vez que a Universidade proporciona aos alunos carentes várias benesses para que o mesmo possa concluir sua formação, por que não adotar sistemática semelhante para seu corpo de servidores?

SUGESTÕES

Que as funções que propostas para serem extintas na vacância e hoje estão previstas para não provimento fiquem à parte do encarreiramento, ou seja, fiquem como estão. Ex. Oficial de Administração Universitária.

Que seja redesenhada a Estrutura e Tabela de Vencimentos de forma a ampliar os graus e níveis hoje estabelecidos visando à extinção da vantagem pessoal.

Que o funcionário que atingir o último grau e nível de sua referência possa passar para o nível imediatamente superior. Ex. 18-L para 19-L, impedindo dessa forma a geração de qualquer complemento salarial – vantagem pessoal.

Que a avaliação dos cursos realizados pelos servidores seja exclusiva do superior imediato, sem necessidade de o CARH se manifestar. O superior imediato é a pessoa mais adequada para avaliar e acompanhar as atividades cotidianas do servidor, bem como indicar qual área deve ser aperfeiçoada por meio de cursos.

Que a carga horária determinada para qualificação do servidor seja reavaliada, uma vez que vários níveis terão dificuldades em cumprir ou localizar cursos que contemplem sua área de atuação.

Que seja fixada, definitivamente, a data da Resolução UNESP 38/98 para posterior validação da escolaridade que altere o nível de enquadramento e que se considere para promoção a passagem de um nível para outro imediatamente superior a escolaridade de todo e qualquer servidor já em exercício na Unidade. Ex. Servidor que sua escolaridade ainda não foi considerada para promoção.

Que, além do afastamento, os funcionários da UNESP possam contar com auxílio financeiro da Universidade para melhorar sua qualificação. Ex. Cada Unidade, de acordo com suas especificidades e orçamento, cria um fundo para ajuda de custo aos interessados que preencherem os requisitos e regras pré-estabelecidas pela Congregação da Unidade.

Que a não pontuação relacionada à qualificação não exclua definitivamente o servidor do processo de promoção, desde que a Chefia ateste, com parecer minuciosamente circunstanciado, o compromisso, a dedicação e a excelência do trabalho do mesmo.

MFCP/.