

## **Apresentação do GT Carreira foi discussão central do CADE em 18/11**

***Conselheiros alertam servidores para importância do debate.  
Leia com atenção. Não devemos aceitar retrocesso***

Os representantes do “Chapão Sintunesp/Associações” elaboraram um relato detalhado sobre os principais pontos discutidos na última reunião do Conselho de Administração e Desenvolvimento (CADE), realizada no dia 18/11/2015. Confira:

### **Carreira dos servidores técnico-administrativos**

O Grupo de Trabalho (GT) instituído pelo CADE para estudo do Plano de Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos da Unesp fez uma apresentação durante a reunião. Ao contrário do que os representantes dos servidores esperavam, o item não entrou na “Ordem do dia”, para deliberação, mas somente como apresentação.

Consultado logo no início sobre essa questão, o professor Gamero, presidente do CADE, disse que o objetivo ali era apenas conhecer os trabalhos feitos pelo GT e que uma maior discussão e deliberação ocorreriam na próxima reunião presencial do órgão, em 17/2/2016. Ele também ressaltou sua preocupação quanto à situação orçamentária da Universidade, e por isso informou que trará o assessor Rogério Buccelli para fazer os esclarecimentos quanto aos impactos financeiros das propostas.

Os representantes dos servidores entendem que, se o assunto for deliberado na reunião de 17/02/2016, há tempo suficiente para que a carreira seja restabelecida a partir de abril do próximo ano.

A seguir, veja os pontos que foram extensamente discutidos pelos conselheiros no CADE, especialmente pelos servidores técnico-administrativos, que discordam da forma como foram apresentados. Os representantes do Chapão destacam a grande importância de a comunidade ler com atenção os pontos debatidos, estudar os temas, manifestar suas opiniões aos conselheiros, especialmente enviando argumentos em defesa de nossa carreira, para que assim possamos estar bem preparados para a reunião de fevereiro/2016, quando o tema será deliberado.

A conclusão dos representantes do “Chapão” é que a não deliberação de nenhum ponto na presente reunião acabou sendo positiva, pois o CADE mostrou-se favorável

à implantação das medidas tal qual apresentadas pelo GT, o que seria um enorme retrocesso para a categoria dos técnico-administrativos. Atente para os itens dos quais os representantes do Chapão discordam:

### **Portaria que regulamenta o instituto da promoção**

#### **Artigo 3º - Parágrafo Único**

Há duas discordâncias neste parágrafo. A primeira delas é que deixa de ser considerada a participação em órgãos colegiados locais, órgãos colegiados centrais e suas respectivas comissões, presidência e vice-presidência da CIPA, Comitê Superior de Tecnologia da Informação, presidência e vice-presidência das Associações. Não concordamos com a exclusão dessas participações como qualificação profissional, pois, apesar de não serem um “curso ou uma palestra”, o envolvimento do servidor na gestão da Unesp, além de ser um ganho de conhecimento pessoal, sem sombra de dúvidas é um ganho para a Universidade. Além disso, a participação em atividades de gestão da Universidade, como a atuação em órgãos colegiados é considerada para a progressão na carreira dos docentes, e por que não pode ser para a do segmento técnico-administrativo?

A segunda discordância é em relação ao termo “correlacionados com as atividades desenvolvidas pelo servidor”. Com isso, apenas o que o servidor realiza no dia a dia será considerado para a sua promoção, e não todo o rol de atividades que ele tem disponível em suas habilidades para atuar. Tal ideia é um contrassenso à proposta da promoção da carreira dos servidores técnico-administrativos, que é contribuição para o desenvolvimento institucional.

Em uma situação que a Universidade não contrata servidores há dois anos, a proposta é de desenvolver o servidor para aquilo que ele já faz, e não abrir o seu leque de habilidades para que ele possa ser mais versátil em sua atuação. Uma proposta absurda.

#### **Artigo 5º**

Atualmente, o pagamento da pecúnia referente à promoção do servidor relaciona-se ao dia 1º de abril de cada ano. Data lógica, uma vez que em 31 de março se encerra



o interstício exigido para a progressão na carreira. Portanto, a partir de 1º de abril inicia-se um novo interstício para a sua carreira.

Com a atual regra, como a Unesp leva um tempo para processar os critérios de promoção e elaborar a lista de promovidos. Desta forma, acaba quitando a pecúnia da promoção meses depois do dia 1º/04, e o pagamento retroativo dos valores acarreta multas trabalhistas, no caso dos servidores contratados sob o regime CLT (por exemplo, multas por discrepâncias nos valores depositados no FGTS).

A proposta para a solução do imbróglio não é uma melhor organização da Universidade, reduzindo prazos ou buscando mecanismos para não gerar multas. A proposta é que o servidor ‘pague’ pelo problema, isto é, que receba a sua promoção dois meses depois de ser promovido, em 1º de junho. Ou seja, a velha lógica de jogar o ônus nas costas dos trabalhadores.

### **Artigo 6º - Inciso I**

Tal artigo trata do tempo de interstício necessário para a promoção. Atualmente, o nosso interstício é de 3 anos, tempo que tem uma motivação lógica. Desde o momento em que foi implantada a nossa carreira, foram feitos estudos com profundidade sobre cada elemento que compõe a promoção, e o tempo de interstício entre uma promoção e outra foi um dos itens mais discutidos. É o tempo exigido pelo serviço público para estágio probatório e avaliação especial, que comprova que o servidor é apto para executar a sua função, em seu encarreiramento. A partir daí, surge o marco de três anos, um período igual ao estágio probatório em que o servidor pode demonstrar estar apto para subir um degrau em sua carreira, ou não.

A proposta do GT é dismantelar os estudos, ignorar o histórico e elevar a exigência do interstício para 4 anos, e não mais 3. Além disso, uma punição para quem for contratado sob o regime da CLT: o período de interstício começaria a ser contado apenas após o término do período de experiência, ou seja, 90 dias após o ingresso do servidor. Com isso, no caso daqueles que forem contratados depois do mês de janeiro de cada ano, o prazo para a primeira promoção em sua carreira acabará sendo de 5 anos. Receberão um adicional por tempo de serviço (quinquênio) antes da primeira promoção. Mais um absurdo.

### **Artigo 15**

Segundo este artigo, participarão do processo de promoção aqueles que concluírem o processo do ADP a partir do ano de 2016. Neste artigo reside mais um absurdo, difícil até de acreditar.

Participarão da promoção aqueles que tiverem concluído os 4 últimos ADPs (4 anos de interstício), com o primeiro processo do ADP a ser contabilizado em 2016. Não é preciso repetir várias vezes a mágica para compreender o truque. Com essa proposta, o “choque de gestão” proposto pela vice-reitora em 2014 como solução para a crise, em que seriam necessários 4 anos sem promoção para as contas da Universidade se estabilizarem, será cumprido com louvor.

Na melhor das hipóteses – grifando bem “melhor

das hipóteses”, porque apenas 25% do quadro pode ser promovido anualmente com o interstício de 4 anos –, a próxima promoção aos servidores técnico-administrativos ocorreria apenas em 2020. Assim, na ‘melhor das hipóteses’, serão 5 anos sem promoção. Podem acontecer casos de servidores que ingressaram na Universidade em 2013, por exemplo, que seriam promovidos apenas no último ano do ciclo (2023), o que significaria 10 anos (!) sem uma promoção. Receberiam dois adicionais por tempo de serviço (quinquênio)... e nenhuma promoção.

A proposta encaminhada ao colegiado prevê uma consulta à Assessoria Jurídica (AJ) da Unesp sobre a possibilidade de serem aproveitadas as duas avaliações dos anos de 2013 e 2014, mas nenhuma proposta de como realizar isso, ou alguma mostra de disposição por parte da Reitoria em aproveitar esses dois anos.

### **Artigo 16 – Inciso I – alínea b**

A mesma argumentação é apresentada neste artigo: considerar somente as atividades correlacionadas com a área de atuação do servidor técnico-administrativo.

### **Artigo 18 – Parágrafo 4**

Não concordamos com o interstício de 4 anos, conforme argumentações apresentadas anteriormente.

### **Parágrafo 5**

O servidor, segundo esta norma, deverá apresentar seus certificados de escolaridade (graduação, pós-graduação) ao seu chefe, que fará sua manifestação e os encaminhará ao RH; este também fará sua manifestação e a enviará ao CARH. Este se manifestará e encaminhará seu parecer a uma nova comissão central (Comissão Permanente de Avaliação da Promoção dos Servidores Técnico-Administrativos – CPAP). Caberá a esta Comissão, finalmente, validar documentação apresentada. Evidentemente, discordamos desse aumento em uma instância na burocracia para que o servidor seja promovido por escolaridade. Estamos indo na contramão da simplificação dos trabalhos na Universidade. Concordamos que seja necessária uma comissão central, para onde o servidor possa apresentar seus recursos em caso de discordância, mas são realmente necessárias todas essas instâncias? Não é possível reduzir burocracias?

### **Inciso I**

Neste inciso, acrescenta-se a exigência de que também a graduação seja correlata à função de atuação do servidor. Na visão dos representantes do “Chapão”, essa regra seria um impeditivo, numa série de funções na Universidade, para que o servidor alcance a progressão em sua carreira por meio de um curso superior. Afinal, qual curso de nível superior poderia ser correlato à função de vigilância ou jardinagem, por exemplo?

Em nossa argumentação, não deve existir essa exigência de correlação entre a função do servidor e um curso de graduação. É indiscutível que uma graduação, independente da área, possibilita progressão de habilidades



e conhecimentos do servidor, que poderá aplicá-los ao seu serviço independente do curso, itens como: formação de ética, cidadania, raciocínio lógico, argumentação científica e crítica, entre tantos outros ganhos para o servidor e para a instituição. É inacreditável que uma instituição de ensino superior, que tem conhecimento dos benefícios de uma graduação, dificulte a formação e a progressão dos seus servidores.

Essas medidas só impedem que o servidor progrida na carreira, ao passo que tendem a contribuir para diminuir o nível de habilidades no serviço prestado na instituição.

### Artigo 19

Também discordamos deste artigo, onde consta que a promoção por escolaridade somente gerará efeitos pecuniários após a validação da CPAP, e não mais a partir da data de protocolo que o servidor a realiza, apresentando as documentações. A proposta apresenta a criação de mais uma instância burocrática, gerando prejuízos ao servidor. Se na carreira docente a promoção é efetivada a partir da data de defesa da tese de livre docência, por exemplo, e não a partir da data da aprovação da Congregação, por que o mesmo não se aplica ao segmento técnico-administrativo?

### Artigo 20

O artigo 20, em toda a sua extensão, determina a nova estrutura burocrática proposta. Entendemos que é importante uma instância central, para receber recursos dos servidores, especialmente nos casos de perseguições nas unidades. Mas uma instância burocrática que apenas gera mais papéis, processos e custos para a Universidade não é bem acolhida pelo segmento técnico-administrativo.

### Portaria que dispõe sobre o ADP

#### Artigo 4º - Parágrafo 1º

Este parágrafo trata de uma apuração e uma possível punição ao servidor que não participe da ferramenta ADP, ou então do superior imediato que tenha negligenciado alguma etapa do processo. Na ferramenta ADP atual, nas ocasiões em que o chefe negligencia alguma das etapas, ou não conclui o processo, o servidor simplesmente não participa do processo de promoção e nada acontece com o superior imediato.

As propostas de mudanças no sistema e a possibilidade de averiguação de responsabilidades são antigas reivindicações dos servidores, porém, fica a dúvida: os chefes, escolhidos pelos diretores, serão investigados por uma comissão composta pelo diretor! Em algum momento vimos na Universidade algum superior (cargo de confiança do diretor) ser punido por alguma falha? Dificilmente. Porém, o mesmo artigo prevê punições aos servidores que não participarem do ADP. Mas o servidor já é penalizado quando não participa do ADP, pois é excluído do processo de promoção. Precisamos estar atentos a este a este item.

Por fim, concluímos que, apesar dos pontos apresentados que merecem atenção e uma forte atuação do segmento para mudanças nas propostas, há pontos positivos, especialmente indicados pela comunidade, e fortemente

defendidos pelos servidores técnico-administrativo que fizeram parte desse GT. Apesar de ter sido dito na reunião do CADE que todos os pontos apresentados foram “consensuais” no GT, é preciso reafirmar que todos os destaques aqui mostrados tiveram voto contrário de parte do grupo, aqueles que foram indicados pelos representantes no CADE.

Pedimos o apoio de todo o segmento a estas propostas que apresentamos, também nos enviando argumentos embasados para defesa no colegiado, sugestões e emendas ao que é proposto. Toda contribuição é bem-vinda. Não podemos concordar com a retirada de direitos conquistados à custa de duras lutas, durante longos anos!

## Sobre a proposta orçamentária

O Assessor Chefe da Assessoria de Planejamento Estratégico Rogério Buccelli fez uma apresentação da proposta orçamentária para o ano de 2016, expondo projeções nada animadoras, por conta da crise financeira e das perspectivas de queda do PIB e da arrecadação do ICMS. A palavra de ordem da reitoria, pelo que se viu, é “cortar”.

Segundo ele, estão garantidos os benefícios e o 13º, assim como em 2015. Porém, ficam no ar os questionamentos feitos sistematicamente pelos representantes do Chapão e pelo Sintunesp: Qual o tamanho da Unesp e para onde queremos ir? Se não cabemos em nosso orçamento, quais serão as medidas tomadas para que, em 2017, a situação não seja ainda mais grave? E onde fica o “Planejamento Estratégico”? Continuaremos a encaixar números para o orçamento, e isso será considerado “planejamento”? Crise financeira, ou crise de financiamento? Onde está a busca por um financiamento adequado ao tamanho que se deseja para a Universidade? Quais são os efeitos que a política de não contratações trará já no curto prazo?

## Outros pontos da pauta

**Vigilantes** – O Prof. Gamero deu ciência ao colegiado da Portaria 515/2015, que trata da regulamentação das escalas de vigilância, reinvidicação apresentada durante todo o ano de 2015, em razão de diversas escalas de trabalho irregulares que estão espalhadas pelos *campi* da Unesp. Com a portaria, espera-se diminuir casos de escalas irregulares.

**Auxílio Criança** – Foi feita dura crítica à portaria que reduziu o tempo para concessão do benefício Auxílio Criança para 3 anos e 11 meses, assim como aconteceu com a redução aos beneficiados pelos CCIs para a mesma faixa etária. O Prof. Gamero tentou justificar a medida, dizendo que, a partir do momento em que o CO deliberou pela redução na idade do atendimento nos CCIs, reduziu-se automaticamente também o período de Auxílio Criança.

**Trabalho “Ação Unesp”** – Os representantes do “Chapão” elogiaram o trabalho desenvolvido pela COSTSA, que tem por objetivo realizar ações que promovam a saúde do



trabalhador. A avaliação é que já houve resultados positivos à comunidade e, por esta razão, precisa ser continuado e estendido.

**Treinamentos na Universidade** – Os representantes do “Chapão” criticaram o plano de treinamentos para 2016 que, em sua maior parte, é restrito apenas aos gestores, deixando de lado os demais servidores. Houve também a solicitação da divulgação do material apresentado, com a previsão de cursos para o ano de 2016 para o restante da comunidade.

**Formulário levantamento de riscos no trabalho (Insalubridade)** – Os representantes do “Chapão” criticaram a maneira como estão sendo conduzidos os trabalhos para o levantamento de riscos no trabalho e posterior revisão das insalubridades. E alguns *campi*, está sendo distribuído um “Formulário para Reconhecimento dos Riscos Ambientais do Trabalho”, com o timbre da Pró-Reitoria de Administração. Dentre as diversas perguntas do formulário, há questões relacionadas a “radiações não ionizantes”, por exemplo. Será que todos os servidores têm condições de avaliar se são expostos a “radiações não ionizantes”, ou seja, se prestam seus serviços expostos ao sol? Sem conhecer esses termos, é possível responder a estas questões? Isso põe em dúvida o levantamento que está sendo efetuado na Universidade.

**Assessoria Jurídica da Unesp** – No desenrolar das tratativas para a regularização das escalas de vigilância na Universidade, uma das etapas foi a consulta à Assessoria Jurídica. Tem se tornado um costume na comunidade o comentário de que, quando se faz uma consulta à AJ, o tempo de espera é grande. Foi solicitada uma apresentação à AJ, com um relatório dos trabalhos que têm sido realizados, as razões para a demora das consultas e procedimentos, quantas sindicâncias existem atualmente, prazo para conclusão das ações, além de um levantamento do quadro de servidores que prestam serviços para avaliarmos se está defasado.

**Bancos de hora informais na Unesp** – Foi feita dura crítica de como estão sendo conduzidas as tratativas do “Banco de Horas” que há no campus da Unesp de São José do Rio Preto. Estão acontecendo casos de desconto de benefícios (vale alimentação) nos dias que o servidor compensa horas extras trabalhadas com folgas. Não se sabe bem ao certo se a orientação para isso parte do CRH, ou se o próprio RH local utiliza do nome do CRH para realizar tal absurdo.

De qualquer forma, essa medida tomada neste campus é um absurdo. Apesar de não haver oficialmente banco de horas na Universidade, é comum que servidores prestem serviços aos finais de semana por conta da suspensão das atividades didáticas nestes dias, acumulando assim diversas horas extras. Nestes casos, em um acordo direto com os administradores das unidades, compensam essas horas extras em algum outro dia acordado entre servidor e superior imediato. Porém, está medida de corte surpreende. O servidor não está deixando de trabalhar por mero descompromisso com a Universidade, pelo contrário, está dando a sua contribuição pessoal, trabalhando a mais,

nos dias que poderia estar com sua família, e recebe como “premiação” o desconto indevido de um benefício. Segundo informações do CRH, não há essa orientação para desconto de benefícios nas unidades para situações como estas.

**Condições de trabalho no Hospital de Botucatu** – Mais uma vez, os representantes do “Chapão” registraram o que vem acontecendo no Hospital em Botucatu. Estão faltando materiais, utensílios, medicamentos etc. Mesma situação que tem se estendido durante todo o ano de 2015. Condições precárias. O Prof. Paschoal, Diretor da FM de Botucatu e membro do CADE, ressaltou que há uma forte crise financeira no hospital, havendo muitas dificuldades para o trabalho. Faltam, para o fechamento do ano, R\$ 24 milhões (repasso do governo estadual que não tem sido realizado), havendo dificuldades para honrar pagamentos até de contas de água. Segundo ele, estão sendo realizadas negociações para solucionar o problema.

O item ‘Custeio’ do orçamento do Hospital passa por um momento muito difícil. Foi dito pelo presidente do CADE, Prof. Gamero, que se o hospital ainda estivesse atrelado ao orçamento da Unesp, certamente estaria em situação pior, pois hoje consome cerca de R\$ 100 milhões de recursos, ao passo que este valor era de R\$ 50 milhões quando estava ligado à Unesp. Ficou uma dúvida neste momento: Isso foi há quantos atrás? Não haveria atualização destes valores no decorrer dos anos?

**Profa. Marilza** – Segundo o Prof. Gamero, está suspensa a liminar que havia afastado a vice-reitora do cargo, por conta de sua aposentadoria, o que permite que prossiga atuando no momento.

**Membros para a Comissão Técnica dos CCIs da Unesp** – Foram indicadas: Flávia da Silva Ferreira Asbahr – FCBa (psicóloga) e Elieuzza Ap. de Lima (pedagoga).

**Relatório do GT Gestão Administrativa do CADE** – Após a apresentação feita pelo Prof. Ernandes, houve vários comentários dos representantes no colegiado. O trabalho apresentado tem uma efetiva contribuição dos servidores técnico-administrativos, que se dedicaram durante um ano e meio para construir propostas e sugestões para melhoria em diversos aspectos na Unesp.

Com um trabalho de grande dedicação, foram apresentadas ideias ousadas e que mexem drasticamente na estrutura da Universidade, talvez, respondendo a muitas das perguntas apresentadas no item I da pauta, a proposta orçamentária. Fica a pergunta: o ano de 2016 vem chegando e, com ele, eleições para a Reitoria. Quem terá coragem de pegar esse material, debatê-lo com a comunidade e colocá-lo em prática?

**Consolidação da expansão por ordem cronológica** – Teve início a discussão proposta pelo conselheiro Prof. Milton Vieira do Prado Júnior, de Bauru, proponente do item. Devido ao adiantado da hora, no entanto, ficou acordado que o ponto retornará em outra reunião.