



**SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp**

## **Propostas do Sintunesp ao CRH e Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira.**

Em 30 de maio de 2007, na Sub-Sede do Sintunesp, no Campus de Araçatuba, reuniram-se os membros da Comissão do Sintunesp para acompanhamento das discussões sobre a Carreira, Orandi Dias Vieira, Coordenador Político (Supl.), Wagner Alexandre, Coordenador Jurídico, Luis Carlos de Freitas Melo, Coordenador de Formação e Cultura, juntamente com o Dr. Júlio César Teixeira de Carvalho, da Assessoria Jurídica do Sintunesp e discutiram o Projeto de Reestruturação do Plano de Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos da Unesp. Os trabalhos da Comissão basearam-se no Projeto de Reestruturação do Plano de Carreira (PRPC), nas sugestões, propostas e manifestações recebidas do conjunto de servidores técnico-administrativos e em pareceres da Assessoria Jurídica do Sintunesp.

### **Propostas ao Projeto de Reestruturação do Plano de Carreira:**

#### **I. Encarreamento e Mobilidade Funcional.**

**Proposta.01)** Que as funções atuais sejam mantidas no Quadro de Funções da universidade com suas características originais (nomenclatura, perfil funcional, padrão de vencimento, amplitude, trajetória, etc) para integrarem, juntamente com as novas funções, a Carreira dos servidores técnico-administrativos.

Justificativa: Este aspecto é de fundamental importância para o PRPC. As funções atuais já fazem parte do Plano de Carreira e sua transformação, ou alteração de suas características originais, é motivo de insegurança jurídica do PRPC. Deve ser assegurado o direito dos servidores que já estão na função.

**Proposta.02)** Que seja facultado ao servidor optar por permanecer na função atual mantendo, neste caso, garantida a participação no Plano de Carreira com seus institutos e critérios de avaliação, ou optar a qualquer tempo pela investidura na nova função.

Justificativa: Não deve ser obrigatória a investidura do servidor em uma nova função que não integrava a carreira na qual anteriormente investido, mesmo porque devem ser observados aspectos formais e legais para a investidura em cargo público. É preciso que o PRPC apresente segurança jurídica para sua aplicação, não infringindo eventual prejuízo ao servidor, preservando os seus direitos adquiridos.

**Proposta.03)** Que haja o encarreamento entre as funções já existentes e as funções propostas.

Justificativa: No PRPC foi estabelecida uma correlação entre as funções atuais (que se extinguiriam na vacância) e as novas funções, estas agrupadas em Blocos Funcionais conforme a sua natureza. Assim sendo, os requisitos e perfis funcionais das funções atuais são compatíveis com os requisitos e perfis mais abrangentes das novas funções. Estaria, portanto, implícito o encarreamento e a Mobilidade Funcional da função original para a nova função proposta no PRPC.

**Proposta.04)** Que as funções “isoladas” sejam distribuídas nos Blocos Funcionais estabelecidos no PRPC ou que sejam reunidas em um novo Bloco Funcional cuja denominação evidencie a natureza



## SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp

comum destas funções. Se necessário, devem ser criadas novas funções para que todas as funções atuais, sem exceção, inclusive as que se encontram “isoladas” no PRPC, possuam o encarreiramento e, conseqüentemente, a Mobilidade Funcional.

Justificativa: O Plano de Carreira deve prover a igualdade de oportunidades para todos os servidores. Não o fará mantendo funções “isoladas”, sem encarreiramento, sem Mobilidade Funcional.

**Proposta.05)** Que no PRPC esteja garantida (deve estar escrito) a contratação por concurso público preferencialmente no nível inicial da função no Sub-Quadro;

Justificativa: Isto permitiria que, antes da abertura de concurso público, houvesse o aproveitamento dos servidores ocupantes do nível abaixo, até para efetivação da Mobilidade Funcional, que restaria preservada.

**Proposta.06)** Que a função atual de Auxiliar de Serviços Administrativos, ou faça parte do Bloco de Atividades Administrativas, ou seja alocada em um Bloco que corresponda a sua natureza, de forma a permitir o encarreiramento desta função à outra imediatamente superior.

## II. Promoção

### II.1. Critério da Educação formal

**Proposta.07)** Que seja criada uma escala para a pontuação dos cursos de formação (fundamental, médio, superior, pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu – Especialização, Mestrado e Doutorado) em nível acima da exigida para a função e que as gratificações sejam automáticas mediante a comprovação de conclusão dos cursos pelo servidor, a qualquer tempo.

Justificativa: O PRPC retroagirá a certa data para considerar os cursos de formação, entretanto, estes cursos deveriam ser considerados para todos os efeitos a partir da data de conclusão e certificação, mesmo que seja anterior à Resolução Unesp 37/98. Os cursos obedecem a normatização própria, não se podendo aferir prazo para validade dos mesmos. É preciso cientificar-se, no entanto, se o servidor já não teria sido promovido anteriormente em razão de um certificado apresentado.

**Proposta.08)** Que a Promoção através do critério da escolaridade formal permita avançar dois (02) graus no padrão de vencimentos;

Justificativa: A escolaridade formal exige extensa carga horária e, conseqüentemente, maior tempo de dedicação aos cursos. Além disso, é extenso o tempo para que o servidor percorra 12 graus e 05 níveis até alcançar o último padrão de vencimento da função. Esta proposta estimularia o servidor a buscar a melhoria de sua formação já que ele teria recompensado o seu esforço na promoção de dois (02) graus no padrão de vencimentos, diminuindo o tempo de percurso até o último padrão da função.

### II.2. Critério do ADP + Qualificação.



## SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp

**Proposta.09)** Que a avaliação e a pontuação dos cursos de qualificação profissional sejam atribuições do superior imediato, não do RH.

Justificativa: A pontuação dos cursos de qualificação pela Área de Recursos Humanos, indicada no PRPC está em desacordo com a Portaria Unesp-359, Artigo 1º. e, especialmente, o Artigo 2º., que define:

*O ADP é um processo participativo, dinâmico e contínuo **entre superior imediato e servidor**, que se realiza por meio de: I. planejamento, acompanhamento e análise do trabalho em um determinado período de tempo; II. ações voltadas ao desenvolvimento pessoal e profissional; III. iniciativas de auto desenvolvimento.*

**Proposta.10)** Que a Unidade promova os cursos de qualificação, ou outras formas de desenvolvimento profissional que o servidor, individualmente, necessite desenvolver e que estejam apontados no ADP.

Justificativa: A qualificação profissional dos servidores cabe à Instituição. Não seria por outro motivo que a Portaria 359 do ADP em seu Art.12 cita: “os Planos de Desenvolvimento Profissional a serem implementados **pela Unidade** como consequência do ADP.” A não oferta, por parte da universidade dos cursos de qualificação profissional enseja na impossibilidade de cobrar do servidor tal qualificação para fins de Promoção.

**Proposta.11)** Que seja criado, dentro do ADP, um sistema de pontuação da qualificação que sirva para a avaliação dos “cursos ou outras formas de desenvolvimento profissional” do servidor pelo superior imediato, e que seja estabelecida qual é a **proporção** em que os melhores servidores classificados serão promovidos (quem estará dentre os X% do ranking). O parâmetro será estabelecido definitivamente, isto é, valerá ao longo dos anos (independente da disponibilidade orçamentária).

Justificativa: Segundo o PRPC, para a promoção do servidor serão exigidos os percentuais de 65% do ADP e 35% da Qualificação, que somam 100%, mas, no entanto, esta distinção é indevida pois a avaliação da qualificação profissional interna (patrocinada pela universidade) e externa (iniciativa de auto-desenvolvimento) já está dentro do ADP. O que precisa ser definido, entretanto, é a **proporção** em que os melhores classificados serão promovidos (os X% do ranking).

**Proposta.12)** Na avaliação da qualificação profissional, no ADP, deve ser considerada para fins de pontuação do desenvolvimento profissional do servidor a sua atuação em órgãos colegiados da universidade e entidades representativas dos servidores técnico-administrativos (Sindicato e Associações).

Justificativa: A Portaria 359 do ADP em seu Art.10 cita: “Plano de Desenvolvimento Profissional que indique os aspectos que o servidor necessita desenvolver para favorecer o seu desenvolvimento, por meio de cursos **ou outras formas de desenvolvimento profissional**.” A participação em órgãos colegiados da universidade e entidades representativas dos servidores evidencia a iniciativa do servidor de ir além do que está definido em seu perfil funcional e é um estímulo para o aperfeiçoamento do servidor, pois



## SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp

proporciona o desenvolvimento de habilidades pessoais e o conhecimento aprofundado do funcionamento da universidade. Isto tudo resultará na melhoria da qualidade das tarefas prestadas pelo servidor.

**Proposta.13)** Que a avaliação do servidor legalmente afastado de suas funções deve ter a sua avaliação anterior no ADP mantida durante o período do seu afastamento.

Justificativa: Manter a avaliação anterior impediria que fossem acarretados prejuízos para efeito de promoção do servidor em razão de afastamento legal. O servidor que durante o período de afastamento venha participar de cursos de formação e/ou atualização profissional terá estes cursos considerados na avaliação do ADP.

### III. Garantia jurídica, de financiamento e de aplicação do Plano de Carreira.

**Proposta.14)** Que esteja garantida no PRPC (deve estar escrito) a obrigatoriedade de inserção na Peça Orçamentária dos recursos necessários à Administração para aplicação dos institutos da Carreira, garantindo o enquadramento automático - se atendidos os critérios e condições dos institutos -, com o pagamento correspondente. O PRPC deve estabelecer a forma de cálculo para provisão dos recursos.

Justificativa: A avaliação dos servidores a cada três anos não pode ser dissociada da aplicação da Mobilidade Funcional e da Promoção, com o pagamento correspondente. É preciso respeitar a evolução profissional, cujo mérito tenha sido avaliado conforme as regras vigentes do Plano de Carreira. Deve haver a provisão de recursos para que a situação orçamentária não seja um entrave para a Carreira.

**Proposta.15)** Que esteja garantida no PRPC (deve estar escrito) a obrigatoriedade de inserção na Peça Orçamentária dos recursos necessários às Unidades para viabilizar a qualificação profissional dos servidores internamente (patrocinada pela universidade).

Justificativa: A Instituição é responsável pela qualificação dos servidores na medida em que os serviços públicos devem sempre buscar a eficiência em sua realização, que se efetivaria através do aprimoramento dos servidores. Se a Instituição não oferecer os cursos de qualificação, conforme tenha sido apontado pelo ADP, então, não deveria cobrar tal qualificação do servidor para fins de Promoção.

**Proposta.16)** Que seja instituído nas Unidades, a partir do recolhimento de taxa de inscrição em concurso público e de outras receitas, um fundo destinado a apoiar a qualificação profissional dos servidores feita externamente, ou seja, apoiar as iniciativas de auto-desenvolvimento profissional. A destinação de recursos poderia ser definida pela CARH mediante solicitação e justificativa do servidor.

Justificativa: A Instituição deve incentivar iniciativas dos servidores de buscarem o desenvolvimento profissional.

**Proposta.17)** Que sejam feitos estudos comparativos sobre os Planos de Carreira da USP, UNESP e UNICAMP para que se estabeleça a isonomia salarial entre cargos e funções nas três Universidades;



## SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp

**Proposta.18)** Que sejam feitos estudos comparativos sobre Planos de Carreira de outras universidades, como o da Universidade Estadual de Londrina – UEL, para o aperfeiçoamento do Plano de Carreira da UNESP;

**Proposta.19)** Que seja constituída no âmbito das Unidades uma Comissão Paritária da Carreira composta por representantes de gestores e de trabalhadores, cuja competência será: I. acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação do Plano de Carreira; II. propor ações para o aperfeiçoamento ou adequação do Plano de Carreira e III. avaliar e julgar os recursos interpostos pelos servidores. A CARH poderia instituir a Comissão Paritária da Carreira.

**Proposta.20)** Após a aprovação no CO, que seja feita a avaliação dos servidores para fins de aplicação dos institutos da Carreira já no decorrer do primeiro ano de implantação do Plano reestruturado.

**Proposta.21)** Que seja fixado prazo para revisão do Plano de Carreira transcorrido o primeiro interstício de 03 anos, portanto, daqui a 03 ou 04 anos. Que haja, no âmbito das Unidades, a participação da Comissão Paritária da Carreira no processo de revisão do Plano.

**Proposta.22)** Que seja reduzida a quantidade de níveis e de graus, mantendo os tetos salariais das funções, ou que seja reduzido o interstício de tempo para avaliação funcional, visando diminuir o tempo de percurso do padrão inicial até o último padrão da função.

Justificativa: A amplitude da função é composta de 05 níveis e de 12 Graus para promoção a cada 03 anos. O servidor alcançará o último padrão de vencimento da função (teto salarial) se atender, ao longo de 45 anos, aos critérios de avaliação da Promoção. Este prazo torna inviável alcançar o objetivo do Plano de Carreira, que supomos ser o de instituir oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, promovendo a qualificação dos serviços prestados pela universidade.

**Proposta.23)** Que seja feito um estudo rigoroso que permita uma ampla discussão sobre a amplitude das funções e que seja revisto o PRPC para que não haja a redução de amplitude de funções e rebaixamento do nível de enquadramento.

Justificativa: Manter o equilíbrio da amplitude das funções das diferentes áreas técnicas e evitar a redução da amplitude, pois ela representa um desestímulo ao desenvolvimento profissional dos servidores e à melhoria da qualidade dos serviços prestados. A redução da amplitude ocorre no PRPC, por exemplo, na função de Auxiliar Acadêmico e na função de Oficial de Administração Universitária.

**Proposta.24)** Que seja feito um estudo rigoroso que permita uma ampla discussão sobre a possibilidade ou não de extinção da vantagem pessoal (VP). Ao atingir o último grau e nível de referência da função, o servidor poderia, por exemplo, avançar para os padrões de vencimento subsequentes (graus e níveis) na Escala de Vencimentos?

Justificativa: Acreditamos ser importante discutir a possibilidade de extinção do complemento salarial a título de vantagem pessoal – VP.



## SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp

**Proposta.25)** Que seja feito um estudo rigoroso que permita uma ampla discussão sobre a possibilidade ou não de enquadramento em função imediatamente superior devido ao preparo do servidor, experiência e atendimento de requisitos da função superior. É preciso estabelecer no PRPC regras gerais (aplicadas a todos os casos) para este enquadramento e, se necessário, criar novas funções.

Justificativa: São várias as solicitações de servidores, como por exemplo, dos profissionais de informática, dos Agentes de Telefonia e Recepção e dos Oficiais Administrativos. Estes servidores, em função das necessidades da instituição, viram-se obrigados a ampliar suas atividades e, ao mesmo tempo, investirem em qualificação profissional; assumiram tarefas de maiores complexidade e responsabilidade, sem que, no entanto, tivessem sido contemplados com a evolução na Carreira. Estes servidores solicitam a solução da questão e carecem de maiores esclarecimentos a respeito.

**Proposta.26)** Que haja uma avaliação jurídica do PRPC externa, sem vínculo com a Unesp.

Justificativa: O Grupo do PRPC não disponibilizou, ainda, os pareceres elaborados pela AJ da Unesp sobre o Plano de Carreira. Entretanto, é preciso ampliar a discussão sobre os diversos aspectos e implicações do PRPC e dar maior transparência à comunidade da avaliação jurídica do Plano de Carreira. No que diz respeito à aplicação da vantagem pessoal, por exemplo, o Grupo do PRPC precisa divulgar qual seria a legislação aplicável, inclusive para verificação dos índices da vantagem e manutenção do equilíbrio remuneratório dos servidores.

**Proposta.27)** Que seja providenciada a regulamentação dos institutos da Carreira, através de Portarias, ou que seja divulgado um esboço do que virá a ser a regulamentação dos institutos.

**Proposta.28)** Que sejam informados os motivos pelos quais o critério de promoção por Antigüidade não foi adotado pelo PRPC, uma vez que tal critério também serve de base, junto com o critério de merecimento para a efetivação de promoções.

**Proposta.29)** Que todas as propostas enviadas pelos servidores sejam consideradas e aplicadas, desde que não haja restrição legal. As diversas sugestões, propostas e manifestações enviadas à Comissão do Sintunesp integram este documento e serão reencaminhadas ao CRH e Grupo do PRPC para apreciação e análise. É fundamental para a construção do Plano de Carreira que seja considerado o interesse que estes servidores tiveram em discutir a Carreira e respeitadas suas preocupações em relação ao seu futuro profissional numa Carreira que tem sido prejudicada, quando não, permanecida estagnada por longo tempo.

**Proposta.30)** Que o PRPC alterado em razão do acolhimento das propostas da comunidade de servidores técnico-administrativos e do Sintunesp, seja reapresentado à comunidade, pois se tratará, na verdade, de um “novo Projeto”, portanto, desconhecido dos servidores. Que o tempo destinado para tal feito seja suficiente para dirimir todas as dúvidas dos servidores nas Unidades, sem atropelos.



## SINTUNESP – Sindicato dos Trabalhadores da Unesp

A Comissão do Sintunesp encerra a apresentação de propostas ao PRPC, sem prejuízo de avaliações posteriores - inclusive de ordem jurídica - do Plano de Carreira.

Esta Comissão procurou apresentar à apreciação da Coordenadoria de Recursos Humanos e do Grupo do PRPC sugestões, propostas e questionamentos com o intuito de contribuir com as discussões sobre a Carreira, acreditando sempre na construção de um verdadeiro plano de carreira dos servidores técnico-administrativos da Unesp que conte, ao menos, com a garantia jurídica e a garantia financeiro-orçamentária para sua implantação.

Por fim, solicitamos ao Grupo do PRPC o envio dos pareceres da Assessoria Jurídica da Unesp sobre a Carreira, fundamentais para prosseguirmos em nossas análises do PRPC e, também, o envio do estudo realizado sobre o crescimento vegetativo da Carreira dos servidores técnico-administrativos, comparado ao da Carreira docente. E, ainda, que o Grupo do PRPC informe a esta Comissão do Sintunesp sobre o acolhimento ou não das propostas encaminhadas, justificando o não acolhimento - quando for o caso.

Aproveitamos a oportunidade para agradecer a colaboração dos membros do Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira e para externar os nossos votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

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

*Comissão do Sintunesp para acompanhamento das discussões sobre a Carreira*

**À Emília Gaspar Tóvoli**

DD. Coordenadora de Recursos Humanos da Unesp  
UNESP/Reitoria - Coordenadoria de Recursos Humanos  
Rua Quirino de Andrade 215 - 1º andar CEP 01049-010  
São Paulo – SP

C/cópia para:

**Elisabete de Melo Lucoveic**

DD. Coordenadora Substituta – Membro do Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira