

Reitoria prepara golpe nos trabalhos de Grupo criado pelo CADE para retomar a carreira

Após diversas reuniões, sendo a última no dia 24/5/2019, o **Grupo de Estudos da Carreira**, criado pelo CADE em novembro de 2018, concluiu uma proposta para a retomada das promoções por nível de escolaridade formal para a categoria dos técnico-administrativos da Unesp. O grupo surgiu devido à insistente cobrança do Sindicato e de membros do Chapão Sintunesp/Associações no CADE, pela retomada imediata do plano de carreira. Fazem parte do Grupo: Ademir Machado dos Santos e Durval de Lara Fernandes (como servidores técnico-administrativos junto ao CADE), os servidores Tiago Borguezon e Alexandre Santos Domene (como indicados pelo Sintunesp), além dos membros indicados pela PROPEG (Katia Aparecida Biazoti, Livia Karina de Almeida, Carolina Maeda e Prof. Dinael Campos). Nas reuniões, eles se debruçaram sobre as questões da avaliação de desempenho/desenvolvimento e das promoções por escolaridade, que estão suspensas desde a Portaria Unesp 129/2015, de 25/03/2015

A proposta fechada no dia 24/5/2019 prevê a retomada das promoções por nível de escolaridade formal e, conforme acordado, deveria ser pautada na próxima reunião do CADE, a ser realizada em 12/06/2019.

Fator determinante na possibilidade de se retomarem as promoções por escolaridade foi a emenda proposta por representantes do Chapão ao orçamento da Unesp para 2019, que contemplou a peça orçamentária com um recurso de R\$ 2 milhões, a serem aplicados na carreira dos servidores técnico-administrativos.

Segundo informações da Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP), órgão ligado à Pró-Reitoria de Planejamento Estratégico e Gestão (PROPEG), com base nos dados de certificados registrados no Sistema de Recursos Humanos, há um total de 1.354 servidores com possibilidade de receberem promoção por escolaridade, porém, o atendimento a esses servidores ultrapassaria o teto de R\$ 2 milhões reservados para esse fim no orçamento de 2019.

A CGP apresentou ao Grupo os números referen-



tes a servidores com direito à promoção por escolaridade e expôs proposta que permite a promoção de 1.246 servidores ainda no ano de 2019, ficando os demais 108 servidores para atendimento no próximo ano. O critério proposto pela CGP foi o de contemplar em primeiro lugar aqueles que nunca foram promovidos por escolaridade e aqueles que já obti-

veram uma promoção. Os 108 servidores restantes são os que já tiveram ao longo da carreira mais de uma promoção por escolaridade. Desta forma, embora a intenção do Grupo fosse a de atender integralmente aos servidores com direito à promoção por escolaridade, a proposta final teve que se adaptar ao limite dos R\$ 2 milhões.

No meio do caminho... muitos obstáculos

Para surpresa dos membros do Grupo, a pauta da reunião do CADE de 12/6/2019 não contém a discussão sobre a proposta de retomada da promoção por escolaridade, conforme havia sido acordado anteriormente. A reunião será por videoconferência e os representantes indicados pelo Sintunesp para o Grupo sequer foram chamados a participar.

Em paralelo a isso, a PROPEG informou ao Grupo que a proposta só poderia ser colocada em discussão no CADE após passar por avaliação da Comissão de Orçamento. Isso porque, segundo a PROPEG, a aplicação das promoções por escolaridade neste ano, no teto de R\$ 2 milhões, chegaria em 2020 num valor de R\$ 6 milhões. Ou seja, o pró-reitor de Planejamento e presidente do CADE, professor Leonardo Theodoro Büll, entende que o teto de R\$ 2 milhões teria que valer não só para 2019, mas para 2020 também.

Ocorre que a Comissão de Orçamento está em processo de recomposição, pois teve a baixa de dois professores e um servidor técnico-administrativo. Na previsão dos membros do Chapão no CADE, isso só aconteceria no mês de agosto. Com três meses de agenda para o pagamento das





promoções, na melhor das hipóteses ele ocorreria somente em dezembro.

Méritos e prêmios.... para uma minoria

Mas não são somente estes empecilhos que a reitoria está colocando em prática para inviabilizar a retomada das promoções por escolaridade e demais pontos da carreira. Está em discussão na reitoria uma proposta de “premiar” uma pequena parcela dos servidores com um abono por mérito, a ser pago anualmente, no mês de setembro, que atingiria cerca de 10% do quadro de servidores da Universidade. Uma das possibilidades aventadas para este ano seria utilizar a verba de R\$ 2 milhões acima citada.

A proposta foi rejeitada veementemente pelo Grupo de Estudos da Carreira. A discordância com a proposta tem algumas razões bem óbvias:

- 1- Essa premiação não contempla o conceito de um plano de carreira. Por carreira, entende-se a progressão com ganhos permanentes no salário, obtidos com seu desenvolvimento pessoal, o que gera ganhos permanentes para a Universidade.
- 2- A proposta de uma premiação anual poderia até ter algum aspecto positivo, no sentido de reconhecer algum mérito, porém, não em tempos de crise. Com esta proposta, em que é totalmente subjetivo o que será entendido por “competência”, e como serão avaliados os servidores, isto gera uma conclusão temerária, de que a reitoria espera premiar anualmente os seus apoiadores políticos, tanto na reitoria quanto nas unidades, visto que, geralmente, são reconhecidos por “excelência” aqueles que exercem os cargos de confiança, e nada mais. Na prática, isso representa uma forma de manter e ampliar o apoio político que já é exercido por meio da distribuição de “GRs”, agora sem a incorporação no salário de nenhum servidor, ou seja, sem implicar em um crescimento vegetativo na folha de pagamento da Unesp. A reitoria e diretorias das unidades só têm a ganhar. Os servidores de baixo escalão, não

Por estas razões os membros indicados pelo Chapão e Sintunesp ao Grupo de Estudos da Carreira se opuseram a estas propostas que foram apresentadas, entendendo que seriam muito prejudiciais aos servidores e à própria Unesp, criando um mecanismo de perpetuação de poder e de desânimo ainda maior do restante dos servidores.

Embora a CGP/PROPEG tenha se comprometido a aprofundar a discussão sobre essa proposta junto à co-

munidade, por meio dos RHs das unidades e com a participação dos membros do Grupo, não é o que está acontecendo. Para nova surpresa dos membros do Grupo, os estudos se iniciaram por meio de um workshop, conforme notícia divulgada no portal da Unesp (<https://www2.unesp.br/noticia.php?c=34685>). Chamado de “Gestão de pessoas por competências”, o workshop já teve dois eventos: nos dias 30 e 31 de maio, em Botucatu, e nos dias 4 e 5 de junho, em Araraquara. Os próximos estão previstos para 24 e 25 de junho, em SP, e 3 de julho, em Bauru.

A partir da matéria é possível perceber o que a reitoria compreende por “comunidade”: diretores de unidades e supervisores de RH locais, o que corrobora a desconfiança de que o apresentado no item 2 tem grandes chances de se concretizar

Pela primeira vez, a reitoria da Unesp busca apresentar um projeto de “carreira” sem que a comunidade indique seus representantes para participar das discussões. A reitoria escolhe quem ela entende por “representantes” dos servidores, querendo fomentar a ideia de uma gestão participativa, o que revela ser justamente o contrário disso.

Apresentando um resumo de tudo o que foi dito, chegamos à seguinte conclusão: No ponto que tange à promoção por escolaridade, a reitoria se propôs a pagar esse passivo, porém, ao que tudo indica, nesse ano sequer uma parcela dos servidores será atendida. E, após ser atendida, provavelmente essa modalidade de promoção será extinta sem haver um substituto compatível.

Trabalhadores da Universidade exigem respeito

Os representantes do Sintunesp e do Chapão no Grupo de Estudos da Carreira vão cobrar que a proposta elaborada – para a retomada das promoções por escolaridade – seja avaliada no CADE e colocada em prática imediatamente, com a utilização da verba de R\$ 2 milhões destinada no orçamento de 2019 para este fim.

É conveniente lembrar que o retorno das promoções por escolaridade foi promessa de campanha do reitor Sandro Valentini e é chegada a hora de cumprir o prometido, especialmente pelo fato de não ter havido interrupção na promoção vertical dos docentes, cujo impacto em folha, levando em conta apenas os números de 2015 a 2018, é de quase R\$ 4 milhões.

Quanto à instituição de mecanismos de “premiação” de uma minoria, não é isso o que ampla maioria dos trabalhadores da Universidade espera. O que se quer é a retomada da carreira, com critérios claros e democráticos, que valorizem e estimulem aqueles que carregam a Universidade com o seu trabalho e dedicação, todos os dias.