



**DOCUMENTO:** Moção

**ASSUNTO:** Proposta da nova carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (PAEPE)

### PARECER DA CONGREGAÇÃO Nº 324/2018

A CONGREGAÇÃO DO INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, em sua 240ª Sessão Ordinária, realizada aos 03 de outubro de 2018, aprovou como Moção o texto apresentado, através da Representação de Funcionários, pelas Comissões Setoriais de Acompanhamento de Recursos Humanos do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Instituto de Artes, Instituto de Estudos da Linguagem, Faculdade de Educação e Faculdade de Ciências Aplicadas, sobre a proposta da nova carreira de Profissionais de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Extensão (PAEPE), conforme segue:

Temos acompanhado, com preocupação, o projeto coordenado pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Universitário (PRDU) sobre a nova carreira para os servidores PAEPE.

A mesma é alvo de debate há muito tempo entre os trabalhadores da Universidade, tendo passado por diversas mudanças e grandes períodos de "estagnação" ao longo das gestões da Reitoria da Unicamp. Apesar dessas mudanças, nenhuma delas foi capaz de representar, efetivamente, uma perspectiva de crescimento real que fosse concreta, acessível e respeitosa com a trajetória de cada servidor PAEPE.

Lembramos também que estes servidores ficaram, nas últimas décadas, longos períodos com sua carreira paralisada, pois, a cada nova gestão, os processos de evolução e avaliação foram paralisados sob alegação da elaboração de uma nova carreira. O que se observa é um número muito pequeno de servidores que pôde usufruir de um desenvolvimento funcional, enquanto a grande maioria ficou



concentrada nos pisos iniciais de cada segmento. O resultado efetivo gerou uma enorme disparidade entre o piso e o teto salarial, além da falta de perspectivas com o crescimento do servidor na carreira. Os recursos escassos que foram destinados para o desenvolvimento da carreira PAEPE também explicam a atual realidade.

Com essa avaliação, olhamos para a nova proposta elaborada pelo Grupo de Trabalho criado pelo PRDU e apresentada ao Conselho Consultivo do GT. Além dos pontos que nos referimos à forma como a carreira foi apresentada, sem minuta, com vários pontos a serem esclarecidos, e com perspectiva de aprovação sem diálogo sequer com as CSARHs das unidades de ensino, saúde e administração, nos preocupa e cria um precedente ruim para algo que pretende gerir o desenvolvimento funcional da carreira PAEPE para os próximos anos.

O primeiro ponto que elencamos é justamente a forma de diálogo escolhido para definir prioridades: um *Survey* (enquete enviada pela Reitoria aos servidores) com perguntas muito fechadas, com duas respostas apenas e que não apresentava qual a escolha que estávamos fazendo ao escolher por uma ou outra resposta. Ressaltamos ainda que fosse solicitada pela reitoria a indicação, por parte das unidades de representantes, para compor um Conselho Consultivo do GT, porém ficou a cargo das chefias e direções indicarem as pessoas, o que não garantiu, a priori, uma participação mais ampla e representativa da realidade da categoria.

A partir da proposta apresentada pelo GT da Nova Carreira (GT-Executivo) ao Conselho Consultivo, através de sua presidente, a profa. Marisa Beppu (disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2018/09/06/apresentacao-do-workshop-da-carreira-paepe-2018>), foi possível desenhar, ainda que de maneira insuficiente, alguns dos pilares para a nova carreira. Dentre os quais nos preocupam:

- 1. O não enquadramento real dos funcionários na nova estrutura da carreira,** que garanta o reconhecimento da trajetória de cada servidor na Universidade. Isto porque, a proposição da simples transposição para a nova carreira considera apenas a faixa salarial atual do servidor.



2. Em conseqüência, o não desachatamento dos servidores que, devido ao processo incompleto de isonomia e às constantes mudanças nas carreiras, encontram-se **concentrados nos níveis iniciais da carreira**.

3. A **titulação, experiência e formação** serem desconsideradas como critério para progredir na carreira. A Universidade, assumindo esta postura com os servidores PAEPE, impossibilita o reconhecimento dos servidores como profissionais que contribuem com seu conhecimento para o crescimento e qualificação da própria Universidade, pois uma das principais missões da Unicamp é "formar profissionais capazes de inovar e buscar soluções aos desafios da sociedade contemporânea com vistas ao exercício pleno da cidadania" (Planes 2016-2020).

4. Na tabela proposta – apesar de considerar poucos níveis - inclui sub níveis que, na prática, indicam que a **quantidade de "degraus" para progredir continua alta**. Este fato, aliado ao interstício proposto, impossibilita que o funcionário atinja o topo da carreira ao longo de sua vida profissional na Universidade.

Ademais, foi apresentada a proposta de bonificação dos servidores, ou seja, apesar da avaliação não ser mais a sistemática para progressão, a mesma continua configurando como um critério de controle do trabalho, pois os funcionários mais bem avaliados receberiam uma bonificação pelo bom desempenho, porém sem que esta seja incorporada no salário e recebendo-a por tempo determinado (um ano). A proposta de bonificação nos parece muito preocupante, pois pode significar a utilização dos recursos que poderiam ser alocados para progressão dos servidores para uma prática de tiro curto e que pode variar ou ser retirada a qualquer momento.

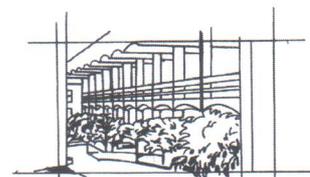
Ao observarmos este esboço do que será a nova carreira, acreditamos que alguns de seus pontos são extremamente preocupantes, pois não resolvem os principais dilemas da nossa categoria: o achatamento da maior parte dos servidores no início da carreira, o reconhecimento da experiência profissional adquirida no decorrer dos anos de trabalho na Unicamp e a valorização da formação dos servidores (pontos 1, 2 e 3 apresentados acima).

Enfim, ao considerar que também foi exposta pelo GT-Executivo a intenção da minuta ser apreciada em reunião extraordinária da CIDF (Câmara Interna de



**UNICAMP**

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**  
**Instituto de Filosofia e Ciências Humanas**



Instituto de Filosofia  
e Ciências Humanas

Desenvolvimento de Funcionários) e a ser aprovada em todas as instâncias ainda em 2018, bem como a informação recebida de convocação de uma reunião da CIDF extraordinária para o próximo dia 28 de setembro de 2018 sem que sua pauta fosse divulgada, sugerimos que, caso a nova proposta de carreira esteja na pauta desta reunião, seja retirada para garantir a ampla discussão a qual reivindicamos.

Deste modo, queremos destacar com este documento, para além das preocupações já elencadas, a fundamental relevância que esta ou qualquer proposta de carreira seja discutida de fato com a categoria, convocando as representações dos trabalhadores (CSARHs e Sindicato) para participarem do processo garantindo que os principais anseios da categoria sejam ouvidos e solucionados.

Prof. Dr. Alvaro Gabriel Bianchi Mendez  
Diretor  
IFCH / Unicamp  
Matrícula 286817