

O ANEXO III: QUEM EU SOU E PARA ONDE VOU NA CARREIRA?

Uma das reivindicações dos funcionários na progressão horizontal foi a falta de especificidade com relação aos perfis profissionais tão abrangentes na Universidade.

O sindicato considera que, para reconhecer um funcionário, sua contribuição à Universidade e sua trajetória de progressão, deve-se avaliar e pontuar conforme os seguintes perfis:

- I. Profissional para assuntos administrativos
- II. Profissional para assuntos Universitários
- III. Profissional da arte, comunicação e cultura
- IV. Profissional da Tecnologia da Informação e ciência de dados
- V. Profissional da Educação básica
- VI. Profissional das Funções específicas da Saúde

Assim, será possível avaliar e pontuar os trabalhadores de forma menos genérica, reduzindo a possibilidade de interpretações diferentes das CSAs e garantindo maior transparência e respeito às especificidades das profissões definidas pela CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

Além da visualização dos servidores dentro do seu perfil, nível e caminhos para a progressão, o Anexo III indica um plano de carreira que seja fundamentado pela trajetória do servidor. O atual modelo, mantido pelo GT, indica novamente a forma e regras de revezamento de recursos, fechamento de ciclos e conseqüentemente um projeto que contemple os planos de cada Reitoria e não de fato a carreira do trabalhador. Os moldes atuais definem, em linhas gerais, as ferramentas aplicadas para implementar os objetivos finais na gestão e não têm por objetivo principal a valorização da carreira PAAPE.

A CARREIRA QUE QUEREMOS

As propostas de alteração indicadas pelo GT do Lanna na CIDF ainda não contemplam um projeto de trajetória que nos represente na Universidade. E pior, retira a força representativa e democrática da CIDF, deixa em aberto a definição do termo circunstanciado (transparência) e não prevê recursos quanto às divulgações previstas no calendário que será estabelecido pela CIDF e cria um orçamento paralelo para os assessores do Reitor. Estes, dentre tantos outros pontos que destacamos aqui, deverão passar pela CAD do dia 08/11 para aprovação final.

O STU protocolou, através da Conselheira Universitária Gabriela Barros, as nossas propostas de alterações, basicamente corrigindo as linhas do projeto apresentado.

Disponibilizamos em nosso site o documento completo do STU, o projeto apresentado pelo GT do Lanna na CIDF e o documento adicionado na última hora, que criou a Comissão paralela.

Não pretendemos parar por aqui, mas seguir construindo o nosso projeto de carreira junto à base.

Faremos reuniões com a categoria, convocando as CSAs para esse debate, além da apresentação na CAD do dia 08/11 (reunião transmitida on-line pelo canal da Reitoria no youtube, assistam!).

Fiquem atentos no calendário e vamos construir juntos a carreira que queremos!

CALENDÁRIO

31/10 às 9h:

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DO PROJETO PROPOSTO

03/11

CONVOCAÇÃO DAS CSAS E BASE

08/11 às 14h30:

ACOMPANHAMENTO DA CAD E DAS DELIBERAÇÕES VOTADAS PELOS CONSELHEIROS PRESENTES



BOLETIM DO STU é uma publicação do Sindicato dos Trabalhadores da Unicamp • Gestão 2022-2025 • Textos: Stéphane Powaczuk • Tiragem: 1 mil exemplares
Impressão: MHG Editora e Gráfica • Contatos: 3251-7412 / 3521-7147 • Internet: www.stu.org.br • Email: secretaria@stu.org.br • Facebook: stu.unicamp

Boletim do
Sindicato dos
Trabalhadores
da Unicamp



Especial
Carreira

OUTUBRO/2022

GESTÃO
2022-2025

CARREIRA PAAPE

REITORIA CONTINUA TOCANDO O PROJETO QUE NÃO RESPEITA A NOSSA TRAJETÓRIA

O STU vem estudando e trabalhando em um projeto de carreira que respeite o trabalhador, reconheça a sua história na Universidade e seja construído de forma transparente e democrática. Divulgamos no 25º Boletim do STU, de 21/09, que estamos participando do GT de Carreira presidido pela Cidinha Quina, diretora do DGRH. O GT é composto por gestores representantes do HC e Caism, FCA, Reitoria, três diretores do STU da Coordenação de Carreira e as trabalhadoras que movimentaram o debate sobre processo de progressão e carreira através de um abaixo assinado, da Rosilene Gelape e Luciana Bueno.

O GT foi criado para propor melhorias no Anexo III da

CAD-A-11/2021 e CAD-A-12/2021, que ultrapassam as linhas do Anexo sendo necessárias adequações às deliberações CAD.

O STU vem estudando os documentos e analisando as linhas atuais das CADs que regem a nossa carreira (CAD-A-11/2021 e CAD-A-12/2021 e Anexos). Viemos contando com a colaboração das trabalhadoras que compõem o GT presidido pela Cidinha e com a assessoria do Carlos Maldonado, que foi servidor público, trabalhou na estruturação das carreiras dos servidores de diversas cidades e órgãos públicos e foi contratado por essa gestão do STU.

“ESSA” CARREIRA NÃO PODE PARAR?

No entanto, nos foi informado que o Grupo de Trabalho que estamos compondo só poderia apresentar propostas para o processo de progressão de 2024!

A carreira de 2023 já está atrelada a um projeto que foi apresentado no expediente da CIDF do dia 06/10 pelo Professor Rodrigo Lanna, que presidiu o GT de carreira criado em março de 2022. A restrição de trabalho só para o processo de 2024 foi justificada pela necessidade de “fechar o ciclo” e não parar a carreira, baseada na regra do interstício que pretende progredir todos os servidores revezando os contemplados.

E para fechar o tal ciclo as regras não poderiam ser alteradas.

Lanna expôs o relatório com as propostas de alteração nas CADs e no Anexo III e disponibilizou a apresentação para os membros da CIDF, que levariam o projeto para debate nas CSARHs e unidades. O documento foi para debate 14 dias depois, na pauta da CIDF extraordinária do dia 20/10, com um anexo novo proposto dois dias antes.

Vamos apresentar nessa edição especial as análises do projeto do GT do Lanna feitas pela Comissão de Carreira do STU, destacando os principais pontos críticos.



Confira todo o material e os anexos em: stu.org.br

Contatos: 3251-7412 / 3521-7147 • www.stu.org.br • secretaria@stu.org.br • Facebook: [stu.unicamp](https://www.facebook.com/stu.unicamp)

A CIDF DE PORTAS FECHADAS

A Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários é a única formada por representantes da categoria PAEPE com maior representatividade. São 6 membros de CSAs, 2 Conselheiros Universitários e os indicados: 1 representante da Área da Saúde, 6 presidentes das CSAs, 5 assistentes técnicos e 4 diretores das áreas de biológicas, exatas, humanas e artes e Tecnológicas. A Câmara é presidida atualmente pelo professor Fernando Sarti, pró-reitor de desenvolvimento universitário, e conta também com membros da reitoria, procuradoria geral e convidados, que debatem e deliberam as questões pertinentes à carreira PAEPE.

Os debates sobre os moldes da carreira, recursos e reclamações gerais do processo de 2022 passaram pela CIDF. O cronograma de todo o processo, conforme determinava a CAD-A-12/2021, passou pela CIDF, assim como a aprovação dos relatórios finais das Comissões de Avaliação. Os recursos dos processos de 2022 foram analisados pela CIDF e, a partir deles, foram detectados erros e vícios que foram corrigidos e não podem se repetir.

No dia 20/10, após o projeto do GT do Lanna ser disponibilizado para ampla análise da comunidade, o relatório final foi para a pauta da CIDF com uma última proposta adicionada dois dias antes. Essa última alteração foi a proposta de uma Comissão de Avaliação separada apenas para os assessores do Reitor, com

verba própria paralela à verba que a Reitoria pretende destinar para a progressão de 2023. A proposta foi votada e aprovada na CIDF e deverá passar pela CAD do dia 08/11.

Durante a CIDF a diretora do STU Gabriela Barros destacou todos os pontos analisados pela Comissão de Carreira do sindicato, debatendo e propondo alterações que contemplassem as reivindicações da categoria apontadas ao longo dos últimos processos de progressão. Todos os destaques e propostas do STU foram para votação e reprovados, sendo aprovadas as alterações do GT do Professor Lanna, inclusive com a criação da Comissão dos assessores do Reitor com a sua verba paralela, a autonomia da DGRH para criar o calendário sem aprovação pela CIDF e sem a definição do termo “circunstanciado”, que se refere à transparência das avaliações. A definição de transparência será dada por Instrução Normativa (IN) da DGRH, mas até o fechamento deste material não tivemos conhecimento do conteúdo dessa IN.

A Reitoria passará a definir o cronograma, os passos do processo de progressão de 2023, a progressão dos assessores do Reitor e ainda a definição de transparência! É essa a carreira que para a Reitoria não pode parar, precisa completar o ciclo sem mudanças, mas muda o que convém e de fato não parou, nem para a discussão ampla com a comunidade.

O PROJETO DO GT DE MARÇO (PRESIDIDO PELO RODRIGO LANNA)

- ✓ Projetado para atender 51 de 86 reivindicações recebidas sem ampla divulgação à comunidade
- ✓ Retira a autoridade da Câmara Interna de Desenvolvimento dos Funcionários, passando as decisões do cronograma para a DGRH
- ✓ Menos democrática: não se sabe de onde as sugestões vieram e se representam toda a comunidade. A CIDF não teve tempo para debater e tudo foi aprovado para encaminhamento à CAD do dia 08/11.
- ✓ Orçamento paralelo: surgiu na pauta pouco tempo antes da reunião onde foi aprovada. A proposta da criação de uma Comissão só para os assessores do Reitor passou com a discussão de que garantiria uma verba separada aos assessores, não onerando a verba da unidade, mas criando um orçamento paralelo para esse grupo. Essa regra pôde ser incluída, pouco debatida e aprovada, apesar do ciclo de 3 anos ainda precisar ser fechado enquanto essa carreira anda.
- ✓ O projeto promete completar o ciclo de progressões, tornando a carreira objeto da Reitoria e não instrumento de avaliação e progressão dos trabalhadores.
- ✓ 5 dos critérios para a progressão horizontal são obrigatórios na avaliação: assiduidade e pontualidade, qualidade de trabalho, aproveitamento de recursos, iniciativa e proatividade e engajamento, motivação e participação. Os 4 demais pontos propostos serão facultativos e definidos pela Comissão de avaliação, que deverá apontar os critérios previamente selecionados. São eles: trabalho em equipe, flexibilidade e disponibilidade, autonomia e capacitação. Nos surpreende que, em uma Universidade Pública, capacitação seja considerado facultativo, portanto dispensável, enquanto os critérios de controle dos funcionários são considerados prioridade.

O ANEXO II E A PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA

O anexo II modificado pelo STU (veja a tabela abaixo) propõe o destravamento nas progressões horizontais permitindo que a distribuição dos trabalhadores dentre os níveis seja “espalhada”, desfazendo o efeito sanfona atual, já que muitos estavam estacionados nas letras B e C.

Salários em R\$		Referências					
Segmentos	Níveis	A	B	C	D	E	F
Fundamental	1	2725,28	2861,54	3004,62	3154,85	3312,59	3478,22
	2	3652,14	3834,74	4026,48	4227,80	4439,19	4661,15
	3	4894,21	5138,92	5395,87	5665,66	5948,94	6246,39
	4	6558,71	6886,65	7230,98	7592,53	7972,15	8370,76
	5	8789,30	9228,77	9690,20	10174,71	10683,45	11217,62
Médio	1	5138,92	5395,87	5665,66	5948,94	6246,39	6558,71
	2	6886,64	7230,98	7592,53	7972,15	8370,76	8789,30
	3	9228,76	9690,20	10174,71	10683,45	11217,62	11778,50
	4	12367,42	12985,79	13635,08	14316,84	15032,68	15784,31
	5	16573,53	17402,21	18272,32	19185,93	20145,23	21152,49
Superior	1	9690,20	10174,71	10683,45	11217,62		
	2	11778,50	12367,42	12985,79	13635,08		
	3	14316,84	15032,68	15784,31	16573,53	17402,21	
	4	18272,32	19185,93	20145,23	21152,49	22210,12	
	5	23320,62	24486,65	25710,99	26996,53		

O projeto do GT do Professor Lanna também propõe essa retirada da trava, com exceção da trava de A para B, que se mantém obrigando o trabalhador que está em “A” a pleitear a progressão para “C”, com dois saltos, diferente de todos os demais contemplados.

Os valores propostos na tabela estão calculados de acordo com a Lei vigente, para que não ultrapasse o teto salarial do funcionalismo público. **O sindicato, ciente do custo que essa adequação pode custar ao cofre da Unicamp, fez os cálculos e entendeu que a nossa carreira vai custar R\$ 27,5 milhões mensalmente, e isso não vai sobrecarregar a universidade. Segundo a revisão orçamentária apresentada no CONSU em 04/10 o comprometimento com a folha caiu para 69,95%.** Então, mesmo com os reajustes da carreira, a folha de pagamento dos funcionários não passará de 73%.

Portanto é possível a adequação dos níveis aos valores e ainda manter o orçamento da Universidade sem prejuízos. Estamos falando aqui da valorização das trabalhadoras e trabalhadores que se dedicam a manter a excelência da Universidade no Ensino, Pesquisa e Extensão e não têm o devido reconhecimento e respeito no atual modelo de carreira.

Financeiramente é possível, mas falta vontade política e investimento para o devido reconhecimento da carreira PAEPE.

Ainda no anexo II observem que propomos a equalização dos níveis, com 5 em cada segmento (fundamental, médio e superior), permitindo que o servidor amplie suas progressões, sem estacionar ao longo de sua trajetória na Universidade. Para tanto, propomos alterações necessárias no Anexo III.