

Sintunesp reafirma necessidade de um verdadeiro Plano de Carreira

O Sintunesp reafirma que um real Plano de Carreira para os servidores técnico-administrativos da Unesp, que garanta e estimule o desenvolvimento profissional destes servidores, deve:

- Dar atenção à saúde dos servidores;
- Garantir a contratação por concurso público somente no nível inicial da função no Sub-Quadro;
- Estabelecer a isonomia salarial entre cargos e funções nas três Universidades;
- Apresentar segurança jurídica para sua aplicação;
- Garantir que todas as propostas enviadas pelos servidores sejam aplicadas, desde que não haja restrição legal;
- Garantir recursos orçamentários para viabilizar os institutos da Carreira: Mobilidade Funcional, Promoção e, também, qualificação profissional;
- Constituir comissão paritária para interposição de recursos;
- Fixar prazo para avaliação e revisão do Plano (daqui a 3 ou 4 anos).

O Sintunesp solicitou a prorrogação do prazo para que as unidades avaliem a Proposta de Reestruturação do Plano de Carreira e façam suas sugestões e críticas. O prazo pedido é até 31 de maio ou até que todas as unidades tenham discutido amplamente a proposta. Mas, é preciso que o Grupo do Plano de Carreira visite todas as unidades, discutindo com a comunidade a sua Proposta e informando sobre as alterações já feitas em função das sugestões encaminhadas pelos servidores.

Grupo de Reestruturação apresenta explicações sobre proposta

Os representantes do Sintunesp e Associações reuniram-se no dia 30/03/2007 com os membros do Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira (criado pela Reitoria). Nesta ocasião, foram discutidos vários aspectos da proposta apresentada. Algumas questões pendentes foram respondidas posteriormente, em 15/05, por Elisabete de Melo Lucoveic, do Grupo do Plano de Carreira. Neste boletim, apresentamos a íntegra das respostas do Grupo.

As questões apresentadas ao Grupo da Carreira:

1) O que esta Proposta apresenta como vantagem para os servidores, se comparada com o Plano de Carreira atual?

R: É a recuperação dos institutos do Plano de Carreira que ficaram prejudicados após a avaliação do Acesso. Pretende-se, com a proposta, aprimorar e reestruturar a Carreira, viabilizando os institutos de Mobilidade Funcional e Promoção.

2) Será facultado ao servidor optar pelo novo Plano?

R: Não se trata de um novo plano de carreira, mas sim de uma proposta de aperfeiçoamento do Plano de Carreira atual. A adesão ao Plano não é facultativa, é obrigatória.

3) Na elaboração da Proposta, foram considerados:

Similaridades com a carreira dos servidores da USP e Unicamp?

Similaridades com planos de carreira de outras instituições? Quais?

O impacto financeiro para cada função e o impacto geral?

R: A Proposta não compara outros planos de carreira. Não há outro plano que esteja completamente consolidado. Na Unicamp, um novo plano é implantado a cada administração e, na USP, estão engatinhando no processo de construção de um novo plano. Foram destacados três membros do Grupo para desenvolverem estudos sobre o impacto financeiro do Plano de Carreira, especialmente em relação ao crescimento vegetativo da Folha de Pagamento.

4) A proposta altera a denominação de institutos da Carreira atual?

De Acesso para Mobilidade Funcional / Encarreamento? E de Progressão para Promoção?

E a Promoção (entendida como a mudança de um grau para outro) deixou de existir?

R: A proposta emprega os institutos de Mobilidade Funcional e Promoção. A Mobilidade Funcional (mudança de uma função para outra) se dará através de um Processo Seletivo interno de provas e títulos (o Grupo propõe que este processo seletivo seja aplicado pela Unesp). Já a Promoção foi definida estrategicamente como sendo vertical e horizontal. A Promoção vertical (mudança de um nível para outro) tem como critério o grau de

escolaridade – educação formal – que atenda aos requisitos da função, em razão da sua complexidade. Já a Promoção horizontal (mudança de um grau para outro) tem como critérios a ADP + a Qualificação.

5) Mudar a denominação das funções é o mesmo que “transformar” a função em uma nova? Quais as implicações legais disso?

R: Não se pretende “transformar” funções, trata-se de reclassificação (que consta na Constituição Federal) e enquadramento. A alteração da função é feita conforme o interesse da administração e a Proposta está muito bem “amarrada” juridicamente.

6) A Universidade tem responsabilidade na qualificação do servidor ou se trata apenas do auto-desenvolvimento? É justo avaliar desta forma quando, por acaso, a Universidade não prover a qualificação?

R: O ADP contempla o oferecimento de cursos aos servidores, conforme seja a demanda por treinamento. É preciso que os representantes dos servidores atuem junto aos órgãos colegiados e aos diretores para garantir o investimento financeiro e o incentivo ao treinamento e desenvolvimento do servidor técnico-administrativo, visto que até o momento estes servidores têm se auto-financiado. A Universidade deve investir também na formação do supervisor e qualificá-lo como avaliador, para que o acompanhamento e a avaliação do ADP sejam justos e impessoais. É preciso também treinar e desenvolver os próprios servidores dos RH's.

7) Todas as atividades que foram agrupadas por natureza e finalidade terão Mobilidade Funcional?

R: Não. Somente as que possuem o encarreiramento.

8) A Promoção é a mobilidade horizontal (de um nível para outro) dentro de uma classe de funções? Pode haver mobilidade funcional entre funções de denominações diferentes, por exemplo, de Auxiliar para Técnico?

R: Sim, pode haver mobilidade entre as funções de Auxiliar para Técnico. O que permite a Mobilidade Funcional é o encarreiramento das funções afins.

9) Quais os critérios para a redução de amplitudes em algumas funções? Isso irá gerar a tal Vantagem Pessoal para os ocupantes destas funções? Quais são as garantias de correção da VP igual à correção salarial?

R: Em razão de propostas já apresentadas ao Grupo, a redução e o aumento das amplitudes, bem como o agrupamento das funções, estão sendo revistos. A Vantagem Pessoal tem a garantia de correção, inclusive na aposentadoria. Na Unesp a vantagem pessoal é considerada para todos os efeitos, inclusive quando da aposentadoria. A proposta de reestruturação prevê que quem estiver recebendo vantagem pessoal, por já ter seu enquadramento no final do padrão da sua função, terá também o benefício da promoção, mediante a porcentagem correspondente acrescida no seu salário a título de promoção, desde que atenda os critérios estabelecidos.

10) Quais os critérios para o aumento de amplitudes em algumas funções?

R: A redução e o aumento das amplitudes das funções estão sendo revistos.

11) As funções isoladas (que não foram agrupadas) estão fora da Carreira? Estes servidores foram convidados a participar da apresentação da Proposta nas Unidades?

R: Todas as funções fazem parte do Plano de Carreira. A Promoção será aplicada a todas elas. Por isso, todos os servidores deveriam participar das reuniões com os RH's.

12) Existe uma proposta para regulamentação de como se dará o Encarreiramento?

R: A regulamentação dos institutos (Mobilidade Funcional e Promoção), através de Portarias, está sendo providenciada.

13) A escolaridade formal é ou não um critério para a Promoção? Não está claro.

R: Sim. A escolaridade formal é um critério para a Promoção vertical (mudança de um nível para outro), enquanto que a qualificação, através de cursos de atualização profissional, é um critério (juntamente com o ADP) para a Promoção horizontal (mudança de um grau para outro).

16) O interstício de tempo continua sendo um critério para a Promoção?

R: Sim. O interstício é de três anos.

17) Não estão claras as regras para medir os 100% exigidos para a Promoção.

R: Deve ser aplicada a regra de três para medir o percentual que cada servidor alcançará dos 100% exigidos (75% do ADP e 25% da Qualificação) nos três anos de interstício. Disso resultará uma classificação, ou ranking. Serão promovidos os servidores que obtiverem o maior número de pontos, isto é, os melhores classificados no ranking.

18) O servidor poderá recorrer da aferição do mérito (ADP + Qualificação) para a Promoção? De que forma?

R: O recurso deverá ser encaminhado ao Diretor da Unidade. A Direção é a instância recursal e ela deverá solicitar a manifestação da Comissão para Assuntos de Recursos Humanos – CARH local. O CARH deve apontar se houver algum vício na avaliação do servidor.

19) A participação em Órgãos Colegiados e Comissões poderia ser mais um critério para aferição de mérito?

R: Sim, mas é preciso avaliar melhor esta possibilidade. Aurélio considera que, se não for um critério para favorecer a avaliação do servidor, também não deverá prejudicá-lo.

20) Quais são os indicativos de custo citados na Proposta? Obs.: Foram citados em: “*poderá definir outra data posterior com base nos indicativos de custo e disponibilidade orçamentária existente.*”

R: Como já respondido na pergunta 3, o Grupo está fazendo levantamento sobre o impacto financeiro, ao longo dos três anos.

21) Atendidos os critérios, a Promoção será automática? Ou a disponibilidade orçamentária é mais um critério para o instituto da Promoção? O que justifica a restrição orçamentária à Promoção?

R: A Promoção não é automaticamente aplicada. Ela obedecerá a um ranking de classificação. A disponibilidade orçamentária deverá ser considerada para a Promoção. No momento, está sendo feito um estudo para verificar qual é o crescimento vegetativo da carreira dos técnico-administrativos, comparativamente à carreira docente.

22) Por que elaborar uma Proposta dentro de uma “filosofia” totalmente diversa da vigente hoje na Unesp? Qual é esta filosofia e como ela norteou a elaboração da Proposta?

R: Especialmente a recuperação dos institutos da carreira, para propiciar e estimular o reconhecimento do desenvolvimento profissional do servidor, observando os pressupostos legais.

23) Que fatores determinaram, ou justificam, a postura e visão mais moderna da Proposta?

R: A Universidade se desenvolveu e mudaram as suas necessidades. Atualmente, as funções já não atendem mais às necessidades. É preciso definir funções com perfis mais genéricos e trabalhar dentro da realidade atual de recursos humanos escassos.

24) Quando serão apresentados os novos perfis funcionais?

R: Os novos perfis profissiográficos ainda estão sendo definidos. Em abril, provavelmente, estarão sendo enviados às Unidades para serem discutidos por categoria.

25) Serão disponibilizados os documentos e os estudos feitos sobre a Carreira e a avaliação jurídica?

R: É preciso que todo o processo ocorra de forma transparente. Se solicitado, será disponibilizada a avaliação jurídica da Proposta de Reestruturação da Carreira.

26) Por que a Proposta de 23/6/2006 foi apresentada à comunidade somente no início de 2007?

R: Em função da avaliação feita pela Assessoria Jurídica. Isso acabou frustrando a expectativa de prazos para os trabalhos. O Grupo pretendia reunir-se com os RH's em setembro, o que não foi possível. Já em dezembro, o Grupo tinha a intenção de prorrogar o prazo para discussão da Proposta nas Unidades.

Além das questões acima, o Coordenador Jurídico do Sintunesp, Wagner Alexandre, propôs ainda:

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

R: Já respondido (ver resposta à questão 9).

28) A legislação prevê que o servidor deve permanecer “no mínimo 5 anos no cargo em que se der a aposentadoria” com a alteração da nomenclatura das funções, o servidor terá prejuízos se estiver próximo de sua aposentadoria?

R: Não há indicativos de prejuízos quando da aposentadoria do servidor.

29) O servidor que obedecer aos requisitos e normas exigidas quanto à escolaridade e à capacitação irá mover-se para a função acima da sua, ou apenas terá a possibilidade de mover-se de uma função para outra por meio de concurso público?

R: A Mobilidade Funcional se dará por processo seletivo interno (ver resposta às questões 4 e 12).

30) Como ficará a situação dos servidores que já tenham conquistado (e homologados) benefícios que estejam inclusos em seus vencimentos? Se forem transformados em Vantagem Pessoal, isso poderá resultar em prejuízos, causados por reduções da remuneração tanto na aposentadoria, quanto em reajustes vinculados aos seus vencimentos?

R: Já respondido (ver resposta à questão 9).

31) Qual é a garantia de que os servidores não serão surpreendidos no futuro com novas mudanças no Plano de Carreira por consequência de irregularidades que venham a surgir eventualmente, prejudicando a categoria?

R: A Assessoria Jurídica da Unesp analisou a proposta, emitindo parecer favorável sobre o assunto. O Grupo tem realizado estudos que buscam viabilizar a proposta legalmente e orçamentariamente.

32) Sabendo que a avaliação anterior da Assessoria Jurídica da Reitoria não impediu que o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo apontasse irregularidades referentes ao Acesso previsto no Plano de Carreira, qual é a garantia quanto a esta nova avaliação feita pela AJ da Reitoria? Não seria prudente que a nova Proposta de Plano de Carreira passasse por uma avaliação jurídica externa à Universidade?

R: Segundo o representante Aurélio, a Assessoria Jurídica do Sintunesp pode suprir o Sindicato e a comunidade quanto à necessidade de uma avaliação externa.

33) Baseado em qual ordenamento jurídico o Projeto propõe rebaixamento de níveis? Isto já não seria uma irregularidade?

R: Os rebaixamentos de níveis que estavam na Proposta de Reestruturação do Plano de Carreira já foram corrigidos pelo Grupo.

34) Na Proposta de Carreira, não há previsão de encarreiramento para algumas funções, nem o reconhecimento do tempo e dedicação destes servidores. Como ficará a situação dos mesmos diante de fatores motivacionais, considerando que muitos continuarão se dedicando à Universidade até suas aposentadorias? O Grupo de Trabalho atentou para essa realidade?

R: A carreira já proporciona um crescimento para o servidor técnico administrativo. Possibilidade de evolução na própria função, mediante o resultado do seu desempenho, qualificação e formação escolar. Para algumas funções, respeitando a viabilidade jurídica, o encarreiramento, evolução para outra situação funcional com similaridade e aumento gradativo do grau de complexidade.

Os membros do Grupo de Reestruturação da Carreira fizeram algumas considerações sobre:

1) A Proposta de Reestruturação do Plano de Carreira

A Universidade é um campo muito complexo e o Grupo de Reestruturação da Carreira não detém todas as informações pontuais para avaliação. A Proposta de Reestruturação da Carreira é um instrumento técnico que possibilitará a evolução na Carreira; não é "a proposta ideal", mas sim a proposta viável diante de limitadores jurídicos e orçamentários (orçamento enxuto e cada vez menor para promoções e contratações).

2) A atuação dos RH's

De modo geral, os RH's estão apresentando a contento a Proposta. Os representantes dos RH's saíram bem preparados da reunião expositiva sobre o Plano de Carreira para apresentarem nas suas unidades. Somente alguns apresentaram dificuldades.

3) A legalidade da Proposta

A intenção é a de construir, junto com a comunidade, um Plano baseado na legalidade e cuja trajetória se justifique juridicamente para não ser caracterizada, no futuro, como inconstitucional. Tem-se adotado um grande cuidado quanto à sustentação jurídica da Proposta de Plano de Carreira e o Grupo tem segurança quanto à avaliação técnica realizada pela AJ da Unesp. Uma questão fundamental a ser contemplada no Plano de Carreira é a inserção do nível III, retirado da proposta inicial apresentada à AJ da Unesp, por falta de sustentação legal. Apesar da mobilidade se dar entre funções afins, foi solicitado à AJ da Unesp parecer sobre a Mobilidade Funcional até às funções de nível superior, já que isso poderia representar uma fragilidade.

4) A baixa participação dos servidores nas discussões

A Proposta está recebendo críticas generalizadas, com uma cobrança maior sobre os representantes dos servidores no Grupo. Mas, o Grupo acredita que a comunidade deve participar do debate porque este é o momento de avaliação do Plano, "quando tudo está posto à mesa". Não há nada "por trás" do Plano, isto é, não há nenhuma intenção de acertar situação junto ao Tribunal de Contas, ou coisa assim. O Grupo está à disposição para analisar e responder a todas as consultas, bem como considerar todas as propostas recebidas. Críticas construtivas, propostas e sugestões serão sempre bem vindas.

É muito importante que os servidores participem encaminhando propostas aos RH's, mas há uma grande apatia entre os servidores. A comunidade tinha grande expectativa em relação ao Plano de Carreira e, apesar do grande descontentamento pelo rebaixamento de nível de algumas funções, a frustração maior do servidor é quanto à questão salarial. Além disso, há a descrença dos servidores na Proposta, pelo fato do não pagamento da promoção do ADP 2003/2004. A limitação orçamentária desmotiva o servidor a participar ativamente das discussões e encaminhamentos. Outra questão de fundamental importância e fator de desmotivação, um tanto quanto mais grave que nas vezes anteriores, pelo aspecto legal, é o desvio de função. O servidor acreditou que o

“novo” Plano corrigiria o desvio de função dentro da Universidade, o que não é verdade; a Proposta de Reestruturação da Carreira não visa resolver os desvios de função.

5) O encaminhamento de sugestões e propostas ao Grupo

As propostas e sugestões dos servidores devem ser encaminhadas aos RH's e as Congregações participarão das discussões. As propostas encaminhadas aos RH's e ao Grupo devem ser circunstanciadas e justificadas. O Grupo informou, ainda, o email carreira.crh@reitoria.unesp.br para o encaminhamento de dúvidas sobre a Carreira.

Ao final, os representantes do Grupo informaram que fizeram anotações e que irão considerar todas as sugestões e propostas desta reunião.

Quem participou da reunião

Estiveram presentes na reunião, em 30/3/2007, na sala do CEDEM, em São Paulo:

Pelas Associações:

ASSUNEB/Bauru: Jailson Calori
ASFEL/Botucatu: Vera Lúcia da Silva Mendes e Jorge L. Vendramene
ASU/Botucatu: José Vitor Celestino
ASERCAU/Guaratinguetá: Denise Floriano Silva
ASUJ/Jaboticabal: José Elídio Homem
ASUNESP/Marília: Alexandre Santos Domene e Angelo Roberto Martinhon Jr
ASFAFI/Rio Claro: Luiz Henrique Falcão
ASUNESP/Reitoria: Orlando Ramos Pinto

Pelo Sintunesp:

Alberto de Souza, Olga da Conceição F. dos Santos, Orandi Dias Vieira e Wagner Alexandre.

Pelo Grupo do Plano de Carreira:

Elisabete de Melo Lucoveic, Maria José Manoel (Tata) e Aurélio Teixeira da Silva.