

SEMINÁRIO SOBRE A CARREIRA

DIRETRIZES SOBRE PROPOSTA DE PROJETO DE CARREIRA ÚNICA PARA OS SERVIDORES DA USP

SETEMBRO DE 2010

APRESENTAÇÃO

Carreira é a seqüência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida profissional de uma pessoa. Envolve uma série de situações e transições que refletem as necessidades e aspirações individuais, bem como, as expectativas da organização onde trabalhamos e da sociedade em geral. Ocorre dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Essa proposta de estrutura de carreira, que aqui apresentamos, 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 Seminários de Carreira dos Funcionários da USP (2003, 2006, 2009 e 2010).

Esta não é uma proposta do sindicato e sim de centenas e milhares de funcionários que nos últimos 15 anos vem discutindo e elaborando sobre uma Carreira, que nos longos dos anos as administrações da USP destruíram.

A principal constatação que devemos fazer é que a atual Carreira dos Funcionários da USP é absurdamente estruturada em 99 degraus, divididos em 3 grupos, totalmente estanques. Tais grupos só transponíveis através de concurso público: básico, técnico e superior. Fica assim, praticamente impossível que alguém com 30 ou 35 anos de universidade possa evoluir do início ao fim da carreira.

A nossa proposta de Carreira é reduzir esse número para 16 degraus, unificando a tabela salarial de forma que as limitações sejam geradas pelo PCF- Plano de Classificação de Funções já existentes, de acordo com a evolução que a função ocupada permita e com a capacidade de crescimento do funcionário.

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, enquanto muitos funcionários somente se movimentarão na Carreira de Funcionários atual, ao ganhar referências em decorrência de acordos de greves, graças a luta do nosso sindicato.

CONSTRUINDO A NOVA CARREIRA

Esta contribuição foi formulada a partir do acúmulo de informações e aspirações dos funcionários, obtidas através dos Seminários de Carreira realizados, dando continuidade a construção da nossa Carreira, partindo da Estrutura já formulada e apresentada á reitoria inúmeras vezes.

Devemos avançar o máximo possível nesta construção, tendo em vista que, o DRH da universidade, em reunião no dia 03/11/2010, aceitou formar uma Comissão Paritária de seis membros de cada lado, para discutir a Carreira a ser implementada em 2011, com resultados em 2012 e 2013, partindo da discussão do nosso projeto. A primeira reunião está marcada para a primeira quinzena de dezembro de 2010.

Sabemos que a disputa de projeto será desigual, pois hoje quem esta à frente do DRH/USP é o Professor Joel Souza Dutra, professor da FEA e coordenador do projeto da carreira proposto pela reitoria, que desenha o projeto de universidade que a reitoria pretende implementar. Só é possível termos êxito se trabalharmos para isto e lutarmos.

PRINCÍPIOS FILOSÓFICOS DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

Ao retomarmos a discussão da construção da nossa carreira, com base nas análises das primeiras reuniões, concluímos que a carreira é um instrumento do sistema capitalista e, como tal, qualquer modelo de carreira, trará injustiça, desigualdade, insatisfações e disputas. Elementos, estes, que decorrem das relações trabalhistas. Para amenizá-los, o trabalho deve ser pensado e planejado enquanto um fazer coletivo e a sua avaliação, portanto deve ser também coletiva, partindo do princípio da equidade, de forma que fique claro que quando determinado processo dá certo, não é por competência de uma única pessoa, mas de todos os que colaboraram para tal realização, em conjunto. O trabalho de cada um e de todos é necessário para a qualidade de tudo que é produzido na universidade.

A Universidade de São Paulo reproduz a enorme e inaceitável diferença de salários do país, que está sempre entre as maiores do mundo, fomentando a desigualdade social. A valorização do “trabalho intelectual” é extremamente maior que a do denominado “trabalho físico ou braçal”, quando, a bem da verdade, um depende do outro, de forma que, apenas um, não consegue resultados frutíferos sem o apoio do outro, logo, ambos são igualmente importantes. Daí ser necessário a valorização do trabalho intelectual e do trabalho braçal.

Superar este conceito, assim como lutar para que deixe de existir o trabalho alienado é um dos nossos objetivos. Enquanto trabalhadores, estas são metas a serem perseguidas por nós. Assim, lutaremos por um modelo de carreira que busque sempre a justiça, dando a cada um conforme a suas necessidades primordiais e respeitando as diferenças entre pessoas, num processo em que todos sejam igualmente valorizados.

A Carreira que queremos é uma Carreira onde:

- 1) O funcionário tenha oportunidades para se desenvolver e atingir os seus interesses profissionais e pessoais;
- 2) Uma Carreira com critérios claros, objetivos, respeitando as expectativas e área de atuação de cada funcionário, dentro das especificidades das unidades;
- 3) Uma Carreira que permite o funcionário transitar na mesma, automaticamente, de acordo com o seu desenvolvimento, durante os anos de experiência na sua função dentro da universidade, desvinculadas da avaliação de desempenho;
- 4) Que o funcionário desenvolva a visão de que a sua função é importante para a universidade e para a sociedade, para a humanidade.

NOMENCLATURA

Durante os Seminários surgiram várias propostas para a designação que devemos ter, enquanto trabalhadores na Universidade. Todos baseados no princípio de que, em Educação, devemos entender que todos os funcionários, sem exceção, têm como um FAZER COMUM, o apoio ao ensino, pesquisa e extensão. É totalmente falsa a idéia de que existem atividades fins e atividades meio, pois na universidade, só é possível o ensino, pesquisa e extensão, a partir do nosso trabalho conjuntamente com os docentes. Conforme anteriormente dito, um não teria sucesso sem a base dada pelos serviços prestados pelo outro.

Primeira Proposta

A reitoria aceitou já há uns anos a proposta da nomenclatura “**servidores técnico-administrativos**”, propositura nossa. Também a Lei 1074 de 11 de dezembro de 2008, foi aprovada com esta nomenclatura, enquanto “empregos públicos técnicos e administrativos”.

Esta nomenclatura já é institucionalizada nas universidades federais, assim como na Unicamp, abrangendo todas as áreas e incluindo todas as funções, desfazendo a confusão gerada na gestão Goldemberg, que além de “**não docentes**” nos subdividiu em técnicos, operacionais e administrativos, o que foi repudiado por nós e finalmente superado.

Hoje a atual Carreira nos divide e sua estratificação é em grupos denominados Básico, Técnico e Superior, causando um estranhar, pois como podemos percorrer uma Carreira na USP, se entramos como básicos e permanecemos neste grupo até nos aposentar, morrer ou sermos demitido.

Queremos e devemos superar este entrave para que nossa progressão na Carreira não seja totalmente intransponível. A reitoria deverá ter vontade política e encontrar formas jurídicas para esta superação.

Segunda Proposta

Uma segunda proposta é designação da nomenclatura de “**técnico-administrativos em educação**”, pois todos têm como objetivo o ensinar, o participar em pesquisas e trabalhar na prestação de serviços de extensão, desde o jardineiro, até o docente, ou seja, todos atuando no processo educacional do estudante que aqui adentra.

Terceira Proposta

Uma terceira proposta é a designação de “**Profissionais Universitários**” devido a existência de inúmeras profissões desempenhadas em inúmeras áreas de atuação, todas com o fazer comum: “**Educar**”.

Quarta Proposta

Uma quarta proposta vem dos Museus, pois os profissionais que ali trabalham não aceitam a terminologia “técnico” e propõem “**Agente em Educação ou Trabalhador em Educação**”, alegando que, “antes a universidade tinha os técnicos especializados e a própria universidade considerou incoerente este termo, pois os funcionários de nível superior apresentam especializações e este termo não reflete a situação dos trabalhadores da área, tanto que atualmente eles prestam concursos para especialistas em cada função. Sendo assim, porque agora os especialistas sumiram nessa nova carreira e estão sendo considerados como apoio técnico?”.

No IV Congresso dos Funcionários da USP foi aprovado que deveríamos ter uma **Carreira Única dos Técnicos Administrativos em Educação**, carreira esta de trabalhadores que incluísse os docentes, como acontece na Universidade Autônoma do México. Esta questão, entretanto nunca foi discutida a fundo e dependerá da vontade política dos funcionários, dos professores e reitoria, proposta esta, cuja discussão jamais será superada.

ESTRUTURA: TABELA PROPOSTA

A partir da estrutura que será apresentada, iremos definir enquadramento, progressão, perfis e avaliação de desempenho, bem como, outros elementos necessários para uma Carreira digna para os funcionários.

A discussão, para elaboração desta Estrutura, partiu do princípio que as discrepâncias salariais em nosso país são inaceitáveis, pois o nosso país ainda esta entre os países com piores distribuições de renda do mundo. Portanto, uma Carreira para Funcionários na melhor Universidade da América Latina, entre as cem maiores do mundo, deverá ser exemplar, para que seja seguida pela sociedade, apontando para a superação das distorções e injustiças sociais.

A atual estrutura da Carreira dos Servidores Técnicos Administrativos da USP tem 93 degraus e a dos docentes apenas 3. Com isto, a mobilidade na Carreira dos Funcionários, por mais tempo de universidade e esforço coletivo e pessoal haja, fica engessada, sendo impossível percorrer a maior parte da mesma.

A divisão em classes, ou seja, em grupos: superior, técnico e básico, com a exigência de concurso público para a ascensão de um grupo para outro, é um dos principais fatores do engessamento da Carreira e se perpetua na proposta da reitoria, o que deverá ser superada na nossa proposta.

Em nossa proposta de Estrutura, existem 20 degraus, divididos em 4 classes (I,II,III e IV) e 4 níveis (A,B,C,D), sem a estratificação em básico, técnico e superior, permitindo, que através de critérios objetivos, claros e consistentes, de acordo com a função ocupada, os trabalhadores possam percorrer toda a estrutura.

ESTRUTURA: TABELA PROPOSTA					
CARREIRA ÚNICA DOS TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO					
NÍVEIS					
		A	B	C	D
CLASSES	I	IA= 2.227,53	IB= 2.673,04	IC= 3.207,64	ID= 3.474,74
	II	IIA= 3.118,54	IIB= 3.742,25	IIC= 4.490,70	IID= 5.388,84
	III	IIIA= 4.365,96	IIIB= 5.239,15	IIIC= 6.286,98	IIID= 7.544,38
	IV	IVA= 6.112,34	IVB= 7.334,81	IVC= 8.801,77	IVD= 10.562,13
<p>Piso: Salário Mínimo do DIEESE= R\$ 2.227,53 (Dezembro/2010) O piso atual equivale ao básico IG: R\$ 1.210,90 (diferença de R\$ 1016,63) Teto VD = R\$ 14.786,98 Teto atual: R\$ 8.950,97 (diferença de R\$ 5.836,01) 20 degraus - interstícios entre os "degraus": 20%. Diferença entre o menor e o maior salário: 4,74 vezes. Na estrutura atual é de 7,39 vezes.</p>					

O salário mínimo calculado pelo DIEESE é baseado nos itens: cesta básica, transporte, vestuário, entre outras necessidades, enfim, tudo de necessário para a sobrevivência de um trabalhador e sua família, de acordo com o custo de vida.

Esta proposta de Carreira está estruturada em classes e níveis de capacitação e padrões de vencimentos, de acordo com os ambientes organizacionais e especialidades, compondo um conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do tempo de trabalho na universidade, requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições e o reconhecido saber.

Nesta estrutura, a proposta é que nas funções, contidas no PCF – Plano de Classificação de Funções, seja descrito o ponto inicial de carreira que a função a ser ocupada necessita, para que seja feito o processo de contratação, sendo os requisitos exigidos para a ascensão na carreira, claros, objetivos e que esta ascensão seja automática, de acordo com o mérito e o desenvolvimento de cada funcionário.

A idéia é que os trabalhadores contratados pela Universidade de São Paulo, para exercerem funções, que hoje se enquadram no Grupo Básico, pudessem ser contratados na Classe I – Nível A e ir galgando novas posições, nesta estrutura por nós apresentada, de acordo com seu desenvolvimento profissional.

Vejamos: funcionários do grupo básico, técnico e superior , além da formação tradicional que necessitam ter e que tivessem tempo na universidade, longos anos de experiência profissional acumulada para desenvolver suas tarefas poderiam já entrar em outro degrau, diferente daqueles que não necessitassem de nenhuma experiência, e a partir disto ir crescendo conforme a aquisição de conhecimento que fossem de interesse da função exercida. Por exemplo, algumas profissões não necessitam de cursos, especializações para poder desempenhar bem sua função, basta os anos de experiência, diferente dos funcionários da área de informática, que necessitam de treinamentos e cursos constantes para desenvolver seu serviço com qualidade.

Todos estes critérios necessitam ser definidos por todos, de acordo com a área de atuação de cada função, em reuniões nas Unidades.

FUNCÕES DO GRUPO BÁSICO

As funções descritas abaixo teriam o seu início no primeiro nível da carreira apresentada:

- 1) Auxiliar Administrativo
- 2) Abatedor
- 3) Cozinheiro
- 4) Auxiliar Topográfico/Agrimensor
- 5) Pedreiro
- 6) Auxiliar Agropecuário
- 7) Auxiliar de Laboratório
- 8) Salva Vidas
- 9) Auxiliar de Manutenção/Obras
- 10) Eletricista
- 11) Encanador
- 12) Marceneiro
- 13) Pintor
- 14) Mecânico
- 15) Auxiliar de Serviços Gerais
- 16) Operador de Máquinas
- 17) Pescador
- 18) Motorista
- 19) Motorista Marítimo

Para isso, reivindicamos o cancelamento da CIRC 003/2009, que deliberou sem a aprovação das Representantes dos Funcionários na CCRH – Comissão Central de Recursos Humanos, o “agrupamento de perfis de funções do referido PCF, sob uma única nomenclatura, conforme demonstra a própria circular”, sinalizando que até os técnicos foram atingidos pela estratégia que precede o processo de terceirização. É importante lembrarmos que, o primeiro passo para a terceirização de todos os setores de vigilância e portaria, foi a conversão dos cargos de vigilantes em outros cargos, de forma que não impedissem a terceirização. Do mesmo modo, uma vez unificando a nomenclatura, além da perda da identidade profissional, abrimos a possibilidade de terceirização de todas as funções ali descritas e de qualquer outra função, cuja nomenclatura não conste mais oficialmente do quadro da Universidade.

Chamamos a atenção de todos para esse fato: muitas destas funções, com o tempo, serão excluídas do quadro da USP, para dar lugar à ampliação do processo de terceirização, que se intensificará nestas áreas e em outras. Os rumos que estão sendo traçados para a universidade nos leva a crer que todas estas funções e outras, apesar de necessárias, não serão mais executadas por profissionais da universidade..

Segundo a boa regra da terceirização, só não devem ser terceirizadas os cargos ligados diretamente à atividade fim da organização e, visto sob esse prisma, os únicos cargos que, por hora, permaneceriam a salvo, são os de professores (docentes) e técnicos pesquisadores, ou seja, as famosas equipes de pesquisas. Todos os demais poderiam ser terceirizados. Lembramos que recentemente o reitor presenteou, incentivando pesquisas mantidas com orçamento da USP, estes grupos de pesquisas.

AS FUNÇÕES DO GRUPO TÉCNICO, teriam como início nesta Carreira, o seu lugar na Classe II – Nível A e **AS FUNÇÕES DO GRUPO SUPERIOR**, o seu lugar na Classe III – Nível A.

CLASSES

É a divisão da estrutura da carreira que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares em termos de complexidade e responsabilidade. As 4 (quatro) classes da carreira dos funcionários da USP serão definidas de acordo com a habilitação mínima para cada uma. A valorização das especialidades nas classes I, II, III e IV, dar-se-ão a partir da descrição de cada função, sua especialidade, levando em conta, entre outros, os critérios de experiência, tempo de trabalho na universidade, responsabilidades, riscos, esforços físicos e escolaridade. No Plano de Classificação de Funções atual, existem atribuições e requisitos exigidos para cada função, na Faixa I, II e III, que serão substituídos pelos níveis A, B, C, D.

NÍVEIS

Identificam e agrupam os funcionários, de mesmo grau de escolaridade, treinamento e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do ambiente organizacional e especialidade a que os mesmos pertençam e contenham um conjunto de requisitos, como tempo de universidade, experiência, desenvolvimento através de cursos e outros, levando-se em consideração o tempo de trabalho na universidade e os padrões de vencimento, respeitando o piso, conforme legislação vigente, de cada profissão (engenheiros do COESF não ganham o piso da profissão, indicado pela legislação).

Teremos que assumir o grande desafio, dando um grande salto qualitativo, de construir através desta estrutura, a Carreira dos Funcionários da USP elaborada pelos próprios Funcionários, com a valorização e o reconhecimento do que eles representam para a Universidade, dentro da concepção de uma Universidade Laica, Democrática, Pública e de Qualidade e que, hoje, é uma das maiores do mundo.

Devemos superar a divisão entre básicos, técnicos e superiores que leva a estratificação destes grupos, criando uma dificuldade de progressão quase intransponível. Apesar da universidade já ter apontado que isto é impossível devido a legislação, cremos que encontraremos caminhos possíveis.

Na nossa proposta, a mudança de classes e níveis permitirá que um funcionário que exerça uma determinada função, possa progredir até o topo da tabela salarial, a partir do seu desenvolvimento, mudanças no seu perfil profissional por experiência adquirida, cursos ou escolaridade obtida, sendo que a universidade deverá proporcionar, a todos, oportunidades iguais.

Podemos visualizar isso através do exercício fictício, abaixo descrito, pois esta parte da Carreira deverá ser elaborada através de consultas a todas as unidades, com a participação de todos os funcionários, para que no final, possamos ter uma Carreira adequada a realidade da universidade hoje, corrigindo injustiças e desvios de funções.

PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE FUNÇÕES			
ASSISTENTE SOCIAL / ENFERMEIRA/ AUXILIAR ADMINISTRATIVO			
Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV
Requisitos exigidos	Requisitos exigidos	Requisitos exigidos	Requisitos exigidos
Tempo de experiência na função, tempo na USP, cursos nas áreas afins.	Curso de especialização; 4 anos de experiência na função	Curso de Mestrado; 8 anos de experiência; 5 anos de USP; Título de mestre	Curso de Doutorado; Título de Doutor; Ter participado de pelo menos um projeto financiado pelo CNPQ ou outro órgão de fomento a pesquisa

PERFIS DAS FUNÇÕES

Queremos aproveitar os Perfis das funções, hoje descritas no Plano de Classificação de Funções, porém algumas funções necessitam da reformulação nas descrições dos Perfis, como por exemplo, a de educador nos Museus, Assistente Social, Jornalista e outras que possam surgir reivindicações por parte das unidades.

Não aceitamos a Circular 003/2009 do DRH, que agrupa inúmeras funções numa única função, desvalorizando e desmerecendo a dedicação de inúmeros profissionais que há anos se dedicam a sua profissão, muitas delas instituídas pelo COB – Código de Ocupação Brasileiro do Ministério do Trabalho, com base nas Portarias no.3654, de 24/11/1977 e no.1334, de 21/12/1994, resultado do convênio firmado entre o Brasil e a Organização das Nações Unidas –ONU, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Devemos resgatar todas as funções existentes na prática, em cada unidade da Universidade, levando em consideração aquelas relativas a carreiras regulamentadas por lei, como por exemplo: médico, bibliotecário, etc.

Devemos valorizar as funções consideradas de trabalho braçal pelo grau de dificuldade inerente as mesmas, tais como: esforço físico, insalubridade, etc...

Devemos definir a diferença entre cargo e função.

Ao trabalharmos com os Perfis das Funções devemos nos atentar para o COB – Código de Ocupação Brasileiro.

Lembramos que antigamente, os cargos de supervisores eram submetidos a Concurso Público e que depois de 1995, foram extinguidos e passaram a ser cargos de confiança. Entendemos que os cargos de chefias, assistentes administrativos e outros cargos de confiança deverão serem ocupados por funcionários que demonstrarem real competência, experiência e o “saber lidar com o outro”, para exercerem estas funções de mando, na expectativa de acabarmos com o Assédio Moral dentro da universidade.

Desvios de Funções

Todos os desvios de funções deverão ser corrigidos, antes da implantação desta Carreira, pois não podemos aceitar a política adotada na gestão Suely Vilela, em não mais corrigir os desvios de funções, limpando terreno para implantar o “**princípio da polivalência**” adotado na Carreira proposta pela reitoria, pois um dos argumentos adotados até o presente momento, quando é para “**beneficiar o funcionário**” é que o cargo público foi preenchido para uma determinada função, assim não se pode mudar de função. Entro na universidade como técnico de laboratório, com esforços, adquiro o diploma de biólogo e não posso subir para o nível superior, porém na proposta de Carreira da reitoria, poderei ser biólogo, trabalhar como biólogo, sem nunca ser reconhecido oficialmente como biólogo e nunca reclamar que atuei em desvio de função, pois na trajetória desta carreira da reitoria, poderei migrar de um eixo para outro, sem ser levado em consideração o desvio de função, ou seja, a universidade consegue resolver o seu problema, mas jamais o problema dos funcionários. Temos que encontrar uma solução.

Funções Regulamentadas por Lei

Conforme a Lei Estadual Complementar no. 1074, de 11 de dezembro de 2008 na Universidade de São Paulo existem 70 funções de nível superior, 50 funções de nível técnico e 55 de nível básico, sendo que destas 72 funções são regulamentadas por Lei e o funcionário necessita de registro em Órgãos de Classes, conforme prevê o Plano de Classificação de Funções, que são elas:

- 1) Administrador
- 2) Advogado
- 3) Analista Contábil/ Financeiro
- 4) Analista de Recursos Humanos
- 5) Contador
- 6) Procurador
- 7) Secretariado
- 8) Secretariado Executivo
- 9) Técnico Contábil/Financeiro
- 10) Nutricionista
- 11) Técnico em Nutrição e Dietética
- 12) Bibliotecário
- 13) Diagramador
- 14) Editor
- 15) Fotógrafo Especialista
- 16) Jornalista
- 17) Locutor / Operador de Som
- 18) Programador Musical
- 19) Publicitário
- 20) Relações Públicas
- 21) Revisor
- 22) Arquiteto
- 23) Engenheiro
- 24) Tecnólogo
- 25) Assistente Social
- 26) Psicólogo
- 27) Biólogo
- 28) Especialista em Biotério
- 29) Especialista em Laboratório
- 30) Geógrafo
- 31) Geólogo
- 32) Médico Veterinário
- 33) Químico
- 34) Técnico Agrícola
- 35) Técnico de Laboratório
- 36) Técnico em Radiologia
- 37) Ator
- 38) Cenotécnico
- 39) Sonoplasta iluminador
- 40) Educador de Práticas Esportivas
- 41) Concertino
- 42) Copista e Arquivista Musical
- 43) Instrumentista de Fila
- 44) Pianista / cravista
- 45) Regente Assistente
- 46) Regente Titular e Diretor Artístico
- 47) Segundo Solista
- 48) Violino Spalla
- 49) Auxiliar de Consultório Dentário
- 50) Auxiliar de Enfermagem
- 51) Cirurgião Dentista
- 52) Enfermeiro
- 53) Enfermeiro Trabalhista
- 54) Engenheiro de Segurança de Trabalho
- 55) Especialista em proteção Radiológica
- 56) Farmacêutico
- 57) Fisioterapeuta
- 58) Fonoaudiólogo
- 59) Médico
- 60) Médico do Trabalho
- 61) Técnico de Enfermagem
- 62) Técnico de Enfermagem do Trabalho
- 63) Técnico de Segurança de Trabalho
- 64) Técnico de Higiene Dental
- 65) Terapeuta Ocupacional
- 66) Técnico de Telecomunicações
- 67) Mestre de Embarcação.

Muitas destas funções também estão descritas no Código de Ocupações Brasileiras. Será necessário analisar e adequar os possíveis desvios de função com o nivelamento do salário.

Diferenças entre funções, cargos e empregos públicos.

“O quadro funcional é o espelho quantitativo de servidores públicos da Administração e consiste no conjunto de carreiras, cargos isolados e funções públicas remuneradas, integrantes de uma mesma pessoa federativa ou de seus órgãos internos. **A função pública** é a atividade em si mesma, é a atribuição, as tarefas desenvolvidas pelos servidores” (Celso Antonio Bandeira de Melo)

Empregos públicos são o que os funcionários da USP na sua maioria ocupam.

“Empregos públicos são núcleos de encargos de trabalho permanentes a serem preenchidos por pessoas contratadas para desempenhá-los sob relação jurídica trabalhista e somente podem ser criados por lei” (Celso Antonio Bandeira de Melo). Exemplo é a Lei Complementar 1074/2008.

Cargo Público “é o lugar dentro da organização funcional da administração direta e de suas autarquias e fundações públicas que, ocupado por servidor público, submetido ao regime estatutário, tem função específica e remuneração fixada em lei ou diploma a ela equivalente. Logo o servidor público aprovado em concurso público, com vínculo estatutário, tem cargo e exerce função e os servidores públicos regidos pela CLT exercem função, mas não ocupam cargos” (Celso Antonio Bandeira de Melo)

É necessário salientar que os funcionários da USP ocupam “**empregos públicos**”.

PROCESSO DE ASCENSÃO

O processo de ascensão seja horizontal ou vertical jamais poderá depender de sobra de orçamento e muito menos de vagas a serem distribuídas. Deverá ser automático a partir do momento em que o funcionário se desenvolve adquirindo os requisitos para tal ascensão.

Este Tema na Carreira, ainda necessita de muitas discussões entre os funcionários, entendendo que é neste processo que são geradas as injustiças, as contradições e o nó da questão.

Tudo aqui apresentado, são propostas de funcionários.

Movimentação Horizontal

- 1) Deverá ocorrer através de Avaliação de Desempenho dos Setores, levando-se em consideração a “produção científica” das unidades (proposta de São Carlos apresentada em reunião do departamento de Carreira), a cada dois anos.

Necessitaremos redefinir o conceito de “produção científica” e como este poderá se traduzir em unidades, como: Coordenadorias, COSEAS, CEPEUSP, Reitoria e outras.

- 2) Deverá ocorrer através de Avaliação de Desempenho de cada funcionário a cada dois anos, sendo avaliado pelo grupo que trabalha com ele, independente de ser chefia. Caso o funcionário ascenda horizontalmente através do processo e chegue à Classe I – Nível D poderá continuar seu desenvolvimento institucional construindo um Perfil que preencha os requisitos da Classe II, e “automaticamente” ele vai para a Classe II. já sendo incluído no Nível II D, seguindo no último nível atingindo. Alguém que ingressou no nível IA poderá chegar ao nível ID em até 6 (seis) anos, o que ingressou no nível IB poderá chegar ao nível ID em 4 (quatro) anos e o que ingressou no nível IC poderá chegar ao nível ID em 2 (dois) anos.

Segundo os companheiros de São Carlos devemos criar três processos de progressão ou Ascensão, sendo: um automático, um por avaliação de produtividade/desempenho e o outro por aperfeiçoamento.

Processo por Aperfeiçoamento e capacitação profissional

Será a movimentação horizontal automática a cada 2 anos, de dois níveis.

- 1) Atingindo 400 horas em treinamentos na área, automaticamente é promovido em uma classe
- 2) Será limitado a uma graduação, uma especialização ou MBA, um mestrado ou um doutorado.
- 3) Deverá ser levado em consideração o “**notório saber**”, pois em diversas áreas existem profissionais que não possuem doutorado, porém em termos de conhecimentos relacionados aquela área, possui o “notório saber”, que muitos professores não possuem e necessitam da atuação daquele profissional para desenvolver as suas pesquisas e a sua produção científica.
- 4) Este deve ser o principal critério a ser considerado: o tempo de trabalho do funcionário dentro da unidade e toda a sua experiência adquirida no seu fazer com relação as atividades de ensino, pesquisa e extensão dentro de cada unidade, seja ela unidade de ensino ou órgãos centrais da reitoria.

Funcionários do Instituto de Psicologia sugeriram que deverão ser contemplados os funcionários que estão com cursos de formação (ensino médio, Graduação, Pós-Graduação) em andamento. Um funcionário de nível básico, cuja exigência é ensino fundamental, deve ser estimulado a aprimorar sua formação. Desta forma, o funcionário desta Carreira que esteja cursando o ensino médio (antigo 2º Grau) deve ser favorecido.

Para uma melhor qualificação técnica de seus funcionários o Departamento de Recursos Humanos da Universidade de São Paulo deverá investir em cursos de formação, quais sejam: graduação e pós-graduação. O Programa abaixo foi extraído do site do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo.

Programa Auxílio Bolsa de Estudos

O Programa Auxílio Bolsa de Estudos seria destinado a contribuir para a qualificação técnica e o aperfeiçoamento dos recursos humanos do Quadro de Pessoal da Universidade de São Paulo.

Valor de Reembolso

- 1) Para Cursos de Graduação: O auxílio financeiro é concedido na forma de reembolso do valor de 30% da mensalidade e da taxa de matrícula cobradas pelo estabelecimento de ensino, limitadas essas parcelas, individualmente, cabendo exclusivamente ao bolsista a responsabilidade pelo pagamento de taxas cobradas em virtude de atraso na liquidação do débito;
- 2) Para Cursos de Pós Graduação: O auxílio financeiro será concedido na forma de reembolso do valor da mensalidade e da taxa de matrícula, limitadas essas parcelas, individualmente, a 40%, cabendo exclusivamente ao bolsista a responsabilidade pelo pagamento de taxas cobradas em virtude de atraso na liquidação do débito;

3) Dos Beneficiários

São beneficiários do auxílio os servidores ocupantes de cargos do quadro da Universidade de São Paulo, desde que um deles seja de caráter efetivo, e já tenham sido aprovados no estágio probatório. Não poderá se candidatar ao auxílio-benefício o servidor que:

- a) Estiver em gozo de licença para tratamento de interesses particulares;
- b) Estiver em período de estágio probatório;
- c) Sofreu punição disciplinar ou teve faltas injustificadas nos últimos 5 (cinco) anos.

4) Dos critérios de seleção

I – Para Cursos de Graduação

É estabelecido, anualmente, o número de vagas a serem contempladas com o Auxílio Bolsa de Estudos, sendo divulgado no Diário Oficial do Estado de São Paulo, podendo concorrer às vagas os servidores interessados que se candidatarem no prazo estabelecido e serão classificados pelos seguintes critérios:

- a) Recomendação firmada pelo diretor da unidade de lotação;
- b) Menor salário base do cargo que ocupa, inclusive em comissão, não computados os acréscimos decorrentes de vantagens pessoais;
- c) Maior tempo de efetivo exercício;
- d) Maior número de dependentes;
- e) Não possuir curso superior concluído;
- f) Menor número de períodos letivos que faltam para terminar o curso;
- g) Ser remanescente de processo seletivo anterior;
- h) Não ter utilizado o auxílio anteriormente.

II – Para Cursos de Pós Graduação

É estabelecido anualmente, o número de vagas a serem contempladas com o Auxílio Bolsa de Estudos, sendo divulgado no Diário Oficial do Estado de São Paulo, podendo concorrer às vagas os servidores interessados que se candidatarem no prazo estabelecido e serão classificados pelos seguintes critérios:

- a) Recomendação firmada pelo diretor da unidade de lotação;
- b) Não ter utilizado o auxílio anteriormente;
- c) Menor salário base do cargo que ocupa, inclusive em comissão, não computados os acréscimos decorrentes de vantagens pessoais;
- d) Possuir maior tempo de efetivo exercício;
- e) Menor número de meses para concluir o curso;
- f) Ser remanescente de processos seletivos anteriores;
- g) Ter maior idade.

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de desempenho deve analisar o comportamento de cada trabalhador dentro da sua equipe de trabalho e não da pessoa. Avaliar como ele desempenha a sua função no cargo que ocupa na Universidade.

“Defendemos a **AVALIAÇÃO COLETIVA** por setor com critérios objetivos que contemple a análise objetiva do trabalho realizado, evitando a competição e gerando eficiência, 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 e seus subordinados). Esta troca de balanços, com certeza é útil no crescimento do espírito de equipe, o que poderá evitar conflitos nas relações de trabalho, inclusive o assédio moral.

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 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 contratação de novos funcionários, cursos, treinamentos, reciclagens, realocações, etc...

Uma avaliação final inter- setorial da unidade será o coroamento do processo.

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

Deverão ser avaliadas as relações homem-trabalho, trazendo benefícios não somente para a Universidade, mas também para as pessoas que nela trabalham, pois hoje as avaliações são em cima das relações de amizades, privilégios, apadrinhamento, nepotismo e atitudes estas nocivas ao serviço público, ao ensino, pesquisa e extensão e a própria universidade.

Treinamentos, reciclagens e cursos: deverá ser fornecido á todos sem discriminação, levando em consideração a necessidade de cada funcionário, do setor e da própria universidade, pois será através deste processo, que a universidade poderá galgar os rankings de melhor universidade da América Latina e do mundo. Hoje os treinamentos e reciclagens são negados á muitos funcionários em diversas unidades, tanto por chefias e até mesmo por diretores.

Realocações:- hoje denominada de “transferência de unidades”. Hoje só existem normas e regras para este processo, aos funcionários que não são apadrinhados, pois para aqueles que possuem padrinhos, basta existir a vontade e o interesse do professor (principalmente) e até mesmo do reitor (que no início de sua gestão transferiu vários funcionários da Faculdade de Direito para outras unidades), que a transferência do funcionário é concretizada.

Durante a avaliação coletiva o funcionário que se declarar insatisfeito, ou que a equipe, o setor e a própria unidade concluir que o mesmo será melhor aproveitado, desempenhara melhor as suas funções, se sentirá mais feliz e produzirá mais, deverá ser transferido para outro setor ou para outra unidade.

A sugestão é que a Universidade deva manter no DRH da USP um banco de dados, para que o mesmo seja acionado, quando necessário, pelas unidades.

Princípios gerais

- 1) Avaliar o desempenho tendo por referência os objetivos e as especificidades do trabalho.
- 2) Utilizar mais de um instrumento de avaliação do funcionário, do setor e coletividade.
- 3) Realizar avaliação individual e do setor por todos os funcionários e não apenas pela chefia, ou pessoas estranhas a unidade, como vem ocorrendo hoje na USP.
- 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, com representantes de funcionários eleitos pelos trabalhadores, que faça a coordenação do processo e assessore 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, discutidas pelo setor.
- 9) Transpor horizontalmente os níveis (A, B, C e D) a cada dois anos, conforme a classificação final em duas avaliações consecutivas (anualmente).
- 10) Realizar o processo independentemente da transposição dos níveis, 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.
- 12) Na avaliação de desempenho deve ser introduzida a questão da responsabilidade sócio ambiental, conhecimentos relacionados a história da USP, visão crítica da estrutura organizacional da universidade e da unidade aonde desempenha a sua função.

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 realizado na unidade.
- d) Apresentação do currículo apresentado no período.
- e) Discussão dos setores interligados, isto é, de outros setores que forneçam ou que recebam trabalho, com elaboração de relatório que devem ser enviados aos mesmos.
- f) Planejamento e levantamento das metas para o próximo período.
- g) A avaliação final deverá 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.
- h) Avaliação de mérito individual, avaliação do cumprimento das metas anteriores planejadas e proposta de novas metas.

Avaliação de cada indivíduo

Existe hoje uma cultura organizacional de que avaliação de desempenho significa “aumento de salário”, o que entendemos não ser o correto, pois toda avaliação deve dar oportunidades ao trabalhador da autocrítica e de mudanças para a sua melhoria funcional e aquisição de **requisitos para a ascensão na Carreira, ou seja, o seu desenvolvimento profissional dando oportunidade de ascensão na Carreira**, alterando assim a sua remuneração

Cada funcionário terá avaliação individual, “fechada” coletivamente, independente do lugar que ocupe no organograma da unidade, sempre por maioria.

Deverá ser levado em consideração também as dificuldades enfrentadas por condições inadequadas de trabalho.

A avaliação de desempenho deverá também ter por objetivo melhorar as condições de trabalho, as relações interpessoais e intersetoriais e dar oportunidades ao funcionário que muitas vezes enfrentando condições adversas, executam bem seu trabalho.

A avaliação de desempenho poderá “estimular o crescimento e o desenvolvimento dos funcionários, estimulando a movimentação horizontal e vertical.

Observações:

Devemos aqui estudar todas as propostas apontadas por companheiros da base e até mesmo as propostas apresentadas pelo Prof. Joel, com o objetivo de assimilar o que for bom e descartar o que for ruim.

Devemos construir os “instrumentos” reais para estas avaliações e que as mesmas sirvam como meios para o desenvolvimento do funcionário e não como processos de insatisfações.

PROCESSO DE ASCENSÃO VERTICAL

A proposta da “**Pirâmide**” não devemos aceitar, para que não haja restrições de vagas, **PORTANTO**, será necessário que a reitoria determine **4% do seu orçamento** para que seja utilizado anualmente, com normativas determinantes que o dinheiro, não gasto durante o ano na ascensão de funcionários na Carreira, possa ficar acumulado para o ano seguinte.

Como princípio, cada funcionário poderá subir automaticamente na Carreira de acordo com os seus méritos, alcançados através do desenvolvimento determinado por critérios, normas e instrumentos no Plano de Carreira.

O funcionário poderá ascender verticalmente, após dois anos (aqui será considerada, a descrição dos requisitos de cada classe, considerando o risco, a periculosidade e a complexidade de cada função).

A ascensão vertical será automática, desde que o funcionário adquira todos os requisitos necessários descritos na Tabela de Classes acima.

Na proposta de Carreira para os Servidores Técnicos Administrativos da USP deverá **constar na descrição de cada Classe (I, II, III, IV, V) os requisitos necessários, para que os funcionários ascendam verticalmente**, sem a Reitoria “decretar” um processo que gere competitividade, seleção ou disputa entre os mesmos, os quais sempre são julgados por Comissões, que possuem os seus valores.

A ascensão será automática, bastando que o funcionário construa por si só, com os seus próprios méritos os requisitos necessários para percorrer esta Carreira.

“Esta proposta baseia-se em incentivar o desenvolvimento profissional do trabalhador, de maneira que ele seja premiado por seu esforço em progredir intelectual e profissionalmente, dependendo única e exclusivamente de seu empenho”.

“Verificamos que na atual Carreira, cada trabalhador compete entre os seus pares para conseguir uma das poucas vagas de ascensão, sendo que aqueles que têm maior possibilidade de fazer cursos, o fazem desnecessariamente visando somente ganhar o processo”, sem nunca utilizar os conhecimentos adquiridos nestes cursos no trabalho, ficando este sucateado, desqualificado e sem atender o fim da universidade que é o ensino, a pesquisa, a prestação de serviços e conseqüentemente o usuário.

Também poderemos trabalhar alguns requisitos descritos na proposta de carreira apresentada pela reitoria, após consulta aos funcionários, através de reuniões de Unidades, Seminários e deliberações de Assembléias Gerais dos Funcionários da USP.

Assim, iremos contar com a participação, sugestões e críticas de todos.

REENQUADRAMENTO

Cada funcionário deverá ser reenquadrado na Classe e no nível de acordo com o seu salário, sempre acima, nunca abaixo. Exemplo:

!- um técnico que ganha R\$ 3.664,50 (faixa II, nível K) na atual carreira, nesta carreira será reenquadrado na classe II, nível C. Em situações que o funcionário cumpra todos os requisitos de cada classe, a ascensão será automática.

QUESTÕES JURÍDICAS

Por ser a USP uma Universidade pública, autarquia especial, gozando de autonomia, muitas propostas ao serem apresentadas para esta nova Carreira, construída por nós trabalhadores, deverão ser submetidas a pareceres jurídicos (com certeza teremos a nossa Consultoria Jurídica, como a reitoria tem a dela).

Proposta da reitoria:- Que a Carreira, seja **anexada ao Estatuto da Universidade**, com a finalidade de não ser destruída por outras gestões, outros reitores, como foi até hoje. Mais um motivo, de que necessitamos ter uma Carreira discutida amplamente por todos e a partir dos nossos interesses e expectativas. Também **defendemos que a nova Carreira seja registrada, como ocorre com todas as carreiras destinadas a trabalhadores contratados pela CLT, no Ministério do Trabalho.**

Propostas para já serem discutidas pelos funcionários.

Devemos aqui atentar para a Lei Complementar no. 1074, de 11 de dezembro de 2008, aprovada pela Assembléia Legislativa, que poderá ser um empecilho jurídico para esta nossa carreira. Porém, quando a burocracia política tem vontade de mudança tudo é possível e não existe nenhum empecilho jurídico, como é o exemplo das mudanças que estão sendo propostas pelo reitor RODAS.

Devemos e traçaremos um paralelo entre as possibilidades por nós levantadas e as possibilidades existentes na Carreira dos Federais, Fasubra, USP, UNESP e UNICAMP.

CONCLUSÃO

Esperamos avançar num Projeto de Carreira que expresse a contribuição e o fruto de todas as discussões entre SINTUSP e categoria, sempre detalhando todos os elementos de uma carreira que seja reflexo dos trabalhadores da USP, com a finalidade de atender as necessidades e anseios apontados pela categoria de acordo com as suas funções e profissões, bem como, de acordo com as atividades da universidade, lembrando que todos são importantes para o objetivo da universidade que é o ensino, pesquisa e extensão.

Muitos companheiros acreditam que não seremos capazes de concluir a construção deste projeto.

Agora podemos arriscar dizendo: poderemos e temos condições de continuar a construção do projeto, junto com o DRH da USP, que possui inúmeros técnicos, num processo de discussão como ocorreu na implantação da primeira Carreira. O DRH já sinalizou e agora basta a “boa vontade política” do reitor em querer ouvir os funcionários, através da Comissão Representativa dos Funcionários da USP, que integrará a Comissão Paritária, já acordada com o DRH (reunião ocorrida no dia 03/11/2010), que terá legitimidade política, tendo em vista a metodologia de discussão junto à categoria, apresentada ao DRH, que são as Reuniões de Unidades, Seminários e Deliberações de Assembleias.

Alertamos também aos companheiros(as), que mesmo numa Carreira construída pelos funcionários, nem todos ficaram satisfeitos, pois Carreira é um instrumento do sistema capitalista, que destacará alguns em função de muitos e atribuirá valorização diferenciada a todos.

Comissão Eleita em Assembléia, no dia 05 de Novembro de 2010, para representar os funcionários:- Magno de Carvalho (ECA), Neli M. P. Wada (HRAC), Carlos A.S.França (Instituto Oceanográfico), Claudionor Brandão (demitido político da COCESP), Dulce (Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto) e Solange Conceição Lopes Veloso.

COMISSÕES EM CADA CAMPUS e UNIDADES

Solicitamos que em cada Campus e ou Unidades, seja criada uma Comissão para iniciar a discussão e elejam seus representantes, para participarem dos Seminários e Assembleias.

O “Trem está na Rua”. Esperamos que todos permaneçam atentos nas suas estações (unidades), tomem os seus assentos e desfrutem o sabor de discutir uma **CARREIRA NOSSA.**

Mandem suas contribuições, sugestões e críticas.

São Paulo, 08 de Novembro de 2010.

Departamento de Carreira do SINTUSP

Realização: Sindicato dos Trabalhadores da USP

Gestão: Sempre na Luta! Piqueteiros e Lutadores