

## Plano de Carreira

### **CADE aprova mérito da proposta, mas emendas e sugestões serão avaliadas em próxima reunião**

Em sua reunião dos dias 17 e 18 de outubro, o CADE avaliou a proposta apresentada pela Comissão criada pela Pró-Reitoria de Administração (PRAd), em maio de 2005, para estudar a reestruturação do Plano de Carreira dos Servidores.

Aurélio Teixeira da Silva, do IB/Rio Claro, membro do “Chapão” e integrante da Comissão, relata que os representantes dos servidores propuseram que o ponto fosse retirado de pauta. “Embora reconhecendo o valor da proposta, os representantes dos funcionários lembraram que o prazo para a comunidade se posicionar foi curto”, comenta. A votação final indicou um empate de 9 X 9 e coube ao pró-reitor Durigan o voto de Minerva, que garantiu a aprovação do mérito da proposta. No entanto, houve o compromisso de que as emendas e sugestões apresentadas pela comunidade e pelo Sintunesp serão discutidas na próxima reunião do CADE, em novembro. “As emendas e sugestões são variadas, tanto em relação ao impacto financeiro, quanto ao perfil ocupacional e novas denominações e encarreiramento nas novas funções”, destaca Aurélio. Ele lembra que, antes da próxima reunião, a comunidade terá a oportunidade de encaminhar novas propostas, por meio dos seus representantes e do Sintunesp.

Além de Aurélio, fazem parte da comissão: Emília Maria Gaspar Tóvolli (CRH), Elisabete de Melo Lucoveic (CRH), Flávio Quaresma Moutinho (FMVZ/Botucatu), Maria José Manoel (FCL/Assis), Irlana Paula Alves Canutti (CRH), Itamar Luis Rocha (FO/Araraquara), Ivo Tameo Inoue (CRH), José Brás Barreto de Oliveira (FC/Bauru), Sônia Regina Furchineti (CRH), Tereza Bandelli Martin (IQ/Araraquara) e Cirlene Dias Migliori (CRH).

**A seguir, leia entrevista com o conselheiro Aurélio da Silva.**

#### **Jornal do Sintunesp – Qual foi o trabalho feito pela Comissão?**

**Aurélio** - A Comissão buscou trabalhar na correção das falhas jurídicas encontradas na versão atual do Plano de Carreiras dos Servidores Técnico-Administrativos, a fim de torná-lo operacional e com consistência jurídica.

#### **Sintunesp - Comparando o que existe atualmente com a proposta elaborada pela comissão, cite os principais pontos em que há mudança.**

**Aurélio** - As mudanças se concentram na criação da Mobilidade Funcional, substituindo o antigo Acesso, dando finalmente uma possibilidade de reconhecimento aos servidores por conta da implementação da Promoção, que tenta resgatar o auto-investimento feito em sua formação escolar, além daquela exigida quando de sua contratação.

#### **Sintunesp - Chegaram sugestões da comunidade? Foram aceitas?**

**Aurélio** - Chegaram sugestões de toda a comunidade, muito embora tenha havido uma certa dificuldade de se entender os reais propósitos da Comissão em trazer a proposta de aperfeiçoamento à discussão. Mas inúmeras propostas foram recebidas e aceitas, como por exemplo a exclusão da Vantagem Pessoal que, devido às justificativas, foi de fato acolhida pela Comissão.

#### **Sintunesp - Em sua palestra no VI Encontro, você disse que a principal questão da proposta é a "função derivada". Do que se trata?**

**Aurélio** - Função derivada é a base da sustentação legal que atende ao Artigo 37 da Constituição Federal, que determina que o provimento inicial em Função Pública sempre se dê em forma de Concurso Público. Assim sendo, qualquer progressão funcional que ocorra na vida profissional de um servidor, em se tratando de Carreira própria, deve obedecer ao princípio que as funções a serem preenchidas sejam decorrentes daquela inicialmente preenchida, e dentro das mesmas especificidades, apenas se contemplando para a o encarreiramento o aumento de complexidade das nova função.

**Sintunesp** – **Você também disse que não concorda com o "ranking". Do que se trata?**

**Aurélio** - Como representante técnico/administrativo, entendo que o "ranking" é um limitador financeiro para a progressão dos servidores da Unesp, uma vez que ele condiciona a um mínimo de recursos financeiros a possibilidade de servidores serem reconhecidos após três anos de avaliação. Desta forma, mesmo os servidores que tenham se destacado em suas avaliações, podem ficar sem serem beneficiados com a possibilidade de ter esse interstício de três anos reconhecidos, apenas por conta de uma margem financeira. A Universidade deve criar meios de, se o servidor realmente foi eficiente, produtivo, e buscou aperfeiçoar-se no período, remunerá-lo por esse instrumento de avaliação e não ser apenas um limitador financeiro, como o "ranking", a impedir esse reconhecimento.

**Sintunesp** - **Do seu ponto de vista, quais são os principais problemas e desafios para a implantação da proposta?**

**Aurélio** - Em primeiro lugar, entendo que a Unesp deva, em seu orçamento, todos os anos, reservar recursos suficientes, o que não ocorre hoje, para a possibilidade de seus servidores realizarem cursos específicos a cada área em especial, de forma a poderem em suas avaliações demonstrar envolvimento e compromisso com o cargo em que ocupam e serão avaliados. Além disso, há a necessidade imediata da instrumentalização de todas as áreas de RH das Unidades, seja por fornecimento de cursos, seja pela contratação de pessoal especializado em T&D, (Treinamento e Desenvolvimento), a fim de não se cobrar daquelas Seções mais do que de fato podem oferecer no acompanhamento do nosso Plano de Carreira. Outro aspecto é dar, através de cursos e acompanhamento, condições aos Supervisores de todos os níveis de realizarem avaliações o mais isentas possível, eliminando tanto as perseguições, quanto o compadrio nas avaliações anuais. Para tanto, é fundamental o resgate das Comissões por Campus, as CARHs, e o Copac, enquanto instrumentos de acompanhamento e aperfeiçoamento de eventuais injustiça cometidas.

**Sintunesp** – **Você está satisfeito com o andamento do trabalho?**

**Aurélio** - Tenho esperanças de que o estudo debatido inicialmente no CADE, e posteriormente no Conselho Universitário, deve ser entendido como um processo de aperfeiçoamento do que temos hoje em dia, mas com mudanças que vão inclusive no sentido de posicionamento de visão das relações trabalhistas, de todas as partes. Assim, é importante que tanto os Administradores, sejam Diretores, seja a Administração Central, bem como a comunidade técnico-administrativa, ajam com maturidade e abertura nas discussões que se iniciam e estejam dispostos ao diálogo, que visa valorizar o maior patrimônio de uma instituição, ou seja, seus servidores, que participaram e participam historicamente da construção do nome que hoje a Unesp tem.