



JORNAL DO

SINTUSP

Gestão
Sempre na Luta
Piqueteiros e Lutadores

Órgão informativo do Sindicato dos Trabalhadores da Universidade de São Paulo

Especial – Seminário de Carreira

Dezembro de 2006

UMA NOVA CARREIRA

Ivane Sousa



Seminário de Carreira, em 23 e 24 de novembro

Decisão unânime do Seminário de Carreira: “É necessário lutar por uma nova carreira.”

Marcar uma reunião como Reitora e apresentar a reivindicação de uma nova carreira a partir da estrutura elaborada pelos funcionários. Foi a conclusão mais importante do Seminário. Esta posição já foi apresentada na CCRH pelos nossos representantes Neli, Reinaldo e Elaine.

2006: LUTAS E CONQUISTAS 2007: SERÁ BEM MELHOR

Podemos nos orgulhar ao findar mais um ano, LUTAMOS E VENCEMOS. As conquistas que tivemos, foram resultados, principalmente, da garra, luta e união dos funcionários da USP. Esses resultados poderiam ter sido maiores se houvesse mais força dos outros setores da três universidades. 2007 será melhor!



Sempre na luta

Arquivo Sintusp

HISTÓRICO DA CARREIRA

A CARREIRA CONQUISTADA NA LUTA FOI DESTRUÍDA NOS ÚLTIMOS ANOS

Em 1985, uma poderosa e longa greve de 20 dias, conquistou a carreira dos funcionários da USP.

Esta greve iniciou-se como uma greve geral do funcionalismo público estadual, entretanto só pegou forte na USP, entre funcionários, o que fez com que uma assembléia nossa decidisse que a reivindicação específica de Carreira dos Funcionários, que constava como 4º ou 5º item da pauta de reivindicações, passasse a ser o item prioritário.

A carreira conquistada na USP foi publicada, meses depois, no Diário Oficial, mas acabou sendo suspensa pelo Reitor Helio Guerra após o decreto do governo do Estado que deu sem efeito a publicação sob alegação inconstitucionalidade por implicar em aumento de despesas não incluídas no orçamento.

Por tudo isto, uma nova greve foi deflagrada parando toda a universidade, inclusive o HU, o que forçou o novo reitor, Jose Goldemberg, a assumir o compromisso de implantar uma nova carreira.

Uma comissão de carreira, composta por 6 membros sendo quatro da reitoria e dois representantes dos funcionários, foi incumbida de elaborar um projeto de carreira.

Foram 10 meses de grandes polêmicas, todas acompanhadas por assembléias lotadas que deliberavam sobre propostas dos trabalhadores levadas à comissão de carreira.

As questões mais importantes defendidas e conquistadas pelos os funcionários foram:

1. Piso salarial de três salários mínimos (na época, o piso dos funcionários da USP e de todo o Estado, era pouco superior a um salário mínimo);

2. Que a escolaridade exigida para enquadramento dos trabalhadores nos grupos básicos, médio e superior não fosse impecilho, para o enquadramento dos funcionários que já exerciam fun-



Foi com luta, dia e noite

ções ou cargos na USP, e que o critério para o enquadramento dos mesmos fosse à complexidade da função, levando em conta a equivalência do merca-

do de trabalho;

3. Que todas as funções da Universidade tivessem remuneração, no mínimo igual ao mercado de trabalho externo;

4. Diminuir ao mínimo a distância entre os menores e os maiores salários, sem achatar estes últimos, empurrando de baixo para cima a tabela a partir de três salários mínimos;

5. Valorização das funções consideradas de trabalho braçal pelo grau de dificuldade inerente as mesmas, tais como; esforço físico, insalubridade, etc.



Enfrentando a tropa

Com estas conquistas na implantação da carreira, os funcionários da USP no geral duplicaram ou triplicaram seus salários, saindo do padrão do funcionalismo estadual com o estabelecimento de uma nova nomenclatura.

Na época, a carreira foi considerada insuficiente pelos funcionários, entretanto hoje, todos os que já estavam na USP em 1986, têm saudades daquela carreira que acabou sendo, totalmente desfigurada depois pelos sucessivos reitores, Codage e DRH, inclusive nos métodos de avaliação de desempenho, mérito e acesso.

ALERTA – PELO FIM DA PIRÂMIDE

Estrutura piramidal do Programa de Acesso na Carreira: não trará nem benefícios, nem progressão

As menções sobre os supostos benefícios que a Estrutura Piramidal da Carreira traria para milhares de funcionários da USP, foi apenas cortina de fumaça usada para encobrir o verdadeiro objetivo da reitoria e desviar nossa atenção do grave risco que estamos correndo, com a implementação do Programa de Acesso na Carreira, conjuntamente com o processo de Terceirização, que já atinge agora os setores de Manutenção e o Sistema de Informatização da USP.

FUNCIONÁRIOS POR CLASSE E REGIME DE CONTRATAÇÃO

Em sua fase de implantação a estrutura piramidal, com o Gráfico(Quadro 1) proposto pela Reitor (Gestão DRH- Prof. Adney) implica em risco real de demissão para centenas e talvez milhares de funcionários e, uma vez implantado a Estrutura Piramidal e o referido gráfico, implicaria em estagnação profissional para todos os que restarem.



Ivete Sousa

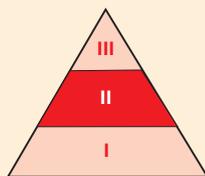
Continua na página 4

Seminário de Carreira

Quadro 1

Estrutura Piramidal do Programa de Acesso na Carreira

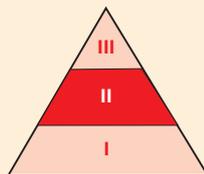
FAIXA III – 15% dos Funcionários
FAIXA II – 25% dos Funcionários
FAIXA I – 60% dos Funcionários



Quadro 2

Hoje após a implementação da Primeira Etapa temos:

Faixa III – 1976 – 12,85% dos Funcionários
Faixa II – 4259 – 27,71% dos Funcionários
Faixa I – 9137 – 59,44% dos Funcionários
Total de Funcionários:
15.372 Funcionários - 100%



Quadro 3

Classe	Regime de Contratação			
	Celetista	Autárquico	Total Geral	%
Básico I	1980	45	2025	39,58%
Básico II	2012	147	2159	42,20%
Básico III	832	100	932	18,22%
Total	4824	292	5.116	33,28 %
Superior I	2265	80	2345	70,21%
Superior II	577	20	597	17,87%
Superior III	369	29	398	11,92%
Total	3211	129	3.340	21,73%
Técnico I	4563	204	4767	68,93%
Técnico II	1361	142	1503	21,73%
Técnico III	584	62	646	9,34%
Total	6508	408	6.916	44,99 %

Fonte:- Dados do Relatório apresentado pelo CRUESP na Comissão de Isonomia/ Julho 2006.

ALERTA – PELO FIM DA PIRÂMIDE



Seminário de Carreira – muita atenção às propostas

Continuação da página 3

Vistas sob estas perspectivas, as poucas vagas que o Programa de Acesso ofereceu para um pequeno número de funcionários passarem para as faixas dois ou três do grupo em que estão enquadrados (Básico, Técnico e Superior), não passou de um engodo, uma isca que a reitoria agitou diante de nossos rostos esperando que junto com ela nós venhamos a engolir também, o risco de demissão de centenas ou milhares de companheiros e fim de todas as nossas esperanças de Progressão Profissional.

BARREIRA PARA A PROGRESSÃO PROFISSIONAL

Hoje, dispomos de um único mecanismo para progredirmos do Grupo Básico para o Técnico e deste para Superior, que é o Processo Seletivo Público. Ocorre que para disputar qualquer vaga na universidade, através de processo seletivo, não necessitamos de carreira nenhuma, pois para isso, não é preciso sequer ser funcionário da USP, sem falar nas inúmeras denúncias fraudulentas dos processos seletivos.

Logo, esta exigência absurda que condiciona nossa Progressão Profissional a processos seletivos públicos, nada mais é do que um empecilho criado, artificialmente pela reitoria, para servir o objetivo da reitoria em implementar um modelo de universidade pública, tipo européia e norte americana, onde o Grupo Básico deixaria de existir, pois o processo de terceirização assola as áreas onde estão os funcionários deste grupo, como por exemplo: área de limpeza, manutenção, segurança e outras

COMO QUEBRAR ESTE EMPECILHO, NA CARREIRA QUE QUEREMOS CONSTRUIR?

Ao tentar impor um número limite dos funcionários para cada um dos grupos e cada uma das faixas da carreira, a reitoria, além de criar um obstáculo para progressão de um grupo para outro, cria ao mesmo tempo, obstáculo para a nossa progressão, até mes-

mo, dentro dos próprios grupos, pois uma vez atingido os números limites, estaríamos impedidos de progredir até mesmo da Faixa I, para a Faixa II e desta para a Faixa III, ou seja, depois da implantação destes limites, com injustiças e desrespeito as regras escritas pelo próprio DRH (muitas delas com as quais não concordamos) bem como, a tal da **NORMATIZAÇÃO**, o funcionário que permanecer na Faixa I, jamais terá uma possibilidade em mil de um dia chegar a Faixa III.

Verificando o Quadro 2, observamos que a Progressão Profissional, daqui para a frente, será mínima ou seja, nenhuma.

Teremos um grande desafio, que é construir uma Carreira, combatendo o modelo de universidade que os reitores querem implementar, enquanto agentes do FMI e Banco Mundial.

UM INSTRUMENTO PARA DEMISSÃO DE CENTENAS OU MILHARES DE FUNCIONÁRIOS DA USP.

A reitoria afirmava que pretendia concluir a implantação da Estrutura Piramidal até 2007. Isto quer dizer que em pouco tempo, os funcionários da USP deverão pela proposta da reitoria, estar distribuídos na Carreira de acordo com o Gráfico da Estrutura Piramidal (Quadro 1), ou seja, uma Pirâmide que já foi implementada..

Verificando o Quadro 3, verificamos a concentração de funcionários nos três grupos da Carreira e suas respectivas Faixas, não permitindo a conclusão deste processo sem a demissão de centenas, ou talvez, milhares de funcionários, ou a implantação de **políticas** onde os chamados “**penduricalhos**” (como denominam os gestores das universidades estaduais paulistas), como: Hospitais Universitários (estadualização), Creches (aumento do auxílio creche, até o esvaziamento de crianças), Restaurantes e Prefeituras (terceirização), sejam varridos das universidades, como já vem acontecendo na UNICAMP, com o HU e o setor de transporte, onde a frota de carros está sendo vendida e o setor terceirizado.

Em todas as unidades hoje, encontramos um quadro ameaçador para os funcionários do grupo Básico (terceirização), Técnico e Superior (substituição de funcionários por estagiários, como vem ocorrendo nos Laboratórios e nas Bibliotecas, contratos precários, Proconte e o sistema de informatização (cuja implantação deverá ser terceirizado).

Em 2007 devemos fazer uma profunda discussão sobre o Programa de Gestão Estratégica e Desburocratização na Administração da USP já lançado.

Diante deste quadro, fazemos a pergunta:

CARREIRA PARA QUEM E PARA QUE?

AOS FUNCIONÁRIOS DAS UNIVERSIDADES ESTADUAIS PAULISTAS SÓ RESTARÁ A LUTA.

Se quisermos ter uma carreira com oportunidades de progressão, temos que preparar a luta para 2007 e através de GREVE termos uma Carreira decente e não através da disputa e conflitos com os companheiros nas nossas unidades.

A LUTA CONTINUARÁ, inclusive na construção de uma nova carreira onde caibam todos e contemplem todos, sem perdermos a discussão sobre, que modelo de universidades QUEREMOS e qual o modelo que os reitores estão gestando.

**O SEMINÁRIO APROVOU SOLICITAR COM URGÊNCIA,
UMA AUDIÊNCIA COM A REITORA.**

TRABALHAMOS POR UM NOVA CARREIRA

PROPOSTA DE UMA NOVA CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS

A proposta de estrutura de carreira que apresentamos aqui é fruto de um estudo de anos com base em propostas de uma comissão de carreira, eleita assim como de propostas e deliberações de Congressos, Seminários e Assembléias, além dos dois últimos Seminários de Carreira dos Funcionários da USP (2003 e 2006).

A principal constatação que devemos fazer é que a atual carreira dos trabalhadores da USP é absurdamente estruturada em 90 degraus, divididos em 3 classes, totalmente estanques e só transponíveis através de concurso ou seleção pública: básico, técnico e superior. Ficando assim, praticamente impossível que alguém com 30 ou 35 anos de universidade possa evoluir do início ao fim da carreira.

A nossa carreira vai passar de 90 degraus para 99, com a inclusão da letra k, para caber a referência (5% em janeiro). O nosso projeto de nova carreira reduz para 20 degraus.

É interessante observar que a carreira dos docentes tem apenas 3 níveis ou classes e, um professor pode ascender do inicial ao topo em até 5 anos, sendo que a média é de 10 anos.

PROPOSTA DE ESTRUTURA NOMENCLATURA

No nosso entendimento, a designação que devemos ter enquanto trabalhadores da Universidade: **TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**.

Justificativa: Em primeiro lugar, não devemos aceitar o tratamento dado pela reitoria e demais órgãos da USP, que nos denomina “NÃO DOCENTES”.

Nas universidades federais, assim como na Unicamp, o termo **TÉCNICO ADMINISTRATIVO** já é institucionalizado e abrange o conjunto dos funcionários de todas as áreas, incluindo todas as funções. Exemplo: técnico de laboratório, manutenção, vigilância e outros.

Observação: Nas universidades federais não existe a confusão gerada pela gestão Goldemberg, que além de “NÃO DOCENTES” nos subdividiu em técnicos, operacionais e administrativos, o que foi repudiado por nós e finalmente superado. Hoje estamos com um grande “entrave, obstáculo”, instituído pelas últimas administrações, que é: “quem entra na



Ivane Sousa

universidade na Classe/Grupo Básico, deverá morrer na universidade no grupo básico”. Devemos superar a divisão entre Básicos, Técnicos e Superiores, que leva a estratificação destes “Grupos”, criando uma dificuldade de progressão quase intransponível. Porém, como superar este obstáculo?

Na nossa proposta, a mudança de classes e níveis permite que um funcionário de um “grupo da atual carreira” possa progredir até o topo, a partir do desenvolvimento ou mudanças do seu perfil, por experiência adquirida, cursos ou escolaridade obtida.

EM EDUCAÇÃO, entendemos que todos os funcionários da Universidade sem exceção, têm como **FAZER COMUM**: o apoio ao Ensino, Pesquisa e a Extensão, que são **atividades fins** da universidade, só possível a partir do nosso trabalho, conjuntamente com os docentes.

CARREIRA ÚNICA

Justificativa: Estamos propondo uma **Carreira Única dos Técnicos Administrativos em Educação**.

Observação: No IV Congresso das USP foi aprovado que deveríamos ter uma única carreira de trabalhadores em educação que incluísse os docentes, como acontece na Universidade Autônoma do México. Esta questão, entretanto, não depende apenas da vontade dos funcionários e por isto, a discussão não será superada neste Seminário, ficando para o futuro.

ESTRUTURA

Esta é a questão fundamental no Plano de Carreira, pois todos os demais itens, tais como: enquadramento, progressão, perfis e avaliação estão subordinados a esta.

Para discutir esta estrutura, partimos do princípio que as discrepâncias salariais em nosso país são inaceitáveis, além de estarmos sempre os primeiros, segundo ou terceiro lugares do mundo em pior distribuição de renda. Um plano de carreira na melhor Universidade da América latina deve ser exemplar e apontar para a superação das distorções.

Observamos que na atual Carreira da USP há uma diferença grande entre o menor e o maior salário, considerando que o nosso piso salarial hoje começa no Grupo Básico I D e termina no Superior III J. São 90 degraus, divididos em três grupos: Básico, Técnico e Superior, nove níveis I, II, III em cada grupo e dez letras de A a J em cada nível. Está claro que o objetivo é o de dificultar a progressão.

Nem um funcionário com 30 ou 35 anos de trabalho, por mais que se esforce, consegue percorrer toda esta estúpida estrutura.

A Carreira dos técnico-administrativos em Educação está estruturada em classes e níveis de capacitação e padrões de vencimentos, de acordo com os ambientes organizacionais e especialidades.

CLASSES: É a divisão da estrutura da carreira, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares em termos de complexidade e responsabilidade.

As 5 (cinco) classes da carreira

de Técnico-Administrativo em Educação são definidas de acordo com a habilitação mínima para cada uma.

A valorização das especialidades nas classes dar-se-á partir da descrição de cada especialidade, levando-se em conta, entre outros, os critérios de experiência, responsabilidade, risco, esforço físico e escolaridade.

NÍVEIS: Identifica e agrupa os técnico-administrativos em Educação de mesmo grau de treinamento e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do Ambiente Organizacional e especialidade a que os mesmos pertencem e contêm um conjunto de padrões de vencimento.

O salário mínimo calculado pelo Dieese é baseado nos itens: cesta básica, transporte, vestuário, etc..., necessário para a sobrevivência de um trabalhador, de acordo com o custo de vida.

No Seminário de Carreira assumimos um grande desafio, que é darmos um salto qualitativo, construindo através desta estrutura, a Carreira dos Funcionários da USP, elaborada pelos próprios Funcionários, com valorização e reconhecimento que eles representam para esta universidade, dentro da concepção de uma Universidade Laica, Democrática, Pública e de Qualidade e que, hoje é uma das maiores universidades do mundo.

ESTRUTURA: TABELA PROPÓSTA					
CARREIRA ÚNICA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO.					
NÍVEIS					
		A	B	C	D
CLASSES	I	IA =1.492,69	IB =1.791,23	IC =2.149,48	ID =2.579,38
	II	IIA = 2.089,76	IIIB =2.507,71	IIIC =3.009,25	IIID =3.611,10
	III	IIIA =2.925,66	IIIB =3.510,79	IIIC=4.212,95	IIID =5.055,54
	IV	IVA=4.095,92	IVB=4.915,10	IVC=5.898,12	IVD=7.077,74
	V	VA=5.734,29	VB=6.881,15	VC=8.257,38	VD=9.908,86

Piso: Salário Mínimo do DIEESE= R\$ 1.492,69
 O piso atual equivale ao básico I D: R\$ 813,65 (diferença de R\$ 679,04)
 Teto: V D = R\$ 9.908,86. Teto atual: R\$ 6.631,05 (diferença de R\$ 3.277,81)
 20 degraus - interstícios entre os “degraus”: 20%. Diferença entre o menor e o maior salário: 6,6382 vezes. Na estrutura atual é de 8,15 vezes.

SEMINÁRIO DE CARREIRA – MARÇO DE 2007

PROPOSTA DE PROGRESSÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O Seminário de Carreira deliberou que na primeira quinzena de Março de 2007, devemos realizar um Seminário específico para discutirmos Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira.

Segue resoluções de vários Seminários realizados anteriormente e discutido neste último Seminário (2006)

AValiação DE DESEMPENHO

Defendemos a avaliação coletiva por setor com critérios objetivos que contemple a análise objetiva do trabalho realizado, evitando a competição intra-setorial nas unidades, a partir da definição de metas e planejamento.

Nesta avaliação de desempenho todos avaliam todos, inclusive as chefias (que também são avaliados pelos superiores hierárquicos). Esta troca de balanços, com certeza é útil no crescimento do espírito de equipe no fazer coletivo.

Anualmente todos os departamentos, seções ou setores deverão efetuar avaliação do ano anterior e planejamento do ano seguinte. A Avaliação verifica o cumprimento ou não das metas propostas anteriormente às condições materiais em que se deu este cumprimento ou não e o desempenho de cada trabalhador.

O planejamento objetivará um crescimento ordenado com possibilidades iguais para todos, com previsão de quadros, cursos, treinamentos, reciclagens, realocações, etc...

Uma avaliação final intersetorial da unidade será o coroamento do processo. Deverão ser avaliadas as relações entre os setores da mesma unidade. Um relatório final por escrito será o instrumento para nortear o processo do ano seguinte, com transparência.

PRINCÍPIOS GERAIS BASEADOS EM PROPOSTA DO DEPARTAMENTO DE CARREIRA DO SINTUSP

1) Avaliar o desempenho tendo por referência os objetivos e as especificidades do trabalho.

2) Utilizar mais de um instrumento de avaliação do indivíduo, do setor e coletividade.



3) Realizar avaliação individual e do setor por todos os funcionários e não apenas pela chefia, ou pessoas estranhas, como ocorreu na última avaliação.

4) Realizar as avaliações anualmente, com etapas semestrais que sirvam como parâmetro para os indivíduos e os setores, possibilitando ajustes no desempenho.

5) Estimular a reflexão sobre os objetivos e os conteúdos do trabalho individual e coletivo, incentivando a prática de auto avaliação.

6) Retorno das Comissões Setoriais de Avaliação que faça a coordenação do processo e assessorie os setores a realizarem os passos previstos.

7) Discutir as etapas da avaliação em grupo.

8) Elaborar um plano de apoio e de supervisão para o funcionário, cujo desempenho for considerado mal adequado ou inadequado ao trabalho que desempenha, de forma a reincidir na equipe, na avaliação seguinte, discutindo a equipe de forma que gere aprimoramento para todos. Os funcionários que se colocarem como insatisfeitos com o trabalho ou com o setor devem dispor de alternativas de inserção, discu-

tidas pelo setor.

9) Atribuir referências conforme a classificação final em duas avaliações consecutivas (semestrais).

10) Realizar o processo independentemente das referências, tendo em vista o aprimoramento do trabalho, desempenhado no setor e a satisfação dos indivíduos nele contidos.

11) Encaminhar para as instâncias competentes as questões levantadas na avaliação de desempenho que digam respeito à organização do trabalho.

INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO A SEREM UTILIZADOS

a) Levantamento das dificuldades materiais e de pessoal que o setor encontra para a realização do trabalho.

b) Levantamento das dificuldades que o funcionário encontra na realização do seu trabalho e como ele faz para contorná-las.

c) Auto avaliação submetida ao setor, utilizando critérios discutidos e adequados ao trabalho lá realizado. Estes critérios devem ser três, com classificação em ótimo, bom e regular.

d) Apresentação do curriculum adquirido no período. Seria isto o “memorial” contendo histórico e trajetória, como foi apresentado na 1ª. Etapa do Programa de Ascensão na Carreira?

e) Discussão dos setores interligados, isto é, dos outros setores que fornecem ou que recebem trabalho do mesmo, com elaboração de relatório que devem ser enviados aos mesmos.

f) Planejamento e levantamento das metas para o próximo período.

g) A avaliação final deve conter: avaliação das condições de trabalho no setor, do grupo de trabalho e do indivíduo, com avaliação de mérito individual, avaliação do cumprimento das metas anteriores e proposta de novas metas.

Existe hoje uma cultura organizacional de que avaliação significa “aumento de salário”, o que entendemos não ser o correto, pois toda avaliação deve dar oportunidade ao trabalhador de crítica e autocrítica, de mudanças para a sua melhoria funcional e aumento de requisitos para progressão na Carreira.

SEMINÁRIO DE CARREIRA – MARÇO DE 2007

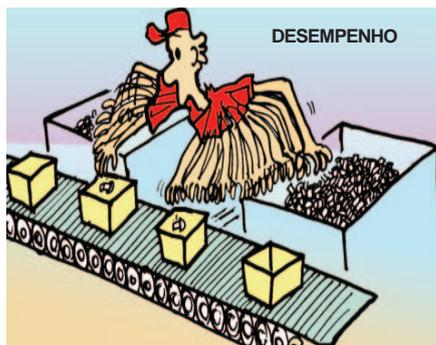
Continuação da página 6

Temos também um processo onde ocorre simultaneamente a avaliação de desempenho e a ascensão na Carreira na vertical e em algumas unidades, também ocorreu na horizontal, o que não foi discutido na CCRH.

O grande desafio é construir e garantir uma nova metodologia de Avaliação de Desempenho, cuja concepção seja baseada nos princípios já definidos em Seminários anteriores.

OUTRAS RESOLUÇÕES

✓ Dentro da nossa proposta de Estrutura de Carreira, novas funções deverão ser criadas no PCF. Hoje temos 200 funções, as quais fundamentadas na CBO – Classificação Brasileira de Ocupações,



instituído pelo TEM - Ministério do Trabalho e Emprego, com base nas Portarias n. 3654, de 24/11/1977 e n° 1334, de 21/12/1994, resultado do con-

vênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas – ONU, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

✓ Entendemos que deveríamos nos debruçar em cima de uma formulação de uma metodologia de como fazer o enquadramento destas funções, partindo de uma revisão dos Perfis, hoje definidos pela reitoria (Plano de Classificação de Funções), na Estrutura de Carreira formulada pelo Departamento de Carreira do sindicato.

✓ Formular um novo Programa de Acesso na Carreira, com novos requisitos, levando-se em conta os critérios

de experiência, responsabilidade, risco, esforço físico e escolaridade.

APOSENTADOS:

✓ Avaliação: Quando ocorrer a avaliação dos funcionários ativos que seja feita revisão das aposentadorias dos funcionários aposentados;

Além do desafio da construção de um Projeto de uma nova Carreira, temos o grande desafio de conscientizar os funcionários desta universidade da necessidade de uma grande luta para conquistar esta nova Carreira.

Assim, desde já, convidamos todos os funcionários a participarem do Seminário a ser realizado na primeira quinzena de Março de 2007 e preparar esta luta na nossa Campanha Salarial.

UM NOVO PROJETO DE CARREIRA

Comissão de trabalho designada para continuar trabalhando um projeto de carreira do ponto de vista dos trabalhadores.

O Seminário de Carreira teve como resolução a formação de uma Comissão de Trabalho, que continuará a construção de um Projeto de Carreira do Ponto de Vista dos Trabalhadores.

Já construímos uma nova proposta de Estrutura de Carreira, onde o Piso Salarial deverá ser o salário mínimo do DIEESE (hoje R\$1.492,69) onde a diferença entre o menor e o maior salário será diminuída, valorizando cada função de acordo com a sua especialidade, levando-se em conta os critérios de experiência, responsabilidade, risco, esforço físico, escolaridade, nível de insalubridade e periculosidade, pois afinal, também contribuimos e muito com o ensino, pesquisa e a prestação de serviços a população para estarmos hoje entre os melhores da América Latina e do mundo.

Na Estrutura atual a diferença entre o menor e o maior salário é de 8,15 vezes, enquanto na Estrutura que estamos propondo é de 6,6382 vezes.

METODOLOGIA DE TRABALHO DA COMISSÃO

CONTEÚDO DO PROJETO

Esta Comissão de Trabalho terá o objetivo de continuar a estudar e discutir os Perfis das respectivas funções do Plano de Classificação de Funções, os requisitos para progressão e acesso, retorno das funções extintas, criação de novas funções que já são exercidas por muitos funcionários, Enquadramento na Estrutura proposta pelo sindicato, metodologias de Avaliação de Desempenho e Ascensão na Carreira. Na primeira semana de MARÇO DE 2007, deverá ser realizado um SEMINÁRIO específico para discutir metodologias de Avaliação de Desempenho e Ascensão na Carreira.

MÉTODO

Uma vez elaborado o conteúdo, uma Assembléia será chamada pela Diretoria do Sindicato e a Comissão submeterá o Projeto para a categoria opinar e aprovar, para depois ocorrer a negociação entre reitoria e sindicato.

Membros da Comissão de Trabalho

Neli Maria Paschoarelli Wada – HRAC
Magno de Carvalho Costa – ECA
Claudionr Brandão – PCO
Reinaldo Vieira da Silva – Faculdade de Medicina
Reynaldo Pena Castelon – Geociências
Álvaro de Jesus Guedes – Poli
Emerson Machado Meirelles – Poli
Rosana Talarico – Cepeusp
Vicentina Pereira de Freitas – Hospital Universitário
Sebastião Assis de Oliveira – FEA
Vera Helena Monezzi – ICB II
Cristiana FF. Miranda – Faculdade de Direito
Andre Luiz de Souza Tomaz – MAC
Alcides Alves Soares – COSEAS
Edivaldo Euzébio Pereira – CELMA
Elaine do Amaral Godoy – HRAC/Bauru
Dulce Helena de Brito – Fac. Medicina de Ribeira Preto
Solange de Santis – FCF Ribeirão Preto
Regina Célia Leal – IMT
Rita de Cássia Ribeiro – FFCL Ribeirão Preto
Alexandre Pariol Filho – Faculdade de Direito
Georginaldo Falcão – CEBIMAR

Marcelo Cardagi – Instituto de Biociências
Helder Rossi Santos Souza – Instituto de Biociências
Jucelia de Jesus Pereira – FMVZ
Francelino Ruas de Abreu – Aposentado
Carlos Alberto Bezerra – PCARP
Ana Teresa de Carvalho Lazarini – Escola de Enfermagem
Samuel Emanuel de Oliveira – Instituto de Física
Rose Mary Fátima Parris – IME
André Luis Orlandin – PCA Ribeirão Preto
Jaime de Araujo Gonçalves – Instituto de Psicologia
Vera Lucia Pinheiros – CEPEUSP
Nair Maria Pereira – Faculdade de Odontologia
Francisco Lizomar Mariano da Silva – Faculdade de Direito
Zelito Souza dos Santos – CEPEUSP
Luis Cláudio L. Nicomendes – Faculdade de odontologia de Bauru.

A primeira reunião de trabalho foi realizada no dia 7 de Dezembro de 2006, às 12h no SINTUSP.

A LUTA DAS CRECHES

SÓ A LUTA LEVA À VITÓRIAS

Enquanto construímos a nova carreira, lutaremos pelas reivindicações dos funcionários desta Universidade.

A LUTA DAS CRECHES

✓ Mudança da Nomenclatura de Técnico de Apoio Educativo para Professor de Educação Básica, conforme prevê a Lei de Diretrizes de Base da Educação, cuja negociação deverá ser feita por uma Comissão composta por Educadores, Representantes de Funcionários das Creches e Sindicato. Informamos que esta reivindicação também já foi encaminhada pela Diretora da Divisão de Creches da COSEAS, Sra Maria Clotilde Barros Magaldi ao DRH. Esta reivindicação, também já foi discutida com a Magnífica Reitora em audiência com o SINTUSP, a qual designou o Prof. Douglas (Presidente da CCRH), para a tarefa.

TODOS OS FUNCIONÁRIOS DA USP DEVEM ABRAÇAR ESTA LUTA DAS CRECHES

✓ Reivindicamos que a Comissão Central de Recursos Humanos seja paritária, com representantes dos funcionários eleitos pelos seus pares, com reuniões periódicas e com respeito as discussões nela ocorridas.

✓ Retorno imediato das funções que foram extintas como: ½ ofício de Pedreiro, Eletricista, etc....dando oportunidade para que os funcionários possam ter mudança de função para Pedreiro, Eletricista, etc...e não para Auxiliar de Manutenção/Obras, o que desrespeitou a profissão de quem por ela muito lutou.

✓ Fim dos contratos precários: pré determinado, prazo determinado, via FAPESP e Proconte.

✓ Que os auxiliares de enfermagem, possam participar da segunda fase do Programa de Acesso na Carreira, caso ela ocorra, bem como, continuidade da discussão sobre a situação destes profissionais, que já teve início na gestão do Prof. Melfi, com a Professora Marilene, membro desta Comissão.



Discussão sobre creches

✓ Rechaçamos a Estrutura Piramidal imposta pelo Programa de Acesso na Carreira, que não trará benefícios aos funcionários, trazendo num futuro próximo, o desemprego, demissões e enxugamento do quadro de funcionários, através da terceirização e do sistema de informatização.

✓ Constituir nas unidades Comissão de funcionários eleitos pelos seus pares, contra a terceirização, respaldada pelo Sintosp.

✓ Eliminar de uma vez por todas os desvios de funções, que ainda persistem em várias unidades desta universidade.

✓ Estudar a transposição interna de cargos.

✓ Eliminar a barreira que impede a transposição do funcionário do Grupo Básico, para o Grupo Técnico e do Grupo Técnico para o Superior. Não aceitamos mais como desculpas, elementos jurídicos, pois quando a reitoria quer a Comissão Jurídica trabalha no sentido de atender os interesses da mesma. Na reunião da CCRH, a Diretora do DRH

já acenou que estudos estão já sendo realizados pela Comissão Jurídica.

✓ Retorno das Comissões Setoriais com representantes de todos os departamentos das respectivas unidades, no Processo de Avaliação de Desempenho, com planejamento e cumprimento de metas por estes departamentos, sem utilização de critérios assistencialistas.

✓ Reativar o Fórum de Representantes de CTAs e Congregações.

✓ Valorização dos funcionários levando em conta a experiência dos funcionários e não apenas “diplomas e cursos”, pois muitas vezes, quem realmente trabalha não tem a oportunidade em fazer cursos, sendo muitas vezes até mesmo proibidos pelas chefias.

✓ Que a transferência de funcionários de unidade para unidade, não esteja atrelada a troca de vagas, pois nem sempre este critério é levado em conta, existindo inúmeras situações em que o funcionário é transferido sem nenhuma troca. Se o “senhor” gostou do funcio-

nário, a ele tudo é permitido, não importando regras e normas.

✓ Pagamento de horas extras aos motoristas do Instituto Oceanográfico e do Instituto de Biociências. Inclusive no Instituto de Biociências, onde é oferecido ao motorista, viagens com diárias, cujos valores são abaixo do estipulado pela reitoria (Hoje a diária é de R\$ 120,00. O IB oferece diária de R\$80,00). Se o motorista se recusa a ir, quem vai dirigindo o carro oficial é o professor, que provavelmente vai receber os R\$ 80,00.

Estamos construindo uma nova Carreira do ponto de vista dos Trabalhadores e no bojo da nossa luta em 2007, iremos lutar pelo fim desta Carreira e pela implantação de uma nova Carreira proposta pelos funcionários e discutida com a reitoria.

Observação:- todas estas reivindicações foram mencionadas e protocoladas na Reunião da CCRH pelos Representantes dos Funcionários na CCRH.

BALANÇO DA CCRH

TÉRMINO DE MANDATO NA CCRH

AVALIAÇÃO

Termina agora em dezembro de 2006 nosso mandato como Representantes dos Funcionários da USP em assuntos de Carreira e Recursos Humanos na CCRH – Comissão Central de Recursos Humanos..

Como diretora e militantes do SINTUSP, submetemos nosso desejo a um fórum da entidade (assembléia), no ano de 2004, obtendo aprovação da categoria na eleição que ocorreu em 7/12/2004, portanto, achamos por bem avaliar o nosso mandato publicamente e no Seminário de Carreira, que ocorreu nos dias 23 e 24 de novembro de 2006. .

Foram dois anos, pegando o mandato do Prof. Melfi, onde o Presidente da CCRH, Prof. Adilson de Carvalho e Prof. Adnei (Diretor de DRH), discutiram e aprovaram o Plano de Classificação de Funções e o Programa de Acesso na Carreira, sob fortes críticas dos Representantes, em apenas duas reuniões realizadas nesta gestão. E nenhuma reunião na gestão da reitoria.

Brigamos pelo retorno das funções extintas, como os de ½ oficiais de: pedreiro, marceneiro e etc...., quando injustamente passaram para auxiliar de manutenção/obras, quando a nossa reivindicação era passar todos para Pedreiro, Carpinteiro, etc.....e conscientemente, sempre avisando a categoria, de que a área de manutenção é e será uma área a ser terceirizada dentro da universidade. Interessante ressaltar, que a Codage, para privilegiar o nível superior, alegava sempre o mercado, quando algumas funções passaram a ter o seu início na Faixa II e Faixa III (área de informática e saúde). Continuamos a luta, também pela correção dos desvios de função, pois apesar de existir uma Circular do DRH/100/2004, orientando a correção dos desvios de funções, ainda existiam unidades que não corrigiram estes desvios. Existem muitos trabalhadores ainda em desvio de função.

Durante a discussão da política vigente de implantação do Programa de Ascensão na Carreira, levamos todas as críticas e sugestões de várias funções da categoria, após reuniões com estes segmentos, discutindo perfis e requisitos exigidos, como: Técnico Agrícola e Mecânico, Auxiliar e Técnico em Enfermagem, Especialistas em Museu e Secretarias.



A história e o tempo é a razão da verdade.

Dia 30 de outubro de 2006, foi o prazo final, para as unidades encaminharem o processo terminado do Programa de Acesso na Carreira à Reitoria. Muitas unidades já foram cadastradas e os funcionários contemplados estão recebendo. A primeira etapa deverá estar concluída, até o dia 20 de dezembro, conforme informação do Coordenador da CODAGE.

O SINTUSP em reuniões e assembleias orientava que o processo era injusto e que muita luta seria necessário, para derrubar a Pirâmide, a normatização e as bancas, propostas pelo DRH. Apesar de todas as críticas do sindicato e dos Representantes dos Funcionários na CCRH, os funcionários participaram do processo nas unidades, pois em Assembleia foi aprovado que cada funcionário da USP, deveria decidir se participaria ou não do processo. Na maior parte nas unidades da USP, como a ECA, FMVZ, Reitoria, PCO, COSEAS e outras, ocorreram irregularidades, ou seja, as regras e normas (que não foram escritas por nós e sim pelo DRH) foram burladas e desrespeitadas.

Basicamente, nestes dois anos, pontuamos e denunciemos injustiças e irre-

gularidades, conseguindo reverter várias situações específicas de funcionários e barrando o processo em algumas unidades, a pedido dos funcionários, as quais tiveram que refazer o processo.

Agora em outubro de 2006, explode a “BOMBA”. As reclamações e o descontentamento é **GRANDE** em muitas unidades.

Porém, mesmo diante do descontentamento, os funcionários que não participaram ou não foram contemplados na primeira etapa, já perguntam pela segunda etapa.

A TERCEIRIZAÇÃO

Paralelamente a CCRH, também combatemos o processo de Terceirização, pois tínhamos e temos consciência de que o Plano de Classificação de Funções e o Programa de Acesso na Carreira, levará à reflexão em cima de perguntas: **Que projeto de universidade a reitoria desenha, através da sua política de recursos humanos? Carreira para quem??**

Foram árduos dias de combate aos empresários terceirizados “picaretas”, que desrespeitam direitos trabalhistas,

precarizando as relações trabalhistas, e muita briga com a reitoria, para defender os trabalhadores terceirizados. Como se não bastasse, esta briga diária, ainda tivemos o “ataque” do SIEMACO (sindicato pelego), que agrediu fisicamente companheiros (as) gerando processos crimes e processo trabalhista à lutadores e sindicato.

O combate à terceirização e ao projeto de informatização da USP deverá continuar, pois toda a reformulação do Plano de Classificação das Funções na Carreira e Programa de Acesso na Carreira foi desenhada em cima de um modelo neoliberal, mercantilista e privatizante de universidade, imposto pelo Banco Mundial, que a reitoria vem implementando.

COBRANÇA DA REITORIA

Na nova gestão da reitoria, que irá completar um ano, agora em dezembro, não havia sido marcada nenhuma reunião da CCRH, apesar da reitoria ter publicado a Portaria indicando os novos docentes, membros da Comissão.

BALANÇO DA CCRH

Continuação da página 9

Por diversas vezes cobramos do Coordenador da CODAGE, que é Presidente da CCRH, do agendamento de reunião, que marcou e ocorreu no dia 29 de novembro de 2006.

REUNIÃO DA CCRH

Nesta Reunião compareceu apenas um docente indicado pela reitoria, que foi a Profa. Marilene (FCF), e um justificou a não presença.

Foi colocado pelo Presidente da CCRH, que é intenção da reitoria implementar a 2ª fase do Programa de Ascensão na Carreira, porém com mudanças propostas pelas unidades e aceitando as propostas dos representantes dos funcionários e do SINTUSP.

Também foi anunciado uma nova reestruturação na Carreira, criando mais um nível. A Carreira, que indicava os níveis de A a J, agora indica mais uma letra o K. Isto para que todos os funcionários sejam contemplados com mais uma referência na Carreira em janeiro de 2007, fruto da Greve de 2006.

Discutiu-se também, o mandato na CCRH e a reitoria deverá chamar novas eleições em breve. Rejeitamos a prorrogação do mandato.

Apresentamos todas as Resoluções do Seminário de Carreira, ocorrido nos dias 23 e 24 de novembro de 2006 (protocolado documento), enfatizando o término da Pirâmide, da normatização e o retorno das funções extintas, como ½ oficiais de pedreiro, marceneiro, etc...e auxiliar de enfermagem. Nos foi comunicado que já esta sendo revisado o PCF – Plano de Classificação de Funções, para que retorne estas funções. Também foi reivindicado que os auxiliares de enfermagem possam participar da 2ª fase do Programa de Ascensão na Carreira, caso

a mesma ocorra.

Também foi discutido a questão das creches, onde colocamos a reivindicação das Creches que é a mudança de nomenclatura de Técnico de Apoio Educativo para Professor de Educação Básica, sendo que o Presidente da CCRH, marcou reunião a ser agendada, na primeira quinzena de dezembro.

Também foi colocado que lutaremos por uma nova Carreira.

SÓ A LUTA LEVA A VITÓRIA.

Lutaremos por um novo projeto de carreira. Mas, não temos muitas ilusões, porque se um dia tivemos uma carreira, foi porque a categoria fez uma greve longa e forte, contra tudo e todos, sabemos que um novo projeto exige luta dos trabalhadores.

Junto com a categoria que nos elegeu e com a **GREVE de 2005**, conseguimos transformar o processo que seria em três etapas, para duas etapas. Aumentar o número de vagas para o Grupo Básico (circular DRH 067/2005) e tornar o processo conhecido de todos.

A VITORIOSA GREVE DE 2006

Foi à vitoriosa Greve de 2006, com 26 dias de lutas (08/06 a 03/07) que tivemos a grande conquista, **UMA REFERÊNCIA** na Carreira, para todos os funcionários da USP.

Em **2007, a luta deverá continuar em busca de mais uma referência, como consta em nossa Pauta Específica de Reivindicações.**

A LUTA CONTINUA

No Seminário de Carreira ocorrido nos dias 23 e 24 de novembro de 2006 foi deliberado:

✓ Que o SINTUSP continue a indicar os Representantes dos Funcionários na CCRH e se preparar para a nova eleição da CCRH, chamando uma Assembléia para referendar nomes;



ção da CCRH, chamando uma Assembléia para referendar nomes;

✓ Elaborar propostas de mudanças, caso venha a ser implementada a 2ª. Fase do Programa de Ascensão na Carreira;

✓ Propor aos companheiros, funcionários da UNESP e da UNICAMP, a formação de uma Comissão tríplice, para discutir as propostas dos funcionários da USP, na perspectiva de unificação dos trabalhadores das três universidades estaduais paulistas, num projeto único a ser apresentado ao CRUESP na Comissão de Isonomia, constituída entre o Fórum das Seis e o CRUESP.

Temos a certeza que com dignidade, cumprimos a tarefa de representar os funcionários da Universidade de São Paulo na CCRH, sempre respeitando as delibe-

rações de Assembléias e outros fóruns do sindicato, denunciando à reitoria irregularidades nas unidades durante o Programa de Acesso na Carreira, cobrando justiça e **SEMPRE NA LUTA**, pela valorização dos trabalhadores e por uma Carreira construída pelos trabalhadores.

Agradecemos a todos que acreditaram em nós.

Representantes dos Funcionários na CCRH

*Neli Maria Paschoarelli Wada –
Diretora do SINTUSP
Elaine do Amaral Godoy –
Cedebista do SINTUSP
Reynaldo Peña Castellon –
Militante do SINTUSP*

CAMPANHA CONTRA A CRIMINALIZAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL NA USP

O Seminário de Carreira também deliberou uma Campanha Contra a Criminalização do Movimento Sindical e Estudantil na USP, por parte de professores, como o ex diretor da Faculdade de Direito, Prof. Eduardo Cesar Vita Marchi e o Diretor da Fau, Prof. Ricardo Toledo Silva, sendo que este último, inclusive pronunciou no Conselho Universitário, “não ter certeza se a universidade necessita de mais verbas”, ambos abrindo processos criminal e administrativo contra o um lutador do SINTUSP, companheiro Brandão. Também nas Greves de 2005 e 2006, o movimento recebeu ataques de 29 professores e estudantes de direita desta universidade. Conclamamos a ADUSP e o DCE a estarem juntos conosco, nesta Campanha Contra a Criminalização do Movimento a ser lançada em fevereiro de 2007.

FESTA DE CONFRATERNIZAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA USP

Ivane Sousa



Festa do ano passado no Clube dos Funcionários, em 16/12/05

**DIA 22/12/2006 a partir das 17 horas
CLUBE DOS FUNCIONÁRIOS**

Curso de Futebol nas Férias

Para jovens de 12 a 17 anos – de 08/01 a 02/02/07 – inscrições gratuitas até 21 de dezembro de 2006 no SINTUSP (3091-4380) e CEPEUSP (3091-3362) realização: Secretaria de Cultura e Esporte do Sintusp, LAFUSP (Liga Atlética dos funcionários da USP).

Guarde um exemplar
deste jornal,
será importante
para a discussão
da nova carreira

A proposta
de elaboração da
nova carreira não
se contrapõe à
implementação
da segunda
etapa do
programa de
acesso na carreira
com mudança

A Diretoria do
Sintusp deseja
a todos
Boas Festas

Fortaleça sua
entidade.
Filie-se ao
Sindicato

Arquivo Sintusp



FESTA DE CONFRATERNIZAÇÃO DOS APOSENTADOS

Ocorreu dia 01/12/2006, a Festa de Confraternização dos Aposentados. A festa foi bastante animada e contou com a presença de vários aposentados da USP em uma Churrascaria próxima à USP. O Sintusp convida os aposentados a participarem de todas as atividades propostas pelo Departamento de Aposentados do Sindicato.

RETROSPECTIVA 2006

2006: MUITAS LUTAS E CONQUISTAS 2007: SERÁ BEM MELHOR

UM BALANÇO DAS CONQUISTAS DA GREVE DE 2006



2,55% + 5% EM JANEIRO = 7,67% REAJUSTE SALARIAL

Com 0,75% em maio e 1,79% em novembro atingimos 2,55% de reajuste (2,55% foi o índice Fipe de maio de 2005 à maio de 2006 – Os 5% para os funcionários da USP é um reajuste linear, isto é, para todos, mas vem como uma referência na Carreira, foi uma conquista do último dia de greve (negociado durante todo o dia como condição para o Comando de Greve defender o término da greve dos funcionários).

Estes 5% estão confirmados e virão para todos os funcionários da USP em janeiro. O Cruesp não cumpriu seu compromisso de retroagir 1,79% a setembro.



EXTENSÃO DOS 5% PARA OS APOSENTADOS

Na Assembléia de suspensão da greve foi aprovado que lutaríamos para estender os 5% para os aposentados. Foram 5 meses de árdua insistência com a reitoria até que esta concedesse e anunciasse que os aposentados também terão 5% de reajuste em janeiro.



VALE REFEIÇÃO SUBIU DE R\$ 7,00 PARA R\$ 10,00

Este benefício é recebido por todos os funcionários da USP nas unidades e campi onde não existe restaurante Coseas. O valor é diário e pago para cada dia trabalhado.



AUXÍLIO CRECHE DE R\$ 300,00 PARA R\$ 350,00

O benefício é pago para cada criança, filha ou dependente de funcionário, menores de 7 anos de idade.



ESTAMOS GANHANDO A LUTA CONTRA O ASSÉDIO MORAL

Neste ano, o Sintusp em discussão direta com a reitora, Professora Suely Vilela, conseguiu solucionar muitos casos de assédio moral contra funcionários, constatados e levados à reitoria, porém temos muito a caminhar para mudarmos a cultura de opressão e discriminação que impera na Universidade. Temos certeza que através da luta mudaremos este quadro.



Daniel Garcia/Adusp

Farfafa para os deputados estaduais – luta por mais verbas



R\$ 182,00 DE AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Foi atendida a reivindicação de reajustar o auxílio alimentação, que até a data base era de R\$ 150,00, para os atuais R\$ 182,00.



SAÚDE

A discussão do atendimento das reivindicações da pauta específica ainda está em fase inicial. Já houve uma reunião, por indicação da reitora, entre o Sintusp e a Superintendência do HU. O Dr. Walter do SISUSP também teve uma primeira reunião com o Sindicato, devendo ter outra ainda este ano.

A saúde ainda continua na UTI.



EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS PARA OS FUNCIONÁRIOS DA EEL – ESCOLA DE ENGENHARIA DE LORENA (EX-FAENQUIL)

Após muita cobrança por parte do Sindicato e da mobilização dos funcionários da EEL/USP, que inclusive se preparavam-se para paralisar suas atividades, a reitoria publicou portarias, estendendo o Auxílio Alimentação, o Vale Refeição e o Auxílio Creche entretanto, só a partir de novembro, e não a partir do momento em que os funcionários e professores passaram a trabalhar para a USP: 1º de junho. O Convênio médico, a ser pago pela USP, aos funcionários do interior que não têm acesso ao HU, ainda está sendo encaminhado para licitação. A luta pela retroatividade vai continuar. A aplicação da política salarial com a extensão do 1,79% já e os 5% em janeiro, a reitoria ainda está em discussão sobre a implementação.