

Proposta de Reestruturação do Plano de Carreira

Sintunesp e representantes das Associações reúnem-se com membros do Grupo criado pela reitoria

O Sintunesp solicitou que fosse realizada uma reunião com representantes das Associações e com membros do Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira (criado pela reitoria), com o objetivo de aprofundar as discussões sobre a proposta de Plano de Carreira. A reunião ocorreu no dia 30 de março de 2007. O Sintunesp e as Associações prezam pela transparência e deixam claro que não há nenhum interesse oculto, “por trás” dos questionamentos apresentados sobre a proposta de reestruturação do Plano de Carreira. Ao contrário, o Sintunesp adotou a postura de manifestar-se relativamente à proposta após esta reunião. Em suas comunicações à comunidade, o Sintunesp tem reconhecido a importância das discussões para a melhoria da Proposta e tem incentivado a participação dos servidores técnico-administrativos nas reuniões com os RH’s nas Unidades.

De modo geral, os representantes do Sintunesp e Associações avaliaram que é preciso melhorar a comunicação e informes do Grupo de Reestruturação da Carreira criado pela reitoria, dispondo informações para que a comunidade possa se fundamentar. É preciso que o Grupo visite as Unidades, esclarecendo melhor a proposta de reestruturação do Plano de Carreira. Além disso, é preciso que o Grupo continue tendo boa vontade ao avaliar as sugestões e propostas dos servidores amplamente, isto é, para além daquilo que o servidor possa expressar, pois é possível que nem todos enviem propostas exemplarmente circunstanciadas e justificadas. A exigência de justificativa das propostas pode inibir a participação dos servidores, sendo que o que deveria realmente importar é a detecção dos problemas específicos encaminhados e as sugestões de solução apresentadas pelos servidores.

O Sintunesp entende que, independentemente da autoria das propostas de alteração, o Plano de Carreira pertence aos servidores técnico-administrativos. E o que está colocado para a tomada de decisão da categoria, neste momento, é a opção de tentar melhorar o Plano de Carreira ou rejeitá-lo inteiramente. Este é o momento propício para a comunidade avaliar, discutir, criticar e, inclusive, encaminhar sugestões ao Plano, se julgar que assim deva proceder. Porém, os servidores técnico-administrativos desejam e precisam, acima de tudo, ter a garantia de um Plano de Carreira que contemple verdadeiramente os seus legítimos interesses de melhoria das condições de trabalho, de desenvolvimento e de ascensão profissional.

O Sintunesp defende um real Plano de Carreira para os servidores técnico-administrativos da Unesp que possa, de fato, garantir e estimular o seu desenvolvimento profissional destes servidores.

O Plano de Carreira dos servidores técnico-administrativos da Unesp 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;
- constituição de comissão paritária para interposição de recursos;
- fixar prazo para avaliação e revisão do Plano (daqui a 3 ou 4 anos).

Plano de Carreira ou ‘faz de conta’?

Temos vivido, nos últimos anos, mais precisamente na gestão dos professores Macari e Herman, o não incentivo na vida profissional dos servidores técnico-administrativos.

Diversos são os motivos que vêm gerando nos servidores o descontentamento e o descrédito, a começar pelos nossos salários que, a cada ano, sofrem mais e mais defasagem. Já é do conhecimento de todos que, durante as negociações salariais, o Cruesp ignora as nossas perdas históricas e se propõe negociar apenas a inflação, avançando na prática de arrochar os salários nas Universidades.

A gestão atual – Macari e Herman – não cumpre nem mesmo o que foi acordado durante a campanha salarial (retroagir 1,79% a maio de 2006), mas não cansa de afirmar que adota medidas visando “moralizar” nossa instituição de ensino. Preferindo adotar uma política de austeridade, aplica medidas punitivas, como: corte do benefício do Vale Alimentação (que está mais para Vale Esmola) no caso do servidor se afastar durante as licenças médicas, mesmo aquelas pós-cirúrgicas, e nas faltas justificadas garantidas no Esunesp, como Abono e

Licença Prêmio. Concede, porém, como “consolo” aos servidores, o benefício durante as férias. E as medidas punitivas ampliam-se, cada vez mais, através de um grande número de sindicâncias; muitas delas seriam evitadas se, de fato, o nosso ADP funcionasse, pois este instrumento de avaliação poderia ser um meio de solução dos problemas no dia-a-dia.

O Sindicato não pode deixar de registrar a sua preocupação, que é a expressão da maioria dos trabalhadores desta Universidade, que contribui e zela pelo seu desenvolvimento. Diante da reestruturação do Plano de Carreira, a comunidade de servidores técnico-administrativos viu, mais uma vez, frustrada a sua expectativa, devido ao rebaixamento de níveis de algumas funções. Outra frustração é que, para a maioria das funções, não há o ‘encarreamento’ e, portanto, estes servidores não são contemplados plenamente com a Carreira. Além disso, a categoria amarga a perda do Acesso, por vício no Plano anterior, e o não pagamento da Promoção do ADP 2003/2004, medida esta que se pretende justificar com o argumento mais do que surrado da limitação de recursos orçamentários.

O Plano de Carreira é um instituto legítimo dos Recursos Humanos da Universidade e, como tal, não deve ser subjugado a questões de restrição orçamentária. Na proposta de reestruturação do Plano de Carreira deve estar garantido (deve estar escrito) que haverá a rubrica orçamentária necessária para a aplicação dos institutos da Mobilidade Funcional e da Promoção. É preciso respeitar a evolução profissional, cujo mérito tenha sido comprovado conforme as regras vigentes do Plano de Carreira (isto sim é uma questão que deveria ser levada a sério pela reitoria, que tanto fala em moralização). Caso contrário, se for constatado de antemão que não há recursos para aplicação dos institutos da Carreira, então não há de se falar em Plano de Carreira. **Sem recursos orçamentários, o que se tem é um pseudo-plano, um plano fantasma que assombra os servidores.** Sem recursos para o Plano, estaremos diante de mais um Conto da Carochinha.

Luis Carlos de Freitas Melo, Orandi Dias Vieira e Wagner Alexandre

(Membros da Comissão do Sintunesp para acompanhamento das discussões sobre a Carreira)