

1 **940ª Sessão do Conselho Universitário.** Ata. Aos dez dias do mês de maio
2 de dois mil e onze, às catorze horas, reúne-se o Conselho Universitário, em
3 sessão extraordinária, na Sala do Conselho Universitário, na Cidade
4 Universitária “Armando de Salles Oliveira”, sob a presidência do M. Reitor, Prof.
5 Dr. João Grandino Rodas e com o comparecimento dos seguintes Senhores
6 Conselheiros: Helio Nogueira da Cruz, Vahan Agopyan, Marco Antonio Zago,
7 Maria Arminda do Nascimento Arruda, Telma Maria Tenório Zorn, Sandra
8 Margarida Nitrini, Antonio Magalhães Gomes Filho, Teresa Ancona Lopez,
9 Nicolau Reinhard, Adalberto Américo Fischmann, Marcelo de Andrade Romero,
10 Mauro Wilton de Sousa, Maria Dora Genis Mourão, Lisete Regina Gomes
11 Arelaro, Marcelo Giordan Santos, Luiz Nunes de Oliveira, Renato de Figueiredo
12 Jardim, Alejandro Szanto de Toledo, José Roberto Cardoso, Lucas Antonio
13 Moscato, Geraldo Roberto Martins da Costa, Paulo Seleglim Junior, José
14 Otávio Costa Auler Júnior, Euclides Ayres de Castilho, Benedito Carlos Maciel,
15 Marcos Felipe Silva de Sá, Fernando Rei Ornellas, Walter Ribeiro Terra,
16 Albérico Borges Ferreira da Silva, José Carlos Maldonado, Caetano Traina
17 Junior, Flávio Ulhoa Coelho, Pedro Alberto Morettin, Tércio Ambrizzi, Fábio
18 Luiz Teixeira Gonçalves, Colombo Celso Gaeta Tassinari, Marcos Egydio da
19 Silva, Jorge Mancini Filho, Fernando Salvador Moreno, Rui Curi, Carlos
20 Eduardo Falavigna da Rocha, Elizabeth Höfling, José Vicente Caixeta Filho,
21 Joaquim José de Camargo Engler, José Antônio Visintin, Isilia Aparecida Silva,
22 Dulce Maria Rosa Gualda, Silvia Helena de Bortoli Cassiani, Maria Helena
23 Palucci Marziale, Osvaldo Luiz Bezzon, José Carlos Pereira, Luiz Fernando
24 Pegoraro, Rodney Garcia Rocha, Carlos de Paula Eduardo, Emma Otta, Vera
25 Silvia Raad Bussab, Michel Michaellovitch de Mahiques, Belmiro Mendes de
26 Castro Filho, Catarina Satie Takahashi, Francisco de Assis Leone, Carlos
27 Eduardo Negrão, Maria Augusta Peduti Dal’Molin Kiss, Sérgio de Albuquerque,
28 João Luis Callegari Lopes, Helena Ribeiro, Sueli Gandolfi Dallari, Douglas
29 Emygdio de Faria, Sigismundo Bialoskorski Neto, Eliezer Martins Diniz, José
30 Jorge Boueri Filho, Edson Roberto Leite, Nei Fernandes de Oliveira Júnior,
31 Durval Rodrigues Junior, Ignácio Maria Poveda Velasco, Giselda Maria
32 Fernandes Novaes Hironaka, Alberto Carlos Amadio, Carlos Alberto Ferreira
33 Martins, Cecília Helena Lorenzini de Salles Oliveira, José Roberto Machado
34 Cunha da Silva, Luiz Eugenio Garcez Leme, Manoel Fernandes de Sousa
35 Neto, João Bosco Nunes Romeiro, Sedi Hirano, Amanda Guerra de Moraes
36 Rego Sousa, José Arana Varela, Marcos de Mattos Pimenta, Leny Pereira
37 Sant’anna, Antenor Cerello Junior, José Luiz Borges Andreoli, Marcello Ferreira
38 dos Santos, Alexandre Pariol Filho, André Luis Orlandin, Dário Ferreira Sousa
39 Neto, Paulo Dimas da Silveira Tauyr, Antonio Carlos Souza de Carvalho, João
40 Victor Pavesi de Oliveira, Roberto Rubem da Silva Brandão, Fellipe Brigatto
41 Moreira e Gustavo Rodovalho Boriolo. Justificaram antecipadamente suas
42 ausências, sendo substituídos por seus suplentes, os Conselheiros: Reinaldo
43 Guerreiro, Fábio Frezatti, Giovanni Guido Cerri, Maria Inês Rocha Miritello
44 Santoro, Wellington Braz Carvalho Delitti, Maria Helena Trench Ciampone,
45 Sebastião de Sousa Almeida, Walter Belluzzo Júnior, Domingos Sávio
46 Giordani, Heleno Taveira Torres, Valdir José Barbanti, João Guilherme Sabino
47 Ometto, Fábio de Salles Meirelles, Ricardo Luiz Soares Costa. Justificaram,
48 ainda, suas ausências os Conselheiros: Sérgio França Adorno de Abreu, Ana
49 Lúcia Duarte Lanna, Antonio Carlos Hernandez, Antonio Aprígio da Silva
50 Curvelo, Luiz Roberto Giorgetti de Britto, Leonardo José Richtzenhain, Teresa

51 Lúcia Colussi Lamano, Elisabete Maria Macedo Viegas, Maria Regina Torqueti
52 Toloi, Maria Hermínia Brandão Tavares de Almeida, Renato Janine Ribeiro,
53 Mariana Aldrigui Carvalho, Camilo Molino Guidoni, Claudimar Amaro de
54 Andrade Rodrigues, Thiago de Faria e Silva, Patrícia Burgos de Oliveira Leite,
55 Aline Vasta Klein, Vinicius Morais da Cunha, Barbara Regina Bouças Pontes.
56 Havendo número legal de Conselheiros, o Magnífico Reitor declara aberta a
57 sessão. **M. Reitor:** “A Universidade agradece a presença de todos, embora
58 seja uma reunião que há muito estava programada e há várias razões para
59 isso. Temos um assunto exclusivo na ordem do dia, que ainda que seja de
60 importância paradigmática, não significa que é o mais importante de todos, pois
61 temos vários outros assuntos também importantes. Mas esse assunto foi içado
62 e colocado em uma reunião com certa pressa e vou explicar porquê. Sabemos
63 que é um sonho muito antigo da Universidade que se desenhe uma carreira
64 funcional. A carreira funcional nunca será perfeita, como nada o é; tudo que é
65 trabalho humano pode ser melhorado, mas que se tenha uma carreira funcional
66 que dê a possibilidade aos servidores técnicos e administrativos de
67 vislumbrarem a médio-longo prazo a sua carreira e não se evadirem para
68 outras, não porque prefira – o que seria normal -, mas por falta de perspectiva.
69 Por outro lado, como nada se faz em um ano, essa carreira projetada vem
70 sendo estudada há tempos na Universidade. Aquele trabalho realizado na
71 última gestão não foi perdido, simplesmente foi redirecionado e chegou a esse
72 momento. O aspecto mais importante do redirecionamento da carreira está
73 justamente na questão de convidar as representações, através do Sindicato
74 dos Servidores a participarem da pintura do projeto. Foi isso que aconteceu.
75 Chegou-se a um termo médio e diria, não como Reitor, mas como um dos
76 Professores do Co, que acho, realmente, que essa carreira tem aspectos
77 positivos. É óbvio que vai evoluir a médio-longo prazo, mas os colegiados da
78 Universidade examinaram e consideraram, sob os vários prismas, que seria um
79 bom ponto de partida. De forma que não estaremos votando hoje a carreira
80 definitiva, mas um modelo de carreira que será sensivelmente melhor do que a
81 atual, com projeções de possibilitação anual, através de recursos
82 orçamentários destinados para subir na carreira, coisa que anteriormente não
83 se tinha e outros aspectos que certamente, no futuro, poderão melhorar. Penso
84 que todos se lembram de quando houve aquela proposta, que foi retirada a
85 pedido de uma parcela, de se colocar no Estatuto aquela regra, que seria
86 constitucional para a Universidade, que os funcionários técnicos e
87 administrativos deveriam ter uma carreira. Não temos isso, mas podemos
88 pensar em colocar, porque é possível que no futuro alguém retire a carreira,
89 pois não há obrigação nenhuma que ela continue. Portanto, ainda acho – como
90 muitos – que deveríamos votar esse artigo do Estatuto, poderemos fazer isso
91 no futuro, fazendo com que conste uma cláusula quase que pétrea sobre a
92 questão da carreira funcional. Por outro lado, pessoalmente, acho que as
93 gestões têm uma responsabilidade naquilo que propõem, pois se colocam é
94 porque aquilo deve ser tentado, mas se não for conseguido não é culpa da
95 gestão. Aquilo que vulgarmente chamamos de promessa não é apenas
96 promessa, mas tem que ser cumprida ou, pelo menos, tentada e obstada por
97 alguém, se for o caso. De forma, que é com satisfação que coloco para
98 discussão de todos os senhores e senhoras esse projeto hoje. A razão de ele
99 estar sendo colocado hoje é porque temos que fazê-lo antes do próximo
100 dissídio, pois o dissídio não tem nada a ver com isso, é uma coisa que vem a

101 *posteriori*, portanto, se esse projeto ficasse para depois do dia 17, certamente
102 teríamos problemas, inclusive legais, para fazer a compatibilização. Então, é
103 aquilo que mais uma vez foi falado e que também eu já falei várias vezes: a
104 questão da melhora dos salários dos funcionários técnicos e administrativos
105 não pode ser resolvida simplesmente através do reajuste anual. O reajuste
106 anual é correção anual de salário. Isso deve ser somado à carreira que a
107 pessoa vai fazendo e isso é o que está sendo proposto neste momento. E
108 espero que todos possam compreender essa necessidade. Essa é a razão de
109 se colocar, não diria às pressas, mas ser colocado antes do dia 17 de maio,
110 quando o CRUESP vai continuar as discussões que já estão começando para
111 se chegar ao índice de correção salarial anual. Por outro lado, poderiam dizer
112 que este assunto, por ser o único da pauta, é o mais importante, mas não é.
113 Não é o único e nem o mais importante, mas sabemos que se podemos
114 deslumbrar um consenso, não devemos, pela boa técnica, até mesmo
115 diplomática, colocar uma série de outros assuntos que certamente nos dividem.
116 Vamos tentar um consenso parcial. E isso não significa que a Universidade não
117 irá se preocupar, por exemplo, com a carreira docente, que está em um hiato,
118 por assim dizer. Não vamos falar dela ou outros assuntos de extrema
119 importância hoje, como a questão do poder na Universidade e vários outros
120 que precisam ser colocados - e serão. Mas, de qualquer forma, a técnica diz
121 para não se contaminar outros assuntos quando se imagina que possa haver
122 em algo válido, certa coerência de pensamento. Por isso, pediria
123 encarecidamente a todos os senhores e senhoras que se pronunciem o quanto
124 quiserem sobre este assunto, mas evitem, na medida do possível, puxar esse
125 assunto para outros, justamente porque isso impedirá que este assunto da
126 carreira possa ser discutido e mesmo resolvido. Na certeza de que esses
127 outros assuntos virão, queremos e vamos marcar brevemente outro Conselho
128 Universitário. Não haverá, portanto, nessa reunião de hoje, abertura para
129 outros temas. Isso não é cerceamento, é um pouco de lógica na discussão
130 dessa questão.” Ato seguinte, o **M. Reitor** coloca em discussão e votação a ata
131 da Sessão do Co realizada em 1º de março de 2011. O **Cons. Manoel**
132 **Fernandes de Sousa Neto** informa que tem algumas correções formais para
133 fazer na ata, que serão encaminhadas à Secretaria Geral posteriormente.
134 Colocada em votação, a referida Ata é aprovada por unanimidade. Ato
135 contínuo, o **M. Reitor** solicita ao Senhor Secretário Geral que apresente os
136 novos membros do Conselho Universitário. **Prof. Dr. Rubens Beçak:**
137 “Representante da Congregação: Prof. Dr. Walter Ribeiro Terra.
138 Representantes Discentes de Graduação: Sr. Gustavo Rodovalho Boriolo (EP);
139 Sr. Fellipe Brigatto Moreira (EESC); Sr. Roberto Rubem da Silva Brandão
140 (FSP); Sra. Barbara Regina Bouças Pontes (IFSC); Sr. Ricardo Luiz Soares
141 Costa (FM); Sr. Antonio Carlos Souza Carvalho (FD); Sr. Vinicius Moraes da
142 Cunha (FFLCH); Sra. Aline Vasta Klein (FFLCH) e Sra. Patrícia Burgos de
143 Oliveira Leite (IP).” **M. Reitor:** “Bem-vindos todos os novos conselheiros e
144 conselheiras, que chegam justamente em um momento importante, que é o da
145 discussão da carreira dos servidores técnicos e administrativos. Passando ao
146 assunto exclusivo, gostaria de dizer – e repito – que esse não é um trabalho
147 que começou há um ano, mas há muito vem sendo analisado e as discussões
148 passadas foram também usadas e serviram de substrato. Portanto, o mérito
149 não é apenas de nós todos que estamos aqui hoje, mas daqueles que já
150 passaram por aqui, quer na Administração, quer no próprio Conselho

151 Universitário. Em especial, faço uma referência ao Professor Joel Souza Dutra,
152 que é um especialista renomado em todo o Brasil nesse assunto e que teve a
153 grandeza de assumir o DRH. Sabemos que não é uma diretoria simples, mas
154 ele vem emprestando a sua *expertise*, que é única no Brasil nesses assuntos.
155 Penso que é importante nesse momento, ao chamá-lo para compor a Mesa,
156 que a Universidade faça um agradecimento ao Prof. Joel Dutra, que já vem
157 tratando desse assunto há alguns anos na Universidade. E esperamos - é claro
158 que a decisão não é dele, mas de todos nós – que possamos chegar a um
159 patamar superior nesse assunto. Todos aqueles aspectos que cada um
160 imagina sobre carreira continua em aberto, mas ao invés de estarmos no
161 patamar 1, estaremos no patamar 4 ou 5.” Ato seguinte o Prof. Dr. Joel Souza
162 Dutra toma assento na Mesa. A seguir, passa-se à **ORDEM DO DIA –**
163 **ASSUNTO EXCLUSIVO. PLANO DE CARREIRA PARA OS SERVIDORES**
164 **TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DA USP. PROCESSO 2011.1.7192.1.3 –**
165 **DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.** Proposta do Plano de
166 Carreira para os Servidores Técnicos e Administrativos da Universidade de São
167 Paulo. Minuta de Resolução que dispõe sobre a Carreira dos Servidores
168 Técnicos e Administrativos da Universidade e dá outras providências e anexos.
169 **Parecer da PG-USP:** conclui que a proposta está em condições de ser
170 submetida à CLR, à COP, à CCRH e, por fim, ao Conselho Universitário, para
171 aprovação final (20.04.11). Informação da CODAGE de que o impacto
172 financeiro da nova carreira é compatível com a disponibilidade orçamentária da
173 USP (26.04.11). **Parecer da CLR:** aprova, por unanimidade dos presentes (5
174 votos), o Plano de Carreira para os Servidores Técnicos e Administrativos da
175 USP, conforme proposto nos autos (26.04.11). **Parecer da COP:** aprova, por
176 unanimidade dos presentes (6 votos), o parecer favorável do relator, Prof. Dr.
177 Marcos Egydio Silva, com o esclarecimento de que o acréscimo de
178 comprometimento orçamentário acima do valor de 80% previsto nas Diretrizes
179 Orçamentárias para 2011 será atendido com os recursos da Reserva
180 Orçamentária da USP (28.04.11). **Parecer da CCRH:** aprova o Plano de
181 Carreira para os Servidores Técnicos e Administrativos da USP (28.04.11).
182 **Prof. Dr. Joel Souza Dutra: (apresentação)** “Quero agradecer muito as
183 palavras do Magnífico Reitor. Acho que o que estaremos apresentando é uma
184 produção coletiva, envolveu vários dirigentes, técnicos e membros do
185 Sindicato. Na verdade, fui apenas um articulador desse processo. A
186 contribuição, o que vamos apresentar é o resultado desse conjunto de ideias e
187 algo bastante customizado e adequado à realidade da Universidade de São
188 Paulo. Gostaria de apresentar aos senhores as bases desse trabalho. Ele foi
189 inicialmente trabalhado junto com o Sindicato, em uma Comissão onde fomos
190 discutindo essas bases. Na sequência, apresentamos a todos os dirigentes da
191 Universidade e incorporamos as sugestões que vieram dos dirigentes nessa
192 oportunidade. Gostaria de apresentar aos senhores as diretrizes, alguns
193 conceitos que lastreiam a carreira, a estrutura e as lógicas de movimentação
194 na carreira. As diretrizes foram importantes para pautar o caminho a ser
195 trilhado na concepção da carreira. A ideia de criarmos condições concretas
196 para que os servidores da Universidade pudessem se desenvolver, de
197 respeitarmos as opções individuais, criarmos oportunidade para as pessoas
198 também se movimentarem dentro da Universidade; criar uma mobilidade na
199 carreira desvinculada da avaliação de desempenho, não vincularmos isso a um
200 instrumento que teria como principal objetivo estimular o desenvolvimento das

201 pessoas, mesmo porque a avaliação para carreira e aumento salarial é mais
202 sofisticada, tem que inserir outros elementos, além da avaliação de
203 desempenho. Então, para não contagiar a avaliação de desempenho, tivemos
204 a ideia de desvincular a carreira, da avaliação de desempenho. Também
205 buscamos, através da carreira, a preparação de lideranças. Criamos critérios
206 claros para ascensão das pessoas na carreira, as pessoas vislumbrarem a sua
207 perspectiva, seu horizonte profissional e valorizarmos os servidores,
208 independentemente da natureza do seu trabalho. E, também, termos a
209 condição de otimizar os talentos existentes dentro da Universidade. Usamos
210 alguns conceitos importantes para darmos à carreira, de um lado, consistência,
211 coerência, mas do outro lado também assegurarmos um controle, a justiça na
212 aplicação desses critérios. Um conceito importante é o conceito de
213 competência, avaliarmos e valorizarmos os servidores pela sua competência,
214 pela sua agregação de valor, pela sua contribuição para Universidade. No
215 serviço público, de forma geral, temos, historicamente, avaliado o servidor
216 simplesmente pela sua capacidade. A capacidade é um elemento importante
217 de avaliação, mas não nos garante que a pessoa está mobilizando essa
218 capacidade a serviço da Universidade ou da Organização. Então, a ideia é que
219 a carreira olhe, principalmente, para a contribuição dessa pessoa para a
220 Universidade. Não desprezando, também, o olhar para sua capacidade, mas
221 não ficar com o olhar só nesse aspecto do servidor. Quando falamos dessa
222 contribuição das pessoas para Universidade, estamos falando de algo mais
223 subjetivo, estamos falando de uma contribuição que fica na Universidade
224 mesmo quando a pessoa for embora. Para trazermos essa avaliação para um
225 patamar mais concreto, mais objetivo, estamos fazendo uma analogia dessa
226 contribuição ao nível de complexidade dessa contribuição. Percebemos que há
227 uma relação muito direta entre o nível de complexidade das atribuições e
228 responsabilidades da pessoa e o nível de contribuição dessa pessoa para o
229 meio onde ela se insere. Medir a contribuição, pura e simplesmente, é difícil,
230 mas podemos fazer essa medição a partir de uma régua, de uma escala de
231 complexidade. Isso, também, nos dá uma ideia mais precisa de
232 desenvolvimento das pessoas, tanto para nós, Universidade, como para as
233 próprias pessoas. As pessoas conseguem, também, medir e avaliar o próprio
234 desenvolvimento dentro da Universidade na medida em que vão incorporando
235 atribuições e responsabilidades de maior complexidade. Desta feita, a carreira
236 está constituída em degraus de complexidade. Na verdade, cada patamar da
237 carreira é um degrau de complexidade. Esses degraus de complexidade estão
238 sendo medidos a partir de alguns critérios. Um dos critérios é o impacto da
239 ação ou da decisão da pessoa dentro da Universidade, medida através do nível
240 de atuação, abrangência de atuação e escopo da responsabilidade. Outra
241 medida da complexidade é o nível de estruturação da atividade. Quanto menos
242 estruturada, maior a complexidade. O que a pessoa faz com a informação, a
243 sua autonomia decisória. Há uma relação direta também entre a complexidade
244 e o valor dessa pessoa, tanto para a Universidade como para o mercado.
245 Obviamente que esse critério é importante para garantirmos uma equidade
246 interna em termos de valorização, de reconhecimento do nosso servidor. Mas,
247 também, serve para termos certa equidade externa e mantermos certa
248 competitividade também, com o mercado de forma geral. Dessa feita, a medida
249 que a pessoa vai lidando com maior complexidade, ela está se desenvolvendo,
250 crescendo na carreira e está valendo mais, está tendo um valor maior.

251 Verificamos que as pessoas se desenvolvem em ritmos diferentes. Mas elas se
252 desenvolvem de forma harmoniosa quando vão conciliando a sua capacidade,
253 a sua compreensão do contexto onde elas se inserem com o nível de
254 complexidade com o qual elas atuam. Isso será muito importante como um
255 parâmetro para orientar a pessoa no seu desenvolvimento, para ajudar os
256 gestores a orientar seus subordinados nesse processo. A estrutura da carreira
257 foi objeto de grande discussão e a nossa ideia, desde o início foi de obtermos
258 uma grande mobilidade do servidor dentro da Universidade. Hoje, ao
259 contratarmos uma pessoa em uma determinada carreira, essa pessoa só
260 poderá ocupar outra carreira na medida em que fizer um concurso público.
261 Para minimizarmos esse impacto, procuramos sair de 97 funções para 3
262 funções ou 3 carreiras. A ideia é que o servidor entre na Universidade como
263 nível básico, técnico ou superior. Dessa forma, a pessoa pode assumir
264 qualquer atividade dentro da Universidade sem que isso caracterize um desvio
265 de função. Isso vai nos permitir uma grande mobilidade dos nossos quadros e
266 com isso, também vamos atender uma das diretrizes que é de otimizarmos,
267 usarmos plenamente a capacidade dos nossos servidores. A carreira está
268 constituída em 10 degraus de complexidade. O espectro de complexidade da
269 Universidade, no caso dos servidores técnicos e administrativos, poderia ser
270 recortado em 8, 6, 4 degraus. A técnica diz que a melhor forma é cortar o
271 espectro de complexidade no maior número de degraus possível. De tal forma
272 que as pessoas percebam com mais nitidez o seu desenvolvimento. Porém,
273 temos que cortar essa complexidade em degraus que sejam bastante visíveis,
274 novamente para minimizarmos a subjetividade, de tal forma que percebamos
275 se a pessoa está no degrau 1, 2, 3 com muita facilidade. Por isso, nos
276 limitamos a cortar o espectro de complexidade em 10 degraus. Vimos que se
277 cortássemos em 11 ou 12 degraus, começaríamos a perder essa
278 especificidade, essa clareza na identificação de cada um dos degraus na
279 carreira. Temos 5 degraus para o nível básico, 5 para o nível técnico e 5 para o
280 nível superior. Também estabelecemos a caracterização desses 10 degraus de
281 complexidade, onde a pessoa sai no degrau 1 de uma atividade pouco
282 complexa, com baixa autonomia e caminha para o degrau 10 com um trabalho
283 de grande complexidade, de grande autonomia. Também, o objeto de uma
284 discussão importante foi a tabela salarial. A partir de uma série de trabalhos,
285 olhando essa equidade interna e externa, pudemos chegar nessa tabela, onde
286 o nível básico tem o seu piso em R\$ 1.536, o nível médio em R\$ 2.792 e o
287 nível superior em R\$ 5.250. Isso também é importante, particularmente para o
288 nível técnico e superior, para melhorar a nossa atratividade. Hoje, temos uma
289 dificuldade muito grande de capturar esses profissionais no mercado, uma
290 dificuldade que tende a aumentar ao longo dessa década. Temos a nossa
291 economia crescendo em progressão geométrica e a oferta de pessoas
292 especializadas crescendo em progressão aritmética. Então, temos uma
293 defasagem que deve se ampliar nos próximos anos. Também tivemos uma
294 tabela de conversão da atual tabela para a próxima. A nossa ideia de
295 enquadramento nessa tabela será, basicamente, através do salário. As
296 pessoas terão uma progressão de 5% na tabela atual e a partir dessa
297 progressão de 5%, o enquadramento na tabela no salário mais próximo. Isso
298 vai gerar, inicialmente, certo desconforto para alguns, porque estamos
299 achatando os salários para cima. Mas a nossa ideia é que no movimento
300 imediatamente posterior, possamos avaliar cada um dos servidores e

301 reposicioná-los adequadamente na carreira. Esse é um movimento que
302 esperamos fazer ainda no segundo semestre deste ano. As movimentações na
303 carreira serão de 3 ordens. Uma será a partir do próprio *turnover* da
304 Universidade. Hoje esse *turnover* é de 3,5%. Estimamos que este ano esse
305 *turnover*, inclusive em função da realidade de mercado em que vivemos, cresça
306 para 5% e, provavelmente, mantenhamos esse patamar de 5% ao ano nos
307 próximos anos. A ideia nesse *turnover* é, ao perdermos, por exemplo, um
308 servidor que está na carreira no nível 3 do superior, possamos pegar alguém
309 que está no nível 2, promovê-lo para o nível 3, alguém que está no nível 1,
310 promovermos para o nível 2 e recrutarmos externamente uma pessoa para o
311 nível 1. Com isso, podemos fazer duas promoções e a contratação de uma
312 terceira pessoa, sem que isso venha a comprometer o orçamento da
313 Universidade. Estamos falando de aumento do orçamento, mas um movimento
314 que pode ser feito dentro das Unidades. Com o estabelecimento de critérios,
315 isso se torna possível. Hoje, isso não seria possível, pela ausência de critérios.
316 Outro movimento será feito nas próprias Unidades. A ideia é que todo ano seja
317 destinada uma verba orçamentária para aumentos salariais. E que esses
318 aumentos salariais sejam administrados pelas próprias Unidades, usando um
319 conjunto de critérios estabelecidos pela carreira e os limites estabelecidos pelo
320 orçamento. A ideia é que cada Unidade constitua um Comitê que fará essas
321 avaliações. Nossa ideia, também, é tão logo possamos trabalhar com a
322 carreira, a ideia seria estarmos reunindo o Sindicato, os assistentes
323 administrativos e discutirmos a constituição desses comitês. Verificamos que
324 cada Unidade tem uma realidade muito particular, e por isso a ideia não é
325 institucionalizarmos um padrão de formação desses comitês. Também, a nossa
326 ideia, em conjunto com o Sindicato e com os Assistentes, é estabelecermos um
327 conjunto de regras comuns para toda a Universidade e estimularmos os
328 comitês das Unidades a criarem critérios específicos da sua Unidade, de forma
329 que mantenhamos uma equidade e a justiça na aplicação desses critérios. A
330 ideia é que o comitê, com esses critérios e com as restrições orçamentárias,
331 tomem as decisões de aumentos salariais e essas decisões sejam aprovadas e
332 implementadas pelo CTA ou órgão equivalente dentro da Unidade ou Órgão. O
333 DRH terá como missão, primeiro preparar os integrantes desses comitês, ou
334 seja, vamos oferecer a todos eles um treinamento, uma capacitação, de forma
335 que as pessoas estejam absolutamente aptas a fazer isso. Além disso, vamos
336 oferecer para os comitês uma série de instrumentos de análise e de avaliação.
337 Então os comitês não só serão treinados, como também serão
338 instrumentalizados para fazer essa análise, essa apreciação. Além disso, o
339 DRH, em um primeiro momento, vai auditar todas as avaliações, não no
340 sentido de colocar qualquer análise de mérito em relação a isso, acho que as
341 decisões têm de ser das Unidades, certas ou erradas, mas a missão ou o papel
342 da auditoria será de verificar se os critérios foram seguidos e se a Unidade
343 ficou dentro do orçamento, ou seja, se ela respeitou os parâmetros que foram
344 delimitados. É obvio que também, com essa auditoria, vamos perceber a
345 qualidade dos trabalhos efetuados. Nossa ideia é pegarmos os trabalhos de
346 melhor qualidade e divulgarmos para toda Universidade, divulgarmos as
347 melhores práticas. E também ajudarmos aquelas Unidades que tiveram
348 grandes dificuldades para aplicar os critérios, para fazer as movimentações das
349 carreiras. Então, vamos poder monitorar de perto sem, entretanto, intervir nas
350 decisões das Unidades, ou seja, as decisões das Unidades serão totalmente

351 respeitadas, desde que não firam as regras estabelecidas. A ideia é que esse
352 movimento possa ser horizontal, ou seja, a pessoa andando na faixa salarial,
353 ou um movimento vertical, pulando de faixa salarial. A ideia também é
354 estabelecer um conjunto de critérios para balizar o movimento horizontal e
355 vertical. Aqui são algumas sugestões que devemos ainda discutir com o
356 Sindicato e com os Assistentes. A ideia de uma progressão sempre no intervalo
357 superior a um ano, ou seja, se a pessoa teve um intervalo menor de um ano,
358 isso seria visto. Então, estabelecemos um decurso mínimo de prazo para essa
359 movimentação. A pessoa estar se desenvolvendo, a pessoa ter um bom
360 desempenho, comportamento, e assim por diante. E também a mesma reflexão
361 para a movimentação vertical - a pessoa ter decorrido um tempo mínimo entre
362 a última promoção para pleitear uma nova promoção. Além desses
363 movimentos, a ideia é que estimulemos as pessoas a solicitar sua promoção,
364 da pessoa ter condições de reivindicar sua promoção se ela atender os
365 critérios. A ideia é que as pessoas solicitem isso em um determinado prazo e o
366 próprio comitê da Unidade fará os julgamentos dentro também de uma verba
367 orçamentária destinada para isso. A ideia é que com esse movimento,
368 coloquemos também no servidor uma responsabilidade grande em relação a
369 sua própria carreira, seu próprio desenvolvimento e que isso não fique na mão
370 do gestor ou da Universidade. Que o funcionário também tenha uma ação ativa
371 em relação à sua carreira, em relação ao seu desenvolvimento. Aqui estão
372 alguns critérios de capacidade que também serão revistos com o Sindicato,
373 com os Assistentes, mas a ideia é que, nesse conjunto de critérios, consigamos
374 privilegiar a nossa população. Temos uma população hoje com características
375 muito diversas, temos pessoas muito experientes dentro da Universidade, mas
376 que não investiram na sua formação. E por outro lado, temos uma população
377 jovem que vem investindo na sua formação. Então, quando pensamos os
378 critérios, pensamos em critérios que respeitassem essas duas populações. A
379 ideia é, por exemplo, que uma pessoa tenha acesso ao último nível da carreira
380 de básico se ela tiver, por exemplo, 27 anos de experiência ou atualização de
381 180 horas e 21 anos de experiência, ou ensino médio e 18 anos de
382 experiência. A ideia é que, à medida que a pessoa vá investindo na sua
383 formação, ela vá diminuindo o tempo de experiência requerido. Então, com
384 essa alternativa, vamos conseguindo privilegiar essas duas populações. O
385 mesmo raciocínio foi feito para o nível técnico, no último nível 27 anos de
386 experiência, ou atualização de 180 horas e 21 anos de experiência, ou
387 graduação e 18 anos de experiência. Estou colocando isso simplesmente como
388 uma referência, porque esse conjunto de critérios ainda será trabalhado,
389 revisitado. Também as competências ou as entregas que queremos das
390 pessoas. Houve sempre um consenso da importância da visão sistêmica, das
391 pessoas estarem fazendo um trabalho e tendo clareza do impacto do seu
392 trabalho no trabalho de outras áreas, ou de outras pessoas na Universidade.
393 Das pessoas que estão na atividade administrativa, de passarem o seu
394 conhecimento para os mais jovens, do pessoal que está na área técnica, de
395 passar seus conhecimentos para as pessoas mais jovens, a ideia da gestão do
396 conhecimento. A responsabilidade sócio-ambiental, tomar decisão, inovação e
397 assim por diante, então seriam entregas importantes que queremos das
398 pessoas. E também um conjunto de conhecimentos que gostaríamos de ver
399 nas pessoas. A ideia das pessoas terem um conhecimento em um nível básico,
400 um conhecimento mínimo para operar aquilo que precisam operar, a pessoa

401 proficiente, ou seja, ela já tem uma autonomia no seu trabalho, é uma pessoa
402 que já conhece aquele assunto de uma maneira avançada, a ponto de propor
403 melhorias e uma pessoa que é referência naquele assunto, inclusive é a
404 pessoa que forma outras pessoas nesse tema. Foram pensadas sete áreas de
405 conhecimento importantes: conhecimento sobre a Universidade, conhecimento
406 sobre o Órgão, Principais Procedimentos da Instituição, Regulamentação e
407 Preceitos Legais, Responsabilidade Socioambiental, Segurança no Trabalho e
408 Conhecimentos Administrativos, particularmente em relação à própria carreira.
409 A ideia é que as pessoas entrem na Universidade, no mínimo, com esse
410 conhecimento básico. Nossa ideia é o mais cedo possível, podermos, quanto a
411 pessoa entrar na Universidade, antes de ela ir para Unidade, ela já ser
412 preparada nesses conhecimentos básicos, ela já chegar na Unidade com esses
413 conhecimentos básicos adquiridos e certificados. Acho que com isso também
414 podemos ter um avanço muito importante na Universidade. Era isso que
415 gostaria de trazer aos senhores. Se a carreira for aprovada, a ideia, como
416 próximos passos, seria o enquadramento das pessoas na nova carreira, com
417 aumento inicial de 5% e depois o posicionamento no primeiro da carreira, mais
418 a database sobre esse valor. E no segundo semestre já todo um movimento de
419 funcionamento dos comitês e um reposicionamento das pessoas na carreira.
420 Gostaria de agradecer muito a oportunidade e as palavras.” **M. Reitor:**
421 “Obrigado, Professor Joel. Antes de abrir a discussão, lembro que a
422 Procuradoria Geral da USP aprovou a proposta e a submeteu à CLR, COP,
423 CCRH, e por fim, estamos trazendo ao Conselho Universitário. As informações
424 da CODAGE foram que o impacto financeiro da nova carreira é compatível com
425 a disponibilidade orçamentária da USP. Diria, inclusive, que é compatível com
426 o dissídio que virá nas próximas semanas. O parecer da CLR foi aprovado por
427 unanimidade dos presentes, o parecer da COP também e o parecer da CCRH
428 aprovou o plano de carreira para os servidores técnicos e administrativos sem
429 voto contrário, mas com 3 abstenções, abstenções essas provenientes de
430 representantes sindicais. Portanto, apenas gostaria de dizer que hoje mesmo
431 tive uma reunião do CRUESP e pude perceber que as outras duas
432 Universidades estão com uma ‘santíssima inveja’ do nosso projeto. Portanto,
433 se este projeto não for aprovado aqui hoje, podemos vendê-lo para as demais.”
434 Ato seguinte, o **M. Reitor** solicita ao Prof. Dr. Rubens Beçak que comece a
435 convocar os inscritos. **Cons. Nei Fernandes de Oliveira Junior:** “Pedi a
436 palavra para manifestar, antes de mais nada, o meu apoio à proposta. Na
437 minha maneira de ver, trata-se de um enorme avanço entre a Universidade de
438 São Paulo e os seus servidores técnicos e administrativos. Há muito tempo,
439 quando lia o Estatuto da Universidade de São Paulo, desde os mais antigos,
440 sempre me surpreendia porque não havia no Estatuto nenhuma menção
441 sequer aos funcionários, que era como chamávamos antigamente os
442 servidores técnicos e administrativos. Acho que a primeira inserção aconteceu
443 há dois ou três anos atrás, com a inserção da necessidade de uma carreira
444 aprovada por este Conselho. É a primeira manifestação a respeito dos
445 servidores técnicos e administrativos na carta maior desta Instituição. Hoje,
446 votamos uma carreira que além de uma exigência estatutária é um importante
447 aprimoramento àquilo que existe. É uma carreira mais moderna, bem mais
448 profissional e, de certa forma, reflete, inclusive, as transformações porque
449 passa nossa Instituição nesta Administração. Parabênzulo a todos aqueles que
450 participaram da confecção dessa proposta, especialmente aqueles que

451 contribuíram significativamente para o acordo que embasa a proposta. A meu
452 ver, está de parabéns a Universidade de São Paulo.” **Cons. José Antonio**
453 **Visintin:** “Em primeiro lugar, cumprimento o Prof. Joel por ter coordenado este
454 trabalho. Tive o privilégio de trabalhar por dois anos com o Prof. Joel, em outra
455 condição, mas eu já o admirava. Talvez, hoje selamos, definitivamente, uma
456 carreira dos funcionários sempre ambicionada por eles, mas nunca ouvida.
457 Este é um momento importante. Os funcionários terão uma carreira semelhante
458 a dos docentes, porque com 97 funções, não dá para administrar. Mas agora,
459 cada funcionário será responsável pela gestão da própria carreira,
460 independente de qualquer ingerência. Acho que a coisa mais importante,
461 inclusive desse movimento interunidade, é quando o funcionário se dedica,
462 cresce e chega à vice-posição e depois, é capaz até mandar matar o chefe ou
463 quem quer que seja, para poder ocupar o seu cargo. Mas se puder migrar para
464 outra Unidade, onde tenha ascensão, seria fantástico, porque você o motiva.
465 Observo sempre que na minha Unidade tenho perdido excelentes funcionários.
466 Por um lado lamento, porque foram preparados, mas por outro, fico feliz,
467 porque é um motivo de orgulho que a minha Unidade - ou qualquer outra - sirva
468 de estímulo a esse funcionário e dê chance de crescer na Universidade. Hoje,
469 quem entra no básico, pode até chegar no topo da carreira, só depende dele.
470 Antigamente não era assim, nós, administradores dizíamos para o funcionário
471 que ele não iria fazer tal coisa, porque estaria em desvio de função. Talvez
472 fosse a coisa mais absurda que um funcionário poderia ouvir de alguém, mas
473 era a lei. Com certeza absoluta, iremos colocar nas mãos de cada funcionário a
474 sua administração e vamos ajudá-los a se orientar, porque sabemos que
475 funcionário bem preparado e desenvolvido é o futuro da Universidade. Discuti
476 com alguns ex-reitores no passado, dizia que o nosso quadro funcional não
477 estava à altura da USP em certos aspectos e quando este grupo chegar nesse
478 nível, a Universidade vai dar um salto de qualidade violento. Penso que esse é
479 um momento importante, decisivo e fundamental na carreira de cada
480 funcionário e, acima de tudo, para a USP. Parabéns a todos, inclusive ao
481 Sintusp, porque acho que também participou e ajudou. A USP está de
482 parabéns com esta atitude, pois o futuro dos funcionários estará garantido,
483 como o dos docentes.” **Cons. José Jorge Boueri Filho:** “Falarei a pedido dos
484 meus assistentes técnicos, de uma Escola que tem como peça fundamental o
485 processo participativo dos funcionários na gestão. Um exemplo dessa
486 participação é que nós, como Diretores, trabalhamos como incentivadores e
487 norteadores das atividades que eles pretendem fazer. Alguns dias atrás os
488 funcionários me trouxeram uma ideia e aceitei. Foi feito um curso no Tribunal
489 de Contas, promovido pela nossa Escola e o TCE-SP, para todos os
490 funcionários administrativos e financeiros da nossa Universidade. Um trabalho
491 de técnicos, pois foram eles que trouxeram, esses funcionários que participam
492 com garra na nossa Escola, pediram que aprovássemos esse projeto.
493 Contamos com vocês para que isso ocorra e, para nós, como Diretores, será
494 ótimo, porque é importante termos metas na nossa gestão e será um
495 aprimoramento e um ganho na nossa eficiência. Faço minhas as palavras do
496 Professor Nei Fernandes e do Prof. Visintin. Muito obrigado e conto com a
497 aprovação de todos.” **Cons. Colombo Celso Gaeta Tassinari:** “Em primeiro
498 lugar, cumprimento toda a equipe envolvida na elaboração desse Plano de
499 Carreira, desde o começo até a sua apresentação hoje. E trago um depoimento
500 da minha Unidade. Entendo esse Plano de Carreira como algo que não é

501 definitivo, no entanto, sua implementação era muito necessária na
502 Universidade, mas finalmente o primeiro passo foi feito e agora os funcionários
503 terão o seu plano de carreira. Na minha Unidade, poucas coisas foram
504 unânimes entre os funcionários, mas uma delas foi o apoio a esse plano de
505 carreira, a ser implementado. Sabemos que ele não é perfeito, assim como
506 também o sabe o Prof. Joel, mas sabemos, também, que haverá mudanças e
507 que devemos ir aperfeiçoando esse modelo a partir da sua implementação.
508 Mas o primeiro passo tem que ser dado e está sendo dado hoje. A parte que
509 mais preocupou nossos funcionários seria a ascensão posterior à
510 implementação. Obviamente que todos ficaram muito satisfeitos, primeiro por
511 terem um plano, segundo, com os níveis salariais desse plano e terceiro, a
512 parte de ascensão do plano, que é a mais importante - como ascender na
513 carreira. Existem essas Comissões que serão montadas nas Unidades e virão
514 diretrizes do DRH para essas Comissões. Esperamos que essas diretrizes não
515 sejam demasiadamente engessadas, de forma que a Instituição não possa
516 desenvolver as suas especificidades, ou seja, o que é típico de cada Unidade.
517 Temos, em um passado não muito distante, exemplos de que essas comissões
518 de avaliação eram verdadeiros desastres, onde causavam mais mal à
519 Instituição do que bem, porque, muitas vezes, o melhor funcionário não
520 ascendia aos níveis mais elevados, mas, por uma coincidência, eram os piores
521 que ascendiam. E isso se devia a forma de avaliação que era usada, que
522 muitas vezes causavam problemas, como por exemplo, contagem de horas de
523 curso em detrimento da eficiência, ou seja, se o funcionário exercia bem ou não
524 a sua função. Percebemos, claramente, que nesse plano isso foi pensado e
525 modificado e me parece que está de uma forma bastante adequada. Nesse
526 sentido, reforço o apoio do IGc à aprovação desse Plano de Carreira.
527 Queremos que seja aprovado e estamos aqui para isso. Temos claro que ele
528 será melhorado a partir de agora, mas a sua implementação é fundamental.
529 Mais uma vez, cumprimento a equipe envolvida, coordenada pelo Prof. Joel e
530 todos os seus membros, desde o início da discussão da carreira há algum
531 tempo atrás, na gestão passada e que culminou no hoje, com a apresentação
532 do Plano. Parabéns e conte com nosso apoio para melhorar ainda mais esse
533 Plano.” **Cons. Sigismundo Bialoskorski Neto**: “Discutimos a carreira com
534 todos os funcionários da FEARP e foi um momento muito bom e importante.
535 Trago a impressão de todos os funcionários, de que é uma ótima carreira e
536 digo que eles estão muito bem impressionados. Foram levantados certos
537 aspectos e contribuições para o futuro trabalho das comissões e isso, também,
538 foi muito bom. Na FEARP, vemos a carreira como um plano de incentivos
539 importantes para os nossos funcionários. Não tenho dúvida nenhuma de que já
540 era hora da USP ter uma carreira clara como essa. Por fim, gostaria de
541 ressaltar que sua arquitetura, não só a mobilidade do funcionário
542 horizontalmente ou verticalmente, como, também, a possibilidade de que a
543 Unidade tenha alguns critérios e alguma autonomia nessa ascensão, é algo
544 excelente. Portanto, nossa posição é, sem dúvida nenhuma, por sua
545 aprovação. Parabenizo os esforços da Reitoria e, em particular, os do Prof.
546 Joel.” **Cons. Renato de Figueiredo Jardim**: “Gostaria de iniciar reiterando os
547 parabéns que havia dado ao Prof. Joel e toda a sua equipe, durante a
548 apresentação da carreira na FEA. Mas gostaria, também, de comentar algumas
549 coisas e fazer uma pergunta de algo que ainda não entendi direito. Ter uma
550 carreira, como já foi dito anteriormente, não pressupõe só o avanço por sua

551 existência, mas sim o preceito básico da avaliação, o que é muito importante,
552 ou seja, temos que aprender a avaliar. É muito difícil fazer uma avaliação
553 funcional. E elas aconteciam de forma não sistemática, sem frequência definida
554 e traziam dentro do seu contexto uma avaliação que não gosto muito. Em
555 primeiro lugar, ela aparecia a cada 5 anos, e avaliação tem que ser cotidiana.
556 Acho que essa questão é fundamental na carreira, mas daqui a 5 anos
557 aprenderemos. A primeira avaliação não será muito boa, a segunda será
558 melhor e depois aprenderemos. A pergunta é essa: na verdade, para
559 avaliarmos temos que ter dinheiro, ou seja, a questão são os recursos e vejo as
560 três formas que foram encaminhadas pelo Prof. Joel - a primeira delas é o que
561 chama de *turn over*, onde está previsto da ordem de 3,5 a 5%. Isto está ótimo,
562 não precisa estar escrito em nenhum lugar, é só ter o compromisso da
563 Administração Central. Observo duas coisas: primeiro, pelo que entendi, não
564 traz ônus à Unidade; e, segundo, traz algo adicional que os docentes não estão
565 tendo, preserva-se o número orgânico de funcionários, ou seja, é possível
566 planejar - se iniciamos este ano com 100, no próximo ano teremos, no mínimo,
567 100 funcionários. Perfeito, isso é ótimo. Com relação aos recursos, foi falado
568 em, aproximadamente, 2% da folha para que haja as promoções e seria,
569 também, da ordem dos 2%, no sentido daquelas espontâneas, isto é, de um
570 indivíduo que se sente mal avaliado ou posicionado na carreira e a
571 administração, aparentemente, deveria fornecer recursos para isso. De forma
572 que vejo duas fontes de recursos, aquela que seria para fazermos avaliação
573 todo ano e a segunda, que é a espontânea. Fica a minha pergunta ao Prof.
574 Joel, pois não vi na documentação enviada onde aparecem esses índices. É
575 óbvio que consta do texto que depende da dotação orçamentária, mas gostaria
576 que houvesse um compromisso maior, no sentido de que pudéssemos,
577 realmente, implementar a carreira. Ainda que as discussões com o Prof. Joel
578 tenham sido, às vezes, calorosas, reitero que o seu trabalho e de sua equipe é
579 fantástico.” **Cons. Alejandro Szanto de Toledo:** “Inicialmente, parablenizo a
580 Comissão, o grupo de pessoas que elaborou esse projeto que, realmente,
581 muda os paradigmas dentro da Universidade. E por que muda os paradigmas?
582 Porque já tivemos alguns planos de carreira no passado, mas estes tinham
583 como função o reajuste salarial. No fim, era isso que tornava a carreira cada
584 vez mais complicada. Dessa vez, não só a carreira foi simplificada, como
585 também mudaram os seus paradigmas. E que paradigmas são esses? São os
586 seguintes: 1) agora um servidor não-docente pode planejar a sua vida, o que
587 vai lhe trazer equilíbrio financeiro, emocional e profissional. Nas carreiras
588 anteriores, alguém que estivesse iniciando, levaria 100 anos de serviço para
589 atingir o topo, ou seja, nunca chegaria, mas hoje em dia isso é possível. 2)
590 Esse plano de carreira coloca os valores da Universidade em evidência, esse é
591 um dos maiores ganhos, ou seja, competência, iniciativa e responsabilidade. E
592 é isso que queremos, não só do corpo de servidores não-docentes, mas
593 também dos docentes. São esses os paradigmas da Universidade. Esse plano
594 deixa muito claro que quem tiver essas atribuições vai ter sucesso no
595 planejamento de sua carreira. Outro ponto importante que os outros planos não
596 tinham: compromisso - para o meu gosto ainda muito leve, mas acho que é
597 uma questão de tempo. Sobre orçamento, este sempre foi o calcanhar de
598 Aquiles. Lembro-me que, normalmente, nos vários planos de carreira, toda
599 Unidade tinha quinze referências. Isso era uma guerra, não podia ter avaliação,
600 ou seja, perdia e desqualificava a avaliação dos servidores não-docentes. Este

601 Plano tem, pelo menos, uma dotação para se fazer um planejamento, inclusive,
602 dentro da Instituição. Só vejo vantagens e qualidades. Outro ponto importante é
603 que a avaliação não é, necessariamente, feita ao mesmo tempo que a
604 promoção; isso pode torná-la mais objetiva. Não tem o lado financeiro atrelado
605 e torna esta avaliação muito mais objetiva e específica para a Unidade. Estou
606 elencando qualidades porque, realmente, acredito que é uma mudança de
607 paradigma. O único ponto que diria que podemos pensar para o futuro, que é
608 muito bom, porém tímido, reside na questão salarial. Temos um montante
609 salarial que é para ser distribuído por ano. No caso da carreira docente, isso
610 não existe, é o mérito que decide a promoção. Tem o concurso, que pode ser
611 sazonal, mas o candidato se propõe, coisa que se pode fazer nessa carreira.
612 Gostaria de ver isto, também, na carreira de servidores não-docentes, tendo
613 mérito, o servidor é promovido uma ou duas vezes por ano. Claro, temos que
614 aprender a avaliar, como foi dito pelo colega Renato. Nessa fase, temos que ter
615 limites no orçamento, pois se não soubermos avaliar, todo mundo é promovido
616 e o orçamento não aguenta. Uma vez que for conquistado o aprendizado de
617 avaliar com responsabilidade e o incremento da folha for compatível com o
618 orçamento, acho que seria ideal que o mérito fosse o único critério para
619 avaliação dos funcionários e não a restrição orçamentária, como não o é para o
620 livre-docente, para os concursos. É claro, titular requer o cargo, mas não é
621 orçamentária a limitação. Acho que isso seria um passo futuro para a evolução
622 desse projeto. Tive a honra de participar e colaborar com o Prof. Joel desde o
623 início e queria parabenizar as duas gestões, que tiveram um enorme mérito.
624 Acho que é a primeira vez que temos, de fato, uma carreira e não um reajuste
625 salarial. Parabéns para todos.” **M. Reitor:** “Sem prejuízo das autorizadas
626 palavras do Prof. Joel no final, sobre a questão da dotação orçamentária e as
627 colocações que os Profs. Renato Jardim e Alejandro Toledo fizeram,
628 implicitamente existe o compromisso da Administração de, anualmente, colocar
629 valores para isso. Senão, acabaremos com a carreira que está iniciando. O que
630 a administração poderia fazer é, em sendo aprovado, conversar com o Prof.
631 Joaquim Engler, para que, no orçamento do próximo ano, já tenhamos rubricas
632 especiais. Isso é possível, Prof. Engler?” **Cons. Joaquim José de Camargo**
633 **Engler:** “Sem dúvida, não adianta pensar na carreira se não tivermos a
634 previsão orçamentária. Já nos últimos anos, desde a administração anterior,
635 embora sem uma carreira definida, anualmente a COP tem colocado um
636 percentual identificado para progressão da carreira, ouvida a CODAGE. Este
637 ano, temos essa previsão para a implantação inicial, ela é perfeitamente viável.
638 Como disse aos senhores no final do ano passado, além do orçamento normal
639 deste ano, tínhamos, ainda, uma reserva que equivaleria a 19% das despesas
640 com Pessoal, que poderiam ser utilizadas como reserva de ajuste ou para
641 salários ou para a Carreira. Essa previsão que a CODAGE faz, dos 3% acima
642 dos 80% é otimista, no sentido de que estamos gastando menos do que os
643 80%. Nesses 4 meses, já considerando o mês de abril, a execução
644 orçamentária chegou a 71% de despesa com Pessoal. Estão bem aquém dos
645 80% do orçamento deste ano, além daquela reserva que já tínhamos. Então, a
646 informação da COP de que aquilo que ultrapassasse 80% seria usado a
647 reserva, é apenas para dar uma garantia formal disso, já que talvez nem se
648 precise usar a reserva, uma vez que o aumento da arrecadação nesses quatro
649 primeiros meses tivemos cerca de 16% de acréscimo, em relação à mesma do
650 ano passado. Isso tem se mantido nesses meses, de forma que não há dúvida.

651 Como já mencionei na reunião da COP em que se discutiu a Carreira,
652 anualmente, como já se fez em anos anteriores, no mês de outubro, a
653 CODAGE deverá encaminhar à COP a previsão dos custos com a
654 implementação das etapas da Carreira de cada ano, que deverá ser incluído na
655 proposta orçamentária que virá ao Conselho, além da proposta da parte de
656 Pessoal das despesas já comprometidas.” **Cons. Jorge Mancini Filho:**
657 “Inicialmente, quero cumprimentar o Prof. Joel e a toda a Comissão que ficou
658 encarregada da elaboração dessa proposta. Solicitei às Assistentes da
659 Faculdade - Iara, Roseli e Cláudia - que fizessem um levantamento da situação
660 e a aplicação disto, especialmente, na FCF. Isso deu a oportunidade de
661 visualizar que teremos um ganho médio, neste momento, fora o dissídio, que o
662 Prof. Grandino já falou que teremos ainda neste mês de maio. Para o nível
663 básico, teremos média de 14,15%, variando a taxa de 5,2 a 38%. Para o nível
664 técnico, teremos aumento médio de 11,9%, sendo de 5,4 a 53,6% o aumento
665 do salário dos funcionários. No nível superior, variação de 5,3 a 46,1%. Como
666 já houve a manifestação dos nossos colegas, que caracterizaram a importância
667 dessa carreira, também vejo que antes tarde do que nunca, porque sempre
668 houve uma situação em que se falava de carreira, mas até então não se fez
669 absolutamente nada. Por isso, cumprimento o Prof. Joel - dizendo que sou
670 totalmente favorável a esse modelo -, à Administração, ao nosso M. Reitor e
671 toda a equipe, por ter assumido essa responsabilidade junto aos nossos
672 funcionários. Pude perceber, pela apresentação do Prof. Engler, assim como a
673 manifestação da CODAGE, em função daquilo que teremos de gastos com
674 Pessoal, que terá um aumento de 3,85 percentuais no comprometimento da
675 folha. Essa proposta é exequível e espero que seja aprovada para que,
676 realmente, possamos caminhar no sentido de termos os nossos funcionários
677 técnicos e administrativos de uma forma adequada. Uma das expectativas que
678 temos é com relação à segunda etapa desse processo, já que em muitas
679 situações tivemos funcionários que ficaram apenas com 5% de aumento, no
680 sentido da requalificação ou readequação desse pessoal dentro dessa nova
681 carreira. Mas como já foi colocado pelo Prof. Joel, em 180 dias teremos a
682 oportunidade de ver essa posição consolidada. Mais uma vez agradeço ao
683 Prof. Joel por ter nos dado a oportunidade de participar também, mesmo que
684 de uma forma indireta, porque pudemos, em outros momentos, estar com ele,
685 nos explicando e ouvindo. Realmente, chegamos a um momento muito
686 importante, que estabelece uma nova situação para os funcionários na USP.”
687 **M. Reitor:** “Pergunto aos nossos professores e professoras presentes, se não
688 seria o caso de contratarmos o Prof. Joel para refazer a carreira dos docentes,
689 depois dos números que foram apresentados. Deixando o chiste de lado, esses
690 valores iniciais das três carreiras foram muito conversados e, obviamente, que
691 não se pode chegar aos limites ideais, mas uma vez criados, anualmente isso
692 pode ser mudado. Por isso conversamos, as propostas dos três níveis –
693 básico, técnico e superior - foram discutidas e nem sempre foi possível se
694 chegar ao nível maior que se desejaria, quer no piso, quer no teto. Mas, repito
695 que isso foi para esse ano. O único problema que teremos é de os nossos
696 docentes quererem todos ir para as universidades federais, do ABC, de
697 Osasco, etc., se não houver algo parecido, também, para eles.” **Cons. Manoel**
698 **Fernandes de Sousa Neto:** “Gostei muito da fala do M. Reitor que antecedeu
699 à minha, por razões muito interessantes com relação à questão dos docentes,
700 já que o somos nessa Casa, tanto o M. Reitor, como o Representante dos

701 Professores, Doutores. Queria, de antemão, anunciar que meu voto será
702 favorável à Proposta do Plano de Carreira. Gostaria de fazer perguntas: não
703 entendo por que na USP temos diferentes carreiras, já que todos trabalham na
704 mesma Instituição. Por exemplo, alguns dos argumentos utilizados aqui, às
705 vezes, chegaram às raias do caritativo, como se por um acaso estivéssemos
706 oferecendo um benefício aos trabalhadores dessa Universidade e como se nós,
707 professores, não fôssemos trabalhadores também. É por isso que não entendo por que é
708 que a discussão de carreira não é uma única discussão. Por que temos, para
709 professores um regime estatutário e também o regime CLT, que do ponto de
710 vista jurídico é um problema grave para a condução dessa Universidade? Mas
711 me parece que isso não é objeto de tratamento nosso, sendo que deveria ser
712 uma preocupação. Sem falar, dos horrores que a Universidade tem vivido em
713 função da contratação de trabalhadores terceirizados em regime precaríssimo,
714 como o que aconteceu nos últimos dias sendo, inclusive, objeto de notícia em
715 diversos órgãos de imprensa do país. A pergunta é a seguinte: a Comissão
716 chegou a discutir essa relação entre os diversos regimes de trabalho existentes
717 na mesma Instituição, até do ponto de vista da legalidade disso? Com relação
718 ao que disse a pouco o Prof. João Grandino, evidentemente, se você aumenta
719 o patamar dos salários dos trabalhadores técnicos e administrativos da
720 Universidade, isso exerce uma pressão bastante razoável sobre os docentes. A
721 Universidade Regional do Cariri, por exemplo, no Ceará, paga hoje para quem
722 ingressa, valores que chegam próximo a R\$ 10 mil quando são Doutores.
723 Inclusive eu, que sou cearense, já pensei em fechar minhas contas por aqui - o
724 que deixaria até alguns felizes - e voltar para a terra. Na medida em que
725 discutimos as carreiras em separado, temos um problema gravíssimo que é o
726 fato de uma pressionar a outra. Então, entra a questão do orçamento, pois
727 queria que me dissessem qual é o impacto que teremos sobre o orçamento.
728 Gostaria de saber sobre isso para pensar aquilo que não foi anunciado, ou
729 seja, para saber como é que vão se dar os outros orçamentos com relação à
730 carreira docente. Isso tem implicação direta sobre aqueles que represento
731 neste Conselho, aliás, sobre todos os docentes da USP, pois que também
732 somos trabalhadores. Prof. Engler, quais são os impactos efetivos que
733 teremos? Como é que isso, inclusive, pode, em um determinado momento, ter
734 interferência na discussão sobre os salários como um todo, sobre a média
735 salarial da Universidade como um todo, pensando todos nós como
736 trabalhadores? Não entendi - e essa é uma pergunta que vai para os meus
737 colegas do Sindicato dos Trabalhadores da USP – por que se abstiveram?
738 Qual é a razão da abstenção, efetivamente? Queria entender isso, porque se é
739 um avanço, uma conquista dos trabalhadores, resultado de uma luta, processo
740 de um movimento, não dá para se abster. Se não é o melhor, é o possível e se
741 é o possível, é um passo no sentido de dar dignidade aos trabalhadores,
742 inclusive, àqueles que ganhavam menos, pois tem esse caráter, pelo menos,
743 salarial. Quero dizer, a desgraça que vejo no futuro é grande, mas do ponto de
744 vista imediato, as coisas melhoraram significativamente. Então, por que a
745 abstenção, se na realidade a posição é ser favorável? Apenas para
746 entendermos como é que é esse movimento. Gostaria muito que o caráter com
747 relação à essa discussão de carreira se mantivesse para as carreiras docentes,
748 porque aqui o Prof. Joel propôs simplificar, não fragmentar, dar um caráter de
749 unidade, esse é o sentido. E o que estão querendo fazer com a carreira
750 docente é fragmentá-la, aviltá-la, torná-la pior do que já é, inclusive, tirando

751 dela o mérito efetivo que é o seu caráter acadêmico, trabalho final que essa
752 Universidade tem que realizar.” **Cons. Alexandre Pariol Filho:** “O processo de
753 carreira que temos como resultado hoje passou por uma ampla discussão no
754 seio do nosso movimento e representação. É uma discussão que remonta há
755 muitos anos a fio nesta Universidade, não é de agora. Estamos nesta
756 discussão de carreira há, pelo menos, 30 anos, aproximadamente. A primeira
757 carreira que tivemos na Universidade surgiu em 1986. Ela surgiu de uma
758 reivindicação dos companheiros técnicos especializados e, depois,
759 estabeleceu-se para toda a Universidade. Nesta carreira, que é a atual, tivemos
760 ganhos, mas de lá para cá estamos em um processo permanente de
761 discussão. De forma que, para nós, este tema não é novo, ele já passou por
762 uma série de discussões e gostaria de dizer que este plano de carreira
763 proposto está nos trazendo inúmeros ganhos e estamos felizes com isso. Não
764 poderíamos deixar de reconhecer, pois na carreira atual temos 90 níveis e
765 agora teremos 40, embora na nossa reivindicação apresentamos 16 níveis,
766 mas não podemos, de forma alguma, dizer que isto não é uma conquista, pelo
767 contrário, foi um grande avanço. O piso salarial que está posto, principalmente
768 para o nível básico, é um ganho salarial. Não podemos deixar de estampar
769 este ganho salarial de uma carreira que apresentava um patamar de R\$
770 1.200,00 de piso e agora passa para mais de R\$ 1.500,00, isso é, sem dúvida,
771 um ganho salarial. E no nível médio existia também uma forte reivindicação,
772 pois o piso salarial era baixo, R\$ 1.700,00 aproximadamente, e agora subiu
773 para R\$ 2.700,00. Quando colocamos que no nível superior saímos de R\$
774 3.000,00 e fomos para R\$ 5.000,00, posso dizer que além do ganho salarial
775 individual, é um ganho para a Universidade, porque agora ela pode requisitar
776 profissionais no mercado. Porque, por exemplo, no HU, dificilmente um médico
777 estaria lá ganhando R\$ 3 mil reais; era necessário que esse patamar subisse.
778 Mas existem algumas questões nesta complexidade toda da carreira que nós,
779 do Sintusp e como representantes, não podemos dizer que não existem pontos
780 que estamos em desacordo. E gostaríamos de dizer a todos e, principalmente
781 ao companheiro Manoel, que é exatamente neste ponto que vamos nos abster,
782 pela responsabilidade dos fatos políticos colocados. Não vou pedir para que
783 ninguém nos siga, porque temos a questão da representação. Não poderia
784 colocar reivindicações e críticas com toda a nossa força política no bojo de
785 mudanças futuras na carreira, dizendo para nossa comunidade que votei
786 favorável na complexidade toda da carreira. Não estou reivindicando isto, mas
787 se houvesse as discussões de pontos da carreira poderíamos falar
788 especificamente quais os pontos que somos favoráveis e quais pediríamos
789 destaque, mas não é assim que está colocado, é uma votação global. E em
790 uma votação global, não posso me furtar a isso. E mais, a delegação que a
791 nossa Assembléia deu foi de que, de forma alguma deveríamos intervir para
792 que não fosse votada essa carreira. Não nos deram permissão para votarmos
793 favorável, mas que deveríamos nos abster. Foi esta a delegação dada pela
794 nossa Assembléia e uma Assembléia de Categoria é sempre brilhante, sempre
795 certa e nós, representantes, temos que nos curvar à vontade soberana dela.”
796 **Cons.^a Sandra Margarida Nitri:** “Pedi a palavra para fazer uma pergunta
797 sobre a dotação, porém esta já foi respondida, mas aproveito a oportunidade
798 para cumprimentar a Comissão que organizou este trabalho que resultou neste
799 projeto, reconhecendo o trabalho que vinha sendo feito a tempos por
800 comissões anteriores. Lembro-me que assisti a apresentação da Carreira na

801 outra gestão e acho que a Universidade está de parabéns. Na FFLCH, as
802 informações que temos sobre a recepção deste projeto, ou seja, os ecos, é que
803 ele foi bem recebido. A Congregação ainda não discutiu o projeto, mas o Vice-
804 Diretor, Prof. Modesto Florenzano, esteve na apresentação, relatou e
805 manifestou-se bem impressionado pela proposta, bem como o Prof. Sérgio
806 Adorno, que está na CLR. A comunidade dos servidores está muito atenta a
807 este projeto e pediu algumas explicações, na semana passada e, a pedido dos
808 funcionários, o Sintusp foi apresentar o projeto e os ecos que tive foi posterior a
809 esta apresentação. Trata-se de um projeto que resultou de uma Comissão da
810 qual o Sintusp participou, mas é um projeto que já vem há tempos do DRH e
811 penso que seria importante, mesmo sendo aprovado e estando os funcionários
812 muito contentes, que o RH central, quando for solicitado para esclarecimentos,
813 o fizesse, porque acho que é uma questão de equilíbrio. Por ser uma Comissão
814 paritária, ir falar com os funcionários cabe ao Sintusp, mas, também, ao DRH,
815 na medida em que todos têm a responsabilidade neste projeto, inclusive agora,
816 com a fala do representante do Sintusp, que de um lado reconhece ganhos,
817 mas por outro se abstém. Ele prestou os seus esclarecimentos e temos que
818 respeitá-los, mas para termos informação de todos os lados que esclareçam,
819 de fato, os funcionários. Quero dizer que assumo a responsabilidade da
820 manifestação da FFLCH, como Diretora, de aprovação deste projeto.” **Cons.^a**
821 **Lisete Regina Gomes Arelaro**: “É um prazer diferente estar com o Prof. Joel
822 no dia 10 de maio do que no dia 3 de janeiro, pois a discussão foi muito
823 complicada naquele dia, mas hoje temos o prazer de ver uma boa situação.
824 Todo trabalhador brasileiro sabe que se aumentar o salário-base a repercussão
825 será sempre positiva para o conjunto dos trabalhadores. Confesso minha
826 surpresa de um aumento de 20%, aproximadamente, no salário-base, que quer
827 dizer valorização; e a partir daí as consequências dele. Penso que é um
828 avanço. Estamos vivendo um processo muito complexo, porque estudantes
829 começam a prestar o concurso como ‘bico’. Os estudantes são muito bem-
830 vindos, mas eles ficam um ou dois anos e depois continuam as suas carreiras,
831 criando uma situação complexa para a Universidade. Isto, sem dúvida,
832 acontecia porque não tínhamos uma carreira. Acredito que isto possa motivar e
833 mobilizar quadros jovens que se interessem em vir e ficar. Vou levar esta
834 reivindicação. Para nós, da área de educação, é muito positivo vermos. Digo
835 isso pelos estudos de cargos e salários que fazíamos nacionalmente no Brasil
836 aos professores da educação básica. Com o salário do nível superior
837 começando em R\$ 5.250,00 teremos problemas, pois muitos professores da
838 rede pública vão querer prestar concurso na USP e deixar de dar aulas, porque
839 os salários da educação básica no Brasil são muito baixos e até vergonhosos
840 para a nossa profissão. Então, toda vez que criamos uma situação de disputa
841 legítima em termos do mérito, do concurso público, acho que estamos
842 ganhando. Tenho uma pergunta dos funcionários da Faculdade de Educação
843 em relação aos níveis 2 e 3. Eles observaram que até certo ponto se
844 desconsiderou a última ascensão funcional e pergunto, apesar de no item 2
845 dizer que a segunda etapa será logo em seguida, gostaria que o Prof. Joel
846 fosse mais explícito com relação a esta questão, porque para eles, isso criará
847 uma situação de injustiça, porque esses funcionários competiram, mostraram
848 mérito, foram promovidos e os critérios da nova classificação são diferentes
849 agora, na nova proposta, razão pela qual eles têm uma expectativa de serem
850 reenquadrados não mais neste primeiro processo, onde coloca todos neste

851 primeiro momento, mas têm a certeza que será reconhecida esta situação, que
852 não é apenas uma diferença salarial, é uma diferença de mérito e
853 complexidade da função, que, da maneira como está posta, ainda não foi
854 colocada. Mas a proposta de resolução prevê e contempla, só não diz quando
855 isto deve acontecer. Portanto, parabéns a todos vocês. É uma nova etapa da
856 USP e vamos esperar a reunião do CRUESP para ver como seremos, também,
857 premiados.” **M. Reitor:** “Esperamos que o Secretário da Educação, que
858 conhece as nossas realidades, conceda aos professores um nível bastante
859 razoável, para que a diferença não seja tão grande. Contamos com isto, por
860 isso é que nos adiantamos. É importante imaginarmos que os professores do
861 ensino fundamental e médio tenham aquilo que merecem e, portanto, a nossa
862 defasagem não seria tão grande.” **Cons. José Carlos Maldonado:** “Gostaria
863 de reiterar todos os cumprimentos aqui colocados e salientar que no ICMC
864 procederam-se duas fases de reuniões entre consultas aos funcionários. A
865 primeira delas, reunião setorial, o pessoal discutiu à vontade com as suas
866 chefias e, posteriormente, fiz uma reunião com todos os chefes dos setores
867 para uma síntese dos questionamentos, das inquietudes que poderiam existir e
868 tivemos como síntese a recomendação unânime que votássemos favorável à
869 proposta. Realmente a questão de elevação do piso dando competitividade e
870 maior motivação para os funcionários foi um ponto bastante destacado. A
871 questão da mobilidade e da flexibilidade da carreira também foi muito bem
872 recebida. Era uma reivindicação de muito tempo e que realmente trazia
873 distorções, como alguns colegas já mencionaram. A questão da motivação e
874 valorização do desenvolvimento profissional é muito clara e também foi muito
875 bem recebida por todos. Gostaria de deixar, em nome do ICMC, os parabéns a
876 equipe, ao Prof. Joel e toda direção da Universidade. No entanto, como já foi
877 mencionado pelo Prof. Grandino, sempre teremos problemas. O que pode se
878 tornar um problema - e é uma preocupação - é com o sentimento de
879 achatamento da carreira. Um sentimento do pessoal mais experiente de,
880 eventualmente, aquelas conquistas de méritos anteriores estarem perdidas
881 nesse processo. É lógico que na proposta existe clara e bem determinada a
882 segunda fase de reenquadramento, só que não estão claros os critérios, se
883 serão levadas em consideração as conquistas de méritos anteriores e a
884 experiência vigente. Certamente, temos pessoas de 27, 30 anos de serviço
885 muito boas e muito experientes e com uma sensação de achatamento, de não
886 reconhecimento de mérito na situação vigente. É uma questão importante e
887 quanto antes for esclarecido como será essa segunda fase melhor, para
888 eliminar um pouco dessa inquietude. É o ponto central que se coloca no
889 momento, principalmente no ICMC, onde temos, por exemplo, uma relação de
890 corpo administrativo para corpo docente de 0,9. É uma relação muito pequena.
891 É um corpo administrativo muito eficiente, muito dedicado à Instituição, à
892 Universidade, à causa pública e, certamente, tem muita gente competente que
893 sempre investiu na formação pessoal, tem forte base de formação e
894 continuamente tem investido em treinamento. Sempre temos que reivindicar à
895 Direção Central para duplicar o nosso recurso para treinamento, porque a
896 distribuição desse recurso na forma atual penaliza as Unidades pequenas, que
897 são efetivas e que precisam treinar para se tornarem mais eficientes.
898 Anteriormente, outros parâmetros envolviam na distribuição dos recursos para
899 treinamento, mas hoje é basicamente apenas o número de funcionários. Outra
900 preocupação que ficou bastante clara para todos e que tentarei formalizar uma

901 proposta nesse sentido com os colegas do *Campus*, é que as Unidades
902 pequenas ou que tem um pequeno número sejam prejudicados na atribuição
903 de cotas na hora da promoção, na hora da avaliação, ou seja, que a eficiência
904 e o mérito prevaleçam. Não podemos ser penalizados por sermos pequenos e
905 eficientes. Isso é um ponto importante. Gostaria de sintetizar dando os
906 parabéns. As inquietudes são boas porque nos motivam a evoluir, delimitar e
907 esclarecer as questões. Agradeço, também, o aceite do convite para o Prof.
908 Joel ir ao *campus* de São Carlos fazer uma palestra e se colocar à disposição
909 para esclarecer as dúvidas. Essa é uma atitude muito positiva. Encaminharei
910 as questões mais detalhadas e os questionamentos pessoais de toda a equipe
911 para o Prof. Joel, de forma a contribuir para a melhora deste processo e para
912 que se consolide de forma positiva.” **Cons. Walter Ribeiro Terra:** “Estou há
913 muito tempo na Universidade e participo das Comissões de avaliação de
914 funcionário há muito tempo, de forma que tenho uma visão histórica da carreira
915 ou das carreiras que se tentou nessa Universidade há muito tempo. Quero
916 parabenizar a equipe que elaborou essa proposta, que acho excelente e
917 resgata as melhores qualidades daquela proposta que alguém me antecedeu a
918 vinte e cinco anos atrás, que seguiu a gestão do Prof. Goldemberg. Naquela
919 época, a preocupação era que a carreira fosse flexibilizada, reconhecendo a
920 especificidade do trabalho funcional. Era preciso reconhecer e valorizar
921 exatamente cada um e, também, era necessário uma flexibilidade de ascensão
922 avaliando as competências. O problema era que aquela carreira, que durou
923 certo tempo, tinha um vício: funcionava nos velhos tempos, quando a USP
924 tinha um orçamento em aberto e aquilo não podia continuar. E, de fato, não
925 continuou. Várias reformas foram sendo feitas para se adequar ao orçamento -
926 pelo menos é esta a minha interpretação, a visão de um espectador - e resultou
927 na situação presente, que é totalmente insatisfatória. Vejo nessa proposta o
928 resgate dessas ideias que estavam lá, só que agora com engenharia muito
929 bem planejada, que foi apresentada e que permite a realização de todas essas
930 vantagens que estão embutidas nessa carreira, dentro de um orçamento
931 possível. Acho que ela ainda tem um truque de gênio, que gostaria de
932 ressaltar, que é a primeira que colocou isso, que é transferir parte da
933 dificuldade gerencial para as Unidades. Isso é extremamente importante,
934 porque se o funcionário tem as suas especificidades, as Unidades também
935 têm. Então, transferir parte dos recursos para a Unidade e deixar a Unidade se
936 virar com aquilo de tal forma, que possa fazer o melhor em termos de
937 gerenciamento de seus recursos humanos. Acho que essa é a sacada de gênio
938 da proposta.” **Cons. Marcello Ferreira dos Santos:** “Gostaria primeiro de
939 tentar solucionar um pouco das dúvidas, que não só o Prof. Manoel, mas,
940 certamente, outros Conselheiros devem ter com relação ao posicionamento
941 que a Assembléia dos funcionários definiu sobre o nosso voto hoje nesta
942 reunião. Em primeiro lugar, gostaria de lembrar que os trabalhadores na
943 condição que vinham, inclusive, não só no grupo básico e técnico, mas,
944 também, no superior, em outros momentos, já chegaram a fazer propostas que
945 foram sendo acumuladas ao longo de vários anos. Estas propostas foram
946 discutidas entre os funcionários através de Seminários, reuniões e foram
947 apresentadas para a Reitoria sob forma de um projeto. Foi parte, inclusive, dos
948 debates que ocorreram na Comissão Paritária composta entre a Reitoria e os
949 representantes dos funcionários. Nessas reuniões, embora muitos
950 Conselheiros não conheçam o conteúdo dos debates, foram apresentadas uma

951 série de questões sobre o projeto de carreira. Tanto no projeto do Prof. Joel,
952 que havia nos apresentado a princípio, quanto em questões da nossa proposta
953 que fomos avançando. De forma que consideramos um avanço, por exemplo, o
954 fato dos pisos salariais de todos os níveis terem sido aumentados
955 significativamente. Ainda que tenha começado a surgir dúvidas sobre os
956 critérios adotados para se fazer uma elevação diferenciada entre o básico, o
957 técnico e o superior nas Unidades, há uma série de outras questões que os
958 funcionários levantaram. Também consideramos um avanço o acréscimo de
959 uma referência, que aliás, era uma reivindicação antiga nossa desde o ano
960 passado. Consideramos isso e a redução dos degraus um avanço, como
961 colocou o Cons. Alexandre, porém há ainda uma série de questões, que como
962 o próprio Prof. Grandino Rodas colocou e o Prof. Joel secundou, ainda devem
963 ser discutidas, porque ainda não estão contempladas nesse projeto. Isso é o
964 que fundamenta o nosso voto de abstenção. Por exemplo: um dos Conselheiro
965 lembrou que para nós é, sim, um motivo de grande incômodo, pois, estamos
966 conseguindo avançar em algumas questões muito importantes para os
967 funcionários efetivos, ao mesmo tempo em que os trabalhadores terceirizados
968 parece que estão regredindo nos seus direitos. Porque mesmo sendo
969 demitidos, sequer conseguem receber a verba de 40% de multa no FGTS. Não
970 conseguem assegurar o direito de serem demitidos de maneira menos danosa,
971 se podemos considerar isso alguma perspectiva. Isso é o que vimos acontecer
972 a poucos dias aqui dentro da nossa Universidade. Infelizmente, por esse outro
973 lado, nos sentimos envergonhados de dizer, em que pesem os descontos
974 salariais desses funcionários terceirizados, que não são 480 como eram os
975 trabalhadores da empresa União, mas hoje já somam mais de 4.000
976 funcionários que, descontados dos seus salários todas as questões, recebem
977 algo próximo do valor do nosso Vale Alimentação. É isso que estamos
978 tratando, pois nos incomoda profundamente e consideramos um dos debates
979 que precisamos avançar dentro da Universidade. Existem algumas outras
980 questões que irei somente pontuar e que fundamentam nosso voto de
981 abstenção. Elas já foram colocadas na reunião, mas ainda precisam ser
982 discutidas: a questão do agrupamento das funções e da poli-valência; a
983 questão de que se um funcionário do grupo básico, por exemplo, quiser hoje
984 passar para um grupo técnico é obrigado a prestar concurso público. Inclusive,
985 esse foi um dos debates que o Prof. Joel chegou a nos esclarecer sobre várias
986 questões, mas é um dos debates que precisamos seguir; a questão da
987 disposição dos grupos dos funcionários de uma pirâmide em um barril é,
988 também, um dos debates que queremos fazer ainda, porque consideramos que
989 essa disposição não pode implicar na diminuição do quadro de funcionários da
990 Universidade; por outro lado, a questão da incorporação dos funcionários de
991 Lorena, que ontem foi um dos assuntos que debatemos, inclusive com a
992 Comissão da Reitoria, e que ainda não estão contemplados; o avanço, por
993 exemplo, no gasto da previsão para 2011 sobre a verba de terceirização que
994 passará de R\$ 100 milhões para R\$ 110 milhões. Esses tipos de questões
995 ainda não estão resolvidas e, por conta de todas essas questões e outras que
996 não terei tempo de colocar aqui e para não correr o risco de julgar - em uma
997 analogia - o filme pelo seu *trailer*, é que consideramos que há alguns avanços
998 importantes e que defendemos. São partes das nossas reivindicações e há
999 uma série de outras que ainda não estão solucionadas na Universidade.
1000 Desculpem-me por ter me estendido, mas é que nem todos os Conselheiros

1001 têm acesso a essas questões, que seguiremos debatendo e reivindicando. Isso
1002 é que fundamenta o nosso voto de abstenção hoje nesse Conselho.” **Cons.**
1003 **Luiz Eugenio Garcez Leme**: “Em nome dos Professores Associados declaro
1004 meu voto favorável a essa proposição, solidarizo-me e penso que, realmente, é
1005 um benefício objetivo e que nos leva a algumas considerações extremamente
1006 importantes, referenciadas, reforçadas pela magnífica apresentação do Prof.
1007 Joel. Aliás, proponho que pudesse ser divulgada, seja pela TV USP ou de
1008 alguma maneira, que a comunidade acadêmica como um todo pudesse ter
1009 acesso a esse tipo de informação que me pareceu riquíssima e altamente
1010 ilustrativa. Uma das coisas mais importantes que ficou patente, um dos
1011 benefícios mais marcantes é que os funcionários, a partir dessa condição, terão
1012 uma simplificação de sua carreira, a possibilidade de um crescimento linear
1013 modulado pela sua própria capacidade, pelo seu ganho e a manifestação de
1014 conhecimentos e habilidades. Isso é excelente. Como já foi colocado, permite
1015 que um funcionário, ao início ou a qualquer ponto da carreira, possa fazer um
1016 projeto de futuro e trabalhar em cima desse projeto, sabendo que a única
1017 limitação será a sua própria limitação pessoal e que a Instituição lhe oferecerá
1018 a possibilidade de um crescimento linear. Isso é muito invejável da parte dos
1019 professores, aliás já aceito a sugestão do Magnífico Reitor, se o Prof. Joel
1020 puder orientar na reestruturação da carreira docente, terá o voto dos
1021 associados. Por que isso? Porque os associados vivem esse problema de um
1022 teto em que batem a cabeça em algum momento da sua carreira. Geralmente
1023 quando estão mais produtivos, quando estão mais preparados, quando têm a
1024 maior capacidade de liderança de pesquisa, de ensino e de serviço, que são os
1025 finais objetivos da Universidade, se deparam com uma situação anômala que é
1026 a duplicidade de cargos, uma duplicidade que é absolutamente artificial, a
1027 menos que a Universidade tivesse duplicidade de cargos para outras coisas,
1028 deveria estar contemplado, por exemplo: jardineiro I, jardineiro II - ou porteiro,
1029 seja o que for o cargo - seria ilógico para essa condição e destruiria todo
1030 benefício dessa simplificação e dessa linearidade. Portanto, ao mesmo tempo
1031 em que os associados se colocam e votam favoravelmente, gostariam de
1032 propor, desde já, ao Magnífico Reitor e aos Órgãos Centrais da Universidade,
1033 que, por favor, não esqueçam o ‘*modus faciendi*’ quando for fazer a avaliação e
1034 a readequação da carreira docente.” **Cons. Albérico Borges Ferreira da**
1035 **Silva**: “Inicialmente, parablenizo o Prof. Joel pelo excelente trabalho. Foi um
1036 grande esforço de concatenar, de poder negociar uma série de questões, não
1037 deve ter sido fácil. Sabemos que esse anseio dos funcionários já vem de uma
1038 longa data. Parablenizo, também, a Reitoria por dar todo o suporte e apoio e
1039 dizer que não cheguei a fazer uma reunião com todos os meus funcionários no
1040 IQSC, mas fiz um levantamento com boa parte deles, que consultaram outros.
1041 Gostaria de dizer que, realmente, foi extremamente bem acatada essa nova
1042 carreira dentro do Instituto de Química de São Carlos. Os funcionários estão
1043 bem satisfeitos, principalmente com essa questão dos pisos e tetos salariais,
1044 porém trago duas questões específicas, que prometi que traria à Mesa, mas
1045 acredito que o Prof. Grandino respondeu antecipadamente, há uma hora atrás.
1046 Mas as duas questões são as seguintes: analisando a tabela correspondente
1047 aos valores dos conjuntos de níveis de graus da nova carreira, foi verificado
1048 que o nível de complexidade 6 correspondente ao grau A-S1 e T4 tem um valor
1049 inferior ao grau 5D. É o único caso que há esse decréscimo e não sabemos se
1050 foi uma questão puramente de se ajustar a questão orçamentária e uma série

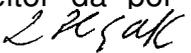
1051 de outras questões ou quais foram os critérios para que houvesse esse único
1052 ponto em que há um decréscimo salarial na passagem de um nível de
1053 complexidade para outro. A outra questão é uma observação que eles notaram
1054 sobre a repetição de valores dos graus A e D para o grupo superior, o que
1055 acarreta uma redução do valor total da tabela de aproximadamente 30%. O
1056 Prof. Grandino já comentou que ainda não é a ideal, na questão salarial, mas
1057 realmente o piso e o teto tinham que obedecer alguns padrões, mas eles
1058 gostariam de saber se era uma questão puramente só de orçamento ou então
1059 quais foram os critérios que levaram essas questões. Finalizando, talvez o Prof.
1060 Grandino pudesse, no final, comentar algo sobre quais os próximos passos no
1061 caso da carreira docente, em que fase do processo está se no segundo
1062 semestre teremos este assunto em pauta aqui no Co para ser discutido
1063 também. Sabemos que a UNESP e a UNICAMP já fizeram alguns ajustes. E
1064 existe a questão judicial sobre a votação feita aqui no Co, no passado. Se o
1065 Prof. Grandino pudesse comentar ou, pelo menos, colocar o horizonte futuro
1066 com relação a nossa carreira, agradeceria.” **Cons. Carlos Alberto Ferreira**
1067 **Martins:** “Minha manifestação é em atendimento a solicitação do pequeno
1068 conjunto de servidores técnicos e administrativos do nosso Instituto de
1069 Arquitetura e Urbanismo em São Carlos. Como o número é pequeno, tivemos a
1070 possibilidade de fazer uma reunião plenária que, dito assim, parece uma coisa
1071 muito grande, mas foi uma reunião muito produtiva e positiva. Não reiterando,
1072 em consideração ao tempo de todos nós, todas as manifestações que já foram
1073 ditas aqui, os parabéns necessários ao Prof. Joel e a toda equipe que
1074 trabalhou. Sentimos claramente na reunião com os nossos servidores uma
1075 percepção, um sentimento que, embora não verbalizado na reunião nestes
1076 termos, permito-me traduzir como o reconhecimento, a sensação de que neste
1077 momento a Universidade de São Paulo reconhece cidadania aos seus
1078 servidores. Isso é extremamente importante, sabemos todos. Evidentemente,
1079 também, na nossa reunião foram levantadas dúvidas específicas e questões
1080 sobre os procedimentos de enquadramento e me parece que o Prof. Joel terá a
1081 oportunidade de responder às várias dessas manifestações. Declaro que hoje o
1082 que estamos encaminhando para ser aprovado é muito importante e muito
1083 mais decisivo do que o conjunto de questões de detalhamento e
1084 encaminhamento que todo instrumento legal e institucional deste âmbito
1085 inevitavelmente carrega. Portanto, cumpro o pedido dos meus servidores de
1086 não apenas votar a favor da proposta, mas trazer essa manifestação. Gostaria
1087 apenas de agregar uma sugestão: que nesse período de 180 dias que está
1088 previsto no artigo 14 da Resolução, fossem organizadas reuniões, não apenas
1089 com os Assistentes, com os servidores, mas que fossem realizadas reuniões
1090 específicas com os Dirigentes. Porque, certamente, um dos grandes avanços
1091 para além do reconhecimento de cidadania aos nossos servidores, para além
1092 do inegável benefício salarial, para além do inegável benefício de ter uma
1093 perspectiva de carreira, essa proposta também atende uma antiga demanda de
1094 Dirigentes e de Chefes de Departamento, que no processo de avaliação
1095 anterior se sentiam espremidos entre um conjunto de resoluções
1096 absolutamente definidas, e é necessário que haja homogeneidade de critérios
1097 para o conjunto da Universidade e uma dinâmica interna das Unidades que não
1098 víamos claramente como podia ser contemplada. De forma que é
1099 extremamente positivo e destaque, também, esse aspecto, que as Unidades
1100 passem a ter um papel importante nesse processo futuro de avaliação. E nesse

1101 sentido, parece-me extremamente importante que tenhamos, nesse período, a
1102 definição desse detalhamento, dessa regulamentação, nos 180 dias, pelo
1103 menos uma reunião com os Dirigentes ou, eventualmente, reuniões setoriais,
1104 mas sugeriria uma reunião com os Dirigentes.” **Cons. José Carlos Pereira:** “A
1105 minha posição é a de reiterar o apoio da Faculdade de Odontologia de Bauru a
1106 esse plano da nova carreira, que não é mais um plano, já é um fato
1107 consumado, aparentemente; e expressar, ao mesmo tempo, a nossa completa
1108 confiança no futuro e na evolução desse projeto. Entendendo, como já
1109 disseram outros Conselheiros, a necessidade de ajustes, que certamente
1110 ocorrerão até por força da experiência, sou do pensamento que não há como
1111 evoluir em uma ação se não experimentarmos o próprio erro, para ajustarmos
1112 lá na frente. Portanto, não quero repetir os elogios que foram feitos a
1113 Comissão, mas apenas me juntar a esses colegas anteriores e ao mesmo
1114 tempo expressar a posição dos funcionários da Faculdade de Odontologia de
1115 Bauru, que sempre foram muito discretos nas suas manifestações e muito
1116 cooperadores com as gestões, historicamente falando. Sempre foram muito
1117 tranquilos e muito cooperadores, portanto, por força do ofício, estou aqui em
1118 defesa de uma curiosidade - não chega a ser uma preocupação - com relação
1119 a esta segunda etapa do processo, que na verdade diz respeito a não completa
1120 compreensão de como isso será feito lá na frente. A preocupação ou a
1121 curiosidade desses servidores é com relação exatamente a esse achatamento
1122 do teto ou a esse retrocesso dos níveis atuais, comparativamente com os
1123 níveis anteriores, que fazem com que um funcionário que está a vinte anos na
1124 Universidade, que passou por vários processos de avaliação, agora seja
1125 reenquadrado no primeiro degrau daquele nível que se encontra. Sei que há
1126 uma preocupação em que isso seja valorizado, mas também reconheço que é
1127 preciso haver algum processo que seja claramente exposto a esses
1128 funcionários, para que eles sintam, também, a mesma confiança que temos de
1129 que esse projeto de evolução na carreira chegue lá na frente a um bom termo.
1130 Reitero nossa posição de apoio e conte conosco para o futuro das discussões
1131 sobre esse assunto. Gostaria de convidar o Prof. Joel, embora saiba que ele
1132 será muito assediado nesses próximos tempos, para que tivesse uma reunião
1133 com os nossos funcionários. Não sei se isso seria um convite pessoal ou se
1134 fará parte da própria agenda do DRH, mas seria muito interessante. Obrigado
1135 pela atenção.” Não havendo mais inscritos, o Sr. Secretário Geral passa a
1136 palavra ao Prof. Dr. Joel Souza Dutra para os esclarecimentos dos
1137 questionamentos formulados. **Prof. Dr. Joel Souza Dutra:** “Inicialmente
1138 gostaria de agradecer muito as palavras de apoio e de carinho. Fiquei muito
1139 emocionado com o depoimento dos senhores. Muito obrigado. Apenas enfatizo
1140 que, realmente, esse trabalho é um trabalho de um grupo, de uma equipe que
1141 se dedicou profundamente ao trabalho. As questões que foram levantadas são
1142 muito interessantes e é importante esclarecer. Início pela dúvida levantada pelo
1143 Prof. Renato de Figueiredo Jardim. A questão da dotação orçamentária já foi
1144 esclarecida, realmente isso será feito a cada ano. Do outro lado, o exercício da
1145 avaliação anual será um aspecto importante de aprendizado para toda
1146 Universidade. A idéia é que essa avaliação seja feita dentro de critérios, com
1147 pessoas preparadas para isso, pessoas treinadas, que serão orientadas pelo
1148 DRH durante todo esse processo. Também, como mencionamos aqui, a
1149 avaliação será feita com instrumentos. Normalmente, na avaliação das pessoas
1150 levantamos três aspectos importantes: um é o desenvolvimento, olhando em

1151 que nível de complexidade essa pessoa atua, a sua capacidade, esse é um
1152 aspecto importante e para isso as Comissões também estarão
1153 instrumentalizadas. Outra questão é a performance, os resultados, a dedicação
1154 das pessoas. E um terceiro aspecto é todo aspecto comportamental, tanto de
1155 adesão a valores, relacionamento interpessoal, atitude da pessoa diante do
1156 trabalho. A idéia é que todas as Comissões tenham acesso a um conjunto de
1157 instrumentos para avaliar as pessoas nesses parâmetros, que ela pode usar ou
1158 não, isso também iremos verificar dentro da especificidade de cada Unidade. A
1159 questão da apresentação para os funcionários, já temos preparada uma
1160 cartilha de orientação que, claro, dependerá em que termos a carreira será
1161 aprovada pelo Co. Mas, em sendo aprovada, estaremos enviando para todos
1162 os funcionários, com o detalhamento. Além disso, já temos uma agenda para
1163 visitar todos os *campi*, para um diálogo, uma conversa com os funcionários. O
1164 Prof. Carlos Alberto Ferreira Martins levantou também a idéia de conversarmos
1165 com os Dirigentes, é uma boa sugestão. Não tínhamos realmente planejado,
1166 mas a nossa idéia seria, ao avançarmos um pouco mais no detalhamento dos
1167 parâmetros da carreira junto com os Assistentes, junto com o Sindicato,
1168 voltarmos aos Dirigentes já com uma proposta mais definitiva desses
1169 parâmetros, até para avaliar a adequação desses critérios mais finos da
1170 carreira. Seria, talvez, uma volta aos Dirigentes no fim desse processo, com o
1171 objetivo de aprimorarmos o que foi sendo trabalhado. Uma das questões
1172 importantes na apresentação com os funcionários - e vimos que talvez seja um
1173 dos aspectos mais delicados da implantação da carreira - foi esse achatamento
1174 para cima. Desde o momento que decidimos elevar o piso, vimos que esse,
1175 provavelmente, seria um problema a ser administrado. Temos algumas idéias
1176 em termos de critérios, mas também queremos discutir mais com o Sindicato e
1177 com os Assistentes a melhor forma de fazer. O que percebemos é que temos
1178 hoje 80% da nossa população envolvendo nível Básico, Técnico e Superior na
1179 primeira faixa salarial da carreira, então temos um achatamento para baixo,
1180 estaremos nivelando uma boa parte da nossa população ao piso da carreira,
1181 daí a importância desse trabalho em uma etapa subsequente à implantação da
1182 carreira, de conseguirmos destacar as pessoas que devem ser destacadas. Os
1183 critérios é que não teria condições de ser preciso agora com os senhores,
1184 porque é importante que façamos essa discussão com outros interlocutores
1185 dentro da Universidade. Temos algumas idéias em termos de critérios, de
1186 possibilidades, estamos discutindo isso já a pelo menos três semanas dentro
1187 do nosso grupo de trabalho, temos algumas idéias, algumas propostas, mas
1188 temos que estar afinando mais essas propostas. Mas a idéia é realmente
1189 reconhecer o mérito, a contribuição, a história dos nossos funcionários nesses
1190 movimentos subsequentes à implantação da carreira. Isso será um aspecto
1191 muito importante. Outro aspecto, a distribuição do orçamento dentro das
1192 Unidades, em princípio pensamos em uma distribuição percentual em termos
1193 dos salários de referência, mas também é algo que precisamos discutir com
1194 mais profundidade, porque qualquer critério diferente deste terá uma grande
1195 complicação para ser implementado. Precisaríamos analisar com muito
1196 cuidado esse conjunto de critérios. Finalmente, acho que é importante a
1197 carreira, por isso estamos sempre perseguindo, desde o início, que ela garanta
1198 uma unidade na Universidade, quero dizer, que todas as pessoas na
1199 Universidade se sintam amparadas e vivendo uma mesma referência. Isso é
1200 fundamental para garantirmos a mobilidade das pessoas dentro da

1201 Universidade. Não importa em que Unidade essa pessoa esteja atuando, ela
1202 estará sendo avaliada dentro de um conjunto de critérios que garante essa
1203 unidade dentro da Universidade. Mas, ao mesmo tempo, esse conjunto de
1204 critérios tem que atender às especificidades de cada Unidade, de cada pessoa.
1205 Eles foram construídos de forma a conseguirmos esse resultado. Garantir essa
1206 unidade e ao mesmo tempo não engessarmos a gestão da carreira e
1207 conseguirmos fazer a adequação dela às especificidades das Unidades, às
1208 especificidades do momento vivido pela Universidade, pela Unidade ou pela
1209 região geográfica. Acho que com isso atendi as considerações de todos os
1210 senhores. Mais uma vez gostaria de agradecer e dizer que estou
1211 extremamente emocionado com os depoimentos dos senhores, com o carinho
1212 e com os elogios. Muito obrigado.” **M. Reitor:** "Nesses momentos finais antes
1213 de colocar em votação, gostaria ainda, de estender o crédito de
1214 agradecimentos ao Vice-Reitor, aos Pró-Reitores, aos Vice-Reitores
1215 Administrativos e aos Coordenadores, que estiveram reunidos e que fixaram
1216 esses valores da nova carreira. Por outro lado, é importante também - mesmo
1217 antes da votação, porque estaríamos influenciados pelo resultado - agradecer a
1218 presteza da Procuradoria Geral da USP em examinar as questões e, também,
1219 da CODAGE em verificar o impacto financeiro, da CLR, da COP e da CCRH.
1220 Se examinarmos o tempo que isto demorou, certamente verificaríamos que,
1221 talvez, nenhum outro assunto tenha percorrido tão rápido e facilmente todos
1222 esses degraus que são necessários, para chegar aqui a tempo e hora, porque
1223 tínhamos um tempo econômico e ele era hoje. Então acho importante fazer
1224 esse agradecimento, porque isso mostra que não é trabalho de uma pessoa só,
1225 é um trabalho de todos nós. O último crédito talvez seja um dos mais
1226 importantes. Todos devem lembrar das duas reuniões de dirigentes que
1227 ocorreram no ano passado, uma em maio e outra no segundo semestre,
1228 quando fomos todos em um local externo à Universidade. Muito do que foi
1229 aprovado até agora brotou dessas reuniões. Portanto, isso dá aquele saber de
1230 Universidade, quero dizer, de todos participando. Então, mais do que estarmos
1231 satisfeitos ou não simplesmente por termos aprovado a carreira, devemos
1232 todos nos orgulhar de um trabalho em conjunto, embora pensemos muito
1233 diferente - e ainda bem que o fazemos dessa forma. Portanto, esses
1234 agradecimentos são a todos que participaram. Saindo um pouco do aspecto de
1235 seriedade, diria se eu fizesse jus à mesma imagem que tenho por reprodução
1236 do nosso sindicato e que todos os Reitores anteriores também têm – e vocês
1237 devem perceber que é mais ou menos a mesma, é como uma fantasia que é
1238 trocada de quatro em quatro anos, é mais ou menos o mesmo desenho. Se
1239 fizesse jus a essa imagem, deveria sugerir que todos que se abstivessem
1240 nessa votação, mas como não me sinto totalmente adequado a esta fantasia
1241 que uso durante quatro anos e que, certamente, pretendo deixar aos próximos
1242 um pouquinho melhorada, sugiro, como pessoa física e como professor desta
1243 Universidade há 40 anos, que votem a favor, porque certamente estaremos
1244 mostrando um caminho novo para a Universidade, que é possível fazer
1245 consenso parcial. A oposição pela oposição não leva absolutamente a nada a
1246 médio e a curto prazo. E, também, porque estaremos contribuindo para a
1247 descentralização da administração de pessoal da Universidade e dando às
1248 Unidades a possibilidade de serem o que são. Claro que isso, às vezes, faz
1249 pensar que não temos uma Universidade de São Paulo, mas muitas. E isso é
1250 bom e ruim, mas é óbvio que pelo número gigantesco de quase 120 mil

1251 pessoas que a Universidade congrega, não se pode esperar que se tenha
1252 apenas uma. Então, vamos ter Universidades, vamos ter Unidades que
1253 evoluem mais, que não evoluem, que dão saltos maiores ou menores e isso,
1254 também, no Pessoal. Mas é a única possibilidade de a Universidade crescer.
1255 Por isso, quando se há notícias nos jornais falando que a USP teve tantas
1256 desistências, não é bem a USP, temos que olhar cada uma (Unidade). Acredito
1257 que isso deve ser incentivado, porque é muito fácil se fechar, esconder-se no
1258 total. Existem inúmeras Unidades que não têm desistência alguma ou tem uma
1259 ou outra por fatores naturais e outras que tem número gigantesco de
1260 desistências. Será que todos devem pagar o preço? Por isso, considero que
1261 esse é um momento importante que cada qual, em última análise, apesar de
1262 todas as ponderações e de todas as colocações feitas, votar de acordo com
1263 sua consciência, mas que pensem, quer seja aprovado ou não. A não
1264 aprovação também libera a administração de uma série de coisas, mas a
1265 administração tentou, se não quiserem, a responsabilidade não é nossa.
1266 Espero que isso não ocorra, mas em última análise é importante que se
1267 coloque. Passaremos, então, à votação.” O **Cons. Alexandre Pariol Filho**
1268 solicita, fora do microfone, que todos votem favorável à proposta e que não
1269 levem em consideração, neste momento, a abstenção da representação dos
1270 servidores não-docentes. **M. Reitor:** “Cada um tem suas particularidades,
1271 portanto, precisamos compreender, também, a clientela que cada um tem. Nós
1272 temos uma, vocês têm outra, é plenamente aceitável. Lembro que no CRUESP
1273 estamos conversando há algum tempo para que a correção salarial seja a
1274 melhor possível e acredito que todos verão que isso será alcançado. Para
1275 evitar problemas de espera, a Reitoria houve por bem fazer as correções pelos
1276 valores mais altos possíveis dentro dos índices respectivos dos benefícios,
1277 para que todos saibam, de antemão, o que os espera no mês de maio, ou seja,
1278 o que receberão no início de junho. Coloco em votação.” **Votação:** Pelo painel
1279 eletrônico, obtém-se o seguinte resultado: Sim = 95 (noventa e cinco) votos;
1280 Não = 0 (zero) votos; Abstenções = 03 (três); Total de votantes = 98. É
1281 aprovado o parecer da COP, favorável à Proposta do Plano de Carreira para os
1282 Servidores Técnicos e Administrativos da Universidade de São Paulo. **M.**
1283 **Reitor:** “Gostaria de agradecer a todos, porque todos colaboraram, inclusive, a
1284 abstenção também é colaboração, sabemos disso. E lembrar que, pelo menos
1285 até o momento, dois importantes consensos parciais foram verificados: o
1286 primeiro foi o acordo entre a Universidade e a ADUSP no que tange ao gatilho,
1287 que possibilitou o pagamento, à vista, de toda a parte controversa - e que já se
1288 encontra depositada. Isso mostra, portanto, que é possível fazer outros
1289 consensos com a ADUSP. Por outro lado, a aprovação de hoje mostra que um
1290 consenso parcial com o SINTUSP também é possível. Eles votaram nos limites
1291 que entendemos, ou seja, abstenção, mas colaboraram desde o início da
1292 reformulação dessa carreira, portanto, também é possível um consenso parcial.
1293 Isso não significa desistir das idéias básicas que cada um tem. Agora, vamos
1294 espicaçar um grupo que não falou nada hoje, que são os alunos, que são a
1295 razão de ser, em última análise, e o porquê de todos estarem aqui. Espero,
1296 também, que possamos fazer consenso. Está faltando um primeiro consenso
1297 parcial com o DCE, de forma que são os únicos, até o momento, com os quais
1298 não chegamos a um consenso. É importante que se pense nisso, porque a
1299 Universidade só poderá progredir no momento em que houverem consensos
1300 parciais. Por outro lado, lembro que o Orçamento da Universidade não está

1301 sendo usado simplesmente para se fazer uma melhora de infraestrutura predial
1302 ou melhora de laboratórios, de bibliotecas, de infraestrutura computacional,
1303 está sendo gasto nesse aspecto - e não pouco - porque é necessário. Se
1304 compararmos a nossa Universidade com as demais, veremos que não estamos
1305 acostumados a sair daqui e olhar outros lugares. Quando começarmos a fazer
1306 isso, veremos que estamos imersos em algo extremamente primitivo para uma
1307 Universidade tal como a nossa. Claro que está sendo gasto, mas isso não está
1308 sendo feito em detrimento de salário de funcionários técnicos e administrativos,
1309 ou de professores. E para isso lembraria a questão dos próximos passos, pois
1310 vamos, ainda neste semestre, voltar à questão da carreira dos docentes. Só
1311 não votamos conjuntamente porque não é nada saudável fazê-lo. Há, também,
1312 o orçamento da Universidade para Pesquisa e o Pró-Reitor de Pesquisa, Prof.
1313 Zago é um dos grandes impulsionadores da área. A nossa Universidade é uma
1314 das únicas ou a primeira no Brasil que está colocando verbas vultosas na
1315 Pesquisa e isso é muito importante para não ficarmos dependentes, satélites,
1316 por assim dizer, das importantíssimas organizações de fomento, mas que são
1317 externas, portanto, temos que ter nossos valores. Finalizando, acredito que
1318 uma das coisas importantes que precisamos fazer é contribuir para desarmar
1319 espíritos. Para não achar que o que ele está fazendo é contra mim ou o que eu
1320 faço é contra ele, por definição. Todos nós comprovamos que isso é possível.
1321 E uma das coisas que essa gestão de hoje, que por esses dias faz quinze
1322 meses, pode estar orgulhosa é de contribuir e poder realizar aquelas
1323 promessas ou, pelo menos, tentar. Duas promessas já estão realizadas: o
1324 gatilho e a carreira. Encerrada a sessão.” Nada mais havendo a tratar, o M.
1325 Reitor dá por encerrada a reunião às 16h40. Do que, para constar, eu,
1326 , Prof. Dr. Rubens Beçak, Secretário Geral, lavrei e
1327 solicitei que fosse digitada esta Ata, que será examinada pelos Senhores
1328 Conselheiros presentes à sessão em que for discutida e aprovada, e por mim
1329 assinada. São Paulo, 10 de maio de 2011.