

# Reitoráveis expõem planos para a área administrativa

Quais serão os grandes desafios administrativos da Unicamp nos próximos quatro anos e como sua administração vai enfrentá-los?

**JOSÉ TADEU JORGE** – Um dos grandes problemas que atingem as atividades administrativas é o excesso de burocracia. O tempo gasto em várias instâncias pode comprometer decisões importantes. Propomos várias ações para reduzir drasticamente os efeitos burocráticos:

- Criação de uma câmara para análise e aprovação dos contratos e convênios, com poder de decisão, composta por representantes da PRP, Preac, DGRH, DGA e Procuradoria Geral. Essa câmara contará com um secretário executivo e todos os participantes obrigatórios na aprovação de contratos e convênios que tenham sido aprovados nas unidades de origem. Esse tipo de ação eliminará a necessidade de várias consultas à PG, já que um representante desta é obrigatório na sua composição, bem como de várias passagens dos processos entre esses órgãos, que também têm representantes obrigatórios na composição da câmara.

- Modernização do sistema de informação, gerenciamento e tramitação de processos administrativos, com nova plataforma de informática e tendo como meta a diminuição da circulação de documentos impressos.

- Reformulação da estrutura administrativa, com revisão da gestão de serviços, recursos humanos e finanças.

Outra questão que exige especial atenção é a dos processos de avaliação. É necessário superar a tradicional concepção segundo a qual se avalia somente para identificar, individualmente, os "melhores e os piores". Ao contrário, deve-se avaliar para colher subsídios à tomada de decisões visando prover as condições necessárias para o desenvolvimento e o aprimoramento conjunto da instituição universitária e dos indivíduos que a constituem.

Pensando no melhor equilíbrio entre esses aspectos, será necessário repensar os processos de avaliação docente – que têm tido no Cadi seu lugar específico – no âmbito da administração central. Tais ajustes no processo evitarão algumas distorções que têm produzido, em certos casos, um desestímulo à parte do corpo docente.

Merecem destaque, ainda, a revisão geral dos estatutos, a disponibilização total das informações sobre a Universidade e as ações qualificadoras na área de tecnologia de informação e comunicação.

**MARIO SAAD** – São vários os desafios administrativos, mas o maior de todos é desburocratizar a Unicamp. Ao fazer isto, melhoraremos a vida universitária como um todo. Temos graves problemas de tramitação dos processos de aquisição de materiais e serviços, em especial os de maior valor e os de obras e reformas. Eles são condicionados a várias etapas morosas que, além de atraso, por vezes acabam até inviabilizando sua realização.

Queremos criar procedimentos administrativos padrão, que tenham a segurança contábil e jurídica para garantir a correta aplicação dos recursos públicos. Assim, a Procuradoria-Geral poderá cuidar apenas das exceções e não da rotina diária da Universidade. Ainda em relação aos procedimentos de compras, vamos criar uma Central de Compras da Área da Saúde, que representa ao redor de 50% das compras na Unicamp. Também estudaremos como dar maior independência às unidades na gestão de seus recursos.

Um passo importante para agilizar o trâmite de convênios e contratos será o aprimoramento do Escritório de Convênios, no qual estarão representados os vários órgãos universitários necessários à análise, aprovação e formalização dos convênios, e que, em reuniões semanais, emitirá os pareceres necessários e decidirá com agilidade pela aprovação ou não das propostas originadas das várias unidades.

Outro descontentamento é o tempo que decorre entre a obtenção de vagas para contratação de docentes e funcionários e o início efetivo das atividades dos aprovados em concurso. Vamos propor a criação de procedimentos-padrão e formulários-padrão de editais para preenchimento de vagas, pré-aprovados pela PG. As unidades também terão maior autonomia na montagem de bancas, para tornar o processo mais independente dos calendários da Cepe e suas comissões assessoras.



O engenheiro de alimentos José Tadeu Jorge

Em suma, desburocratizaremos a Unicamp, por meio da qualificação de equipes executivas menores, integradas por membros treinados e presentes nas várias instâncias da Universidade (Unidade, PG, Sec. Geral e DGRH, se concursos; ou Unidade, PG, Cori, Preac/Conex, ECC, Inova, DGA e Funcamp, no caso de convênios; ou ainda Unidade, PG e DGA para processos licitatórios), que, desde o início de um processo, decidirão rapidamente sobre modificações, alterações e trâmite.

Estas medidas só serão possíveis se investirmos decididamente em tecnologia de informação e comunicação, como comentamos em nosso programa.

Em termos gerais, qual será sua política de recursos humanos?

**JOSÉ TADEU JORGE** – Tarefa prioritária é a apresentação de uma nova política de recursos humanos, devidamente explicitada no Planejamento Estratégico da instituição. Ampla e que contemple uma proposta orgânica de integração, de formação, de capacitação contínua e de permanente incentivo, condizentes com a valorização do exercício da função pública.

Prioridade absoluta para o restabelecimento, no prazo de dois anos, da igualdade dos salários da Unicamp com os da Universidade de São Paulo (USP), resolvendo o problema da quebra da isonomia, criado nos últimos dois anos.

Destaque para algumas medidas importantes, como a viabilização do regime estatutário para quem quiser por ele optar, a transformação da AFPU em Escola de Educação Corporativa da Unicamp, o respeito aos salários mínimos profissionais e a completa revisão da resolução que trata do Estágio Probatório.

Quanto à carreira e ao processo avaliatório, propomos:

- Realizar ampla revisão da carreira Paepa, restabelecendo o conceito de identidade profissional, indispensável para elaborar políticas de recursos humanos que objetivem o desenvolvimento profissional dos funcionários e o reconhecimento institucional do trabalho realizado.

- Estabelecer, com clareza, critérios e parâmetros para enquadramento e progressão, abandonando conceitos subjetivos em que se baseiam esses procedimentos.

- Resgatar o processo de estímulo à qualificação profissional do funcionário, que ficou conhecido como "reconhecimento dos títulos" e foi lamentavelmente desativado em 2010. Garantir a existência de recursos distintos dos empregados no processo de avaliação de desempenho e realizar esses processos anualmente.

- Realizar ampla revisão da metodologia de avaliação de desempenho adotada atualmente, implementando indicadores de avaliação do trabalho efetivamente realizado no dia a dia e não apenas quesitos que avaliam o comportamento e o relacionamento dos funcionários.

**MARIO SAAD** – Discutimos isto em três itens separados em nosso programa, Carreira Docente, Carreira Funcional e Carreiras Especiais.

No caso dos docentes, acreditamos que seja essencial a revisão dos processos e critérios de avaliação das atividades, valorizando os diferentes caminhos possíveis para a promoção na carreira. Sendo o objetivo a busca da qualidade e uma vez que a Universidade se baseia na estreita vinculação das atividades de ensino, pesquisa e extensão, é justo criar mecanismos de reconhecimento do que se realiza nos três campos de atuação, bem como compreender e respeitar a especificidade das diferentes áreas do conhecimento, que possuem formas diferentes de aferir a relevância e a qualidade das iniciativas e realizações acadêmicas.

No que se refere aos funcionários, é preciso reconhecer que a carreira deve ser objeto de ações consequentes, com vistas à retomada da isonomia salarial entre as universidades públicas paulistas e também ao estabelecimento de amplo debate sobre um plano de carreira, no qual sejam clara e amplamente explicitados os critérios de promoção e valorização, bem como garantida a transparência dos critérios e dos mecanismos de avaliação, com diálogo e respeito a todas as instâncias administrativas. Há também que se destacar o nosso compromisso com a mudança de regime de CLT para Esumicamp e a jornada de 30 horas para os profissionais de enfermagem.

Vale destacar a mudança do regime CLT para Esumicamp. Há cinco situações hoje na Unicamp quanto ao regime de trabalho. Uma delas refere-se aos funcionários que foram contratados até 05/10/1988, data em que foi promulgada a nova Constituição. A segunda situação refere-se aos funcionários que foram contratados entre 06/10/1988 e a Emenda Constitucional 19, de junho de 1998. A terceira situação refere-se aos contratados após a emenda 19 e até agosto de 2007 e a quarta situação após agosto de 2007 e até 21 de dezembro de 2011. A quinta e última situação é a dos admitidos após essa data e que estão inseridas nas regras da Previdência Complementar.

Há situações, dentre as destacadas, que dependem da decisão do Supremo Tribunal Federal, como é o caso da recente decisão favorável para a segunda situação. Para as outras situações pendentes, nós nos comprometemos a tomar todas as medidas necessárias para que todos os servidores possam fazer essa transição.

Questões como qualidade de vida e segurança no campus estão hoje entre as principais preocupações da comunidade da Unicamp. Seu programa contempla esses temas?

**JOSÉ TADEU JORGE** – Apoiar a criação e o fortalecimento de projetos que contribuam para a melhoria da qualidade de vida é dever da Reitoria. Estas são algumas das nossas propostas:

- Investir em áreas de bem-estar e que contribuam para a integração das pessoas.

- Levar a todos os campi e seus setores a rica produção cultural da própria universidade.

- Recriar o projeto de formação musical da Escola Livre de Música Unibanda, que funcionou durante 27 anos na Universidade, formando crianças, adolescentes e adultos.

- Melhorar a capacidade de atendimento do Cecom nas diversas especialidades e áreas profissionais. Estabelecer projeto de prevenção de doenças do trabalho. Criar um programa sobre dor, atendendo, investigando e propondo tratamentos.

- Resgatar o programa Medicarium, propiciando a aquisição de medicamentos com preços significativamente menores do que os do mercado.

- Implementar programa de subsídio ao estabelecimento de plano de saúde para professores e funcionários.

- Reestruturar o programa de preparação para a aposentadoria.

- Ampliar a abrangência do Programa de Apoio ao Servidor Estudante (ProSeres), em sintonia com uma política de recursos humanos que incentive os funcionários a buscarem sempre mais qualificação profissional.

- Desenvolver o esporte universitário em conjunto com as Ligas de Atletas estabelecidas na Unicamp. Apoiar, também, a formação de equipes técnicas.

- Incentivar a utilização da bicicleta como meio de transporte dentro do campus, disponibilizando o equipamento e criando ciclofaixas, ciclovias e bolsões de estacionamento.

Em relação à segurança, é necessário investir em todos os campi: ampliação dos pontos de iluminação, qualificação dos profissionais de vigilância, aumento do uso de tecnologia pela vigilância operacional, novas estratégias de controle e proteção da comunidade e do patrimônio, implantação de postos fixos da vigilância em lugares estratégicos como agências bancárias e locais de grande circulação de público externo.

**MARIO SAAD** – Sim. A Unicamp é o que é graças às pessoas que aqui trabalham e estudam, e é importante que ela promova a qualidade de vida nos seus campi e a interação entre as várias categorias que integram a sua comunidade. Ainda que passemos a maior parte do nosso dia nos espaços destinados ao trabalho especializado, temos que pensar no lazer e na sociabilidade, entendendo que o maior convívio faz com que o conhecimento seja compartilhado, gerando por sua vez mais conhecimento.

Além disso, o convívio com pessoas que desenvolvem atividades diferentes daquelas que nos absorvem na administração, nas salas de aula e nos laboratórios estimula a compreensão das diferenças, desenvolve a tolerância e enriquece a vida cotidiana. Logo, há vários problemas que precisam ser enfrentados, para que a vida nos campi seja mais enriquecedora e agradável. Precisamos urgentemente de um Plano Diretor que considere as várias demandas e as compatibilize no sentido de criar espaços de convivência.

Temos que definir políticas consistentes de ocupação, conservação e aproveitamento do espaço comum, a começar por medidas simples como, por exemplo, desenvolver um plano de construção de calçadas nos campi. Precisamos pensar na otimização do fluxo de veículos no interior dos campi, planejando melhor o transporte coletivo, áreas de estacionamento, incentivo ao uso de bicicletas, reforço do programa de mobilidade, entre outros, caso contrário em breve a situação será insustentável.

Precisamos especialmente rever a política de acessibilidade, para que os campi possam adequadamente as pesso-

O engenheiro de alimentos José Tadeu Jorge e o médico Mario José Abdalla Saad, candidatos que disputarão o segundo turno da consulta para a escolha do sucessor do reitor Fernando Costa, revelam nesta matéria suas propostas para a área administrativa. A consulta à comunidade acontece nos dias 20 e 21 de março.



O médico Mario José Abdalla Saad

as com deficiências. Outro aspecto que discutimos em nosso programa é a sustentabilidade, a preservação do meio ambiente e o adequado manejo de resíduos, e medidas destinadas a garantir a segurança nos campi, especialmente no período noturno. Também dedicamos sessões do nosso programa para discutir a política cultural que deve ser fortemente ampliada, bem como para a prática de esportes e atividades corporais na Unicamp, que são fundamentais para a qualidade de vida nos campi e para a formação acadêmica completa de nossos estudantes.

Do ponto de vista orçamentário, os recursos que vêm para a Unicamp são suficientes? Que investimentos terão que ser feitos nos próximos quatro anos?

**JOSÉ TADEU JORGE** – O processo de autonomia de gestão financeira com vinculação orçamentária deu à Unicamp condições fundamentais para o seu desenvolvimento qualitativo e quantitativo. Condição indispensável para o bom uso dos recursos públicos é o Planejamento Estratégico (Planes), pela sua estrutura capilar que envolve desde os órgãos mais simples da universidade até o Conselho Universitário, passando por todas as instâncias representativas e participativas. Por sua amplitude e abrangência, o Planes deve ser o sistema de análise e proposição das prioridades da Unicamp em termos de investimentos, sendo a decisão final tomada pelo Conselho Universitário.

Propomos algumas questões prementes para a Unicamp e que precisam ser solucionadas com urgência:

- Reposição do quadro docente. Não apenas a garantia de que as vagas dos aposentados serão preenchidas, mas, também, a recuperação da capacidade da Universidade em investir em novas áreas de fronteira e em desafogar situações críticas de número de professores em várias unidades.

- Restabelecimento da igualdade dos salários da Unicamp com os da USP, resolvendo o problema da quebra da isonomia, criado nos últimos dois anos. Injusto para os funcionários, que recebem bem menos do que seus colegas de outra universidade do mesmo sistema, com atividades muito semelhantes, se não iguais. Pésimo para a instituição, que está perdendo profissionais, não conseguindo repor com a mesma experiência e qualificação, causando prejuízos sérios aos trabalhos realizados em nossa Universidade.

- Manutenção predial. Muitos prédios precisam de reformas inadiáveis para recuperar suas condições básicas

de funcionamento.

- Atualização de equipamentos. Há defasagens importantes em várias áreas, em especial de ensino. Também há necessidade de significativos investimentos em TICs.

- Conclusão de obras. É necessário um esforço para diminuir significativamente o número de obras inacabadas nos campi. Planejar as construções é indispensável.

**MARIO SAAD** – A Unicamp é jovem, tem menos de 50 anos, e ainda está em pleno desenvolvimento. Assim, o orçamento precisa ser muito bem cuidado para não comprometer o crescimento e a manutenção do legado que conquistamos. Há necessidade de investimento em contratação de novos docentes e funcionários, infraestrutura, novos prédios, novas salas de aula, e reforma de diversos locais, além de um contínuo crescimento de investimentos em permanência estudantil. O comprometimento médio do orçamento com a folha de pagamento em 2012 foi de 88,61%. Em 2011, foi de 83,15%.

Além disso, é necessário ter uma reserva orçamentária, pois o orçamento aprovado todo final de ano é feito em cima da expectativa do desempenho econômico do ano seguinte, ou seja, do ICMS que será arrecadado. Essa reserva prevê investimentos já comprometidos, como aquisição de bens e materiais, construções e reformas, além de assegurar o pagamento da folha salarial no caso de um revés econômico.

Neste panorama, tem sido muito discutida a isonomia salarial dos servidores técnico-administrativos com a USP. Abordamos este assunto em nosso programa, no qual assumimos como meta alcançar gradativamente em quatro anos a isonomia salarial entre as universidades estaduais paulistas, de acordo com as possibilidades orçamentárias. Nossa proposta é responsável e realista, e considera diversos aspectos para que a Universidade continue funcionando adequadamente. Nossos cálculos, usando as previsões governamentais de inflação e PIB, é que poderemos alcançar a isonomia gradualmente, de 2013 a 2016, estimando um comprometimento com folha salarial ao redor de 91% neste período.

Esses cálculos ainda não incluem a implantação da jornada de 30 horas para os profissionais de enfermagem, que requer a contratação de mais profissionais para que os serviços do HC não sejam afetados. Se a isonomia for implantada a toque de caixa, junto com a redução da jornada dos funcionários da saúde, o comprometimento será maior e poderá, no limite, levar a Unicamp à inadimplência, impedindo reajustes salariais, melhorias na política de apoio aos estudantes, aumentos no auxílio alimentação, abertura de novas vagas docentes e reposição de aposentados, sem falar da manutenção da infraestrutura.