

# Em entrevista exclusiva, reitor Tadeu Jorge fala sobre o GGBS e alguns desafios da sua gestão

O engenheiro de alimentos José Tadeu Jorge foi eleito e nomeado pela segunda vez o reitor da Unicamp. Nesta entrevista exclusiva, ele trata de Benefícios aos servidores e docentes da universidade, e também discorre sobre alguns programas do Grupo Gestor de Benefícios Sociais, órgão que foi implantado em sua primeira gestão (2005-2009):

**Informativo GGBS: Seu programa de gestão é bastante abrangente no que se refere à política de recursos humanos, benefícios, qualidade de vida, e formação profissional. Como o senhor pensa em promover avanços nessas questões?**

**Tadeu Jorge:** De uma maneira geral é importante que os funcionários possam trabalhar em um ambiente com qualidade de vida e humanismo nas relações. Assim, isto irá refletir em benefícios também institucionais. Funcionários trabalhando com mais satisfação acabam retribuindo mais à instituição e o investimento que a instituição faz neles. Então dividiria essas questões em dois aspectos: benefícios vinculados a ajudar a ter uma vida mais tranquila do ponto de vista financeiro e trabalhista, e outro bloco para cultura e lazer. São dois aspectos que se somam. Você tem oportunidades culturais, de conhecimento (latu sensu), que sempre trazem uma condição de qualidade de vida maior, uma inserção maior na sociedade. E também outras ações que vão ao sentido do próprio trabalho, educação continuada, e do conhecimento atualizado. É uma questão que se vincula mais à questão do trabalho, a fim de potencializar tudo aquilo que uma pessoa pode entregar como resultado do seu trabalho.

**O GGBS foi implantado em 2006, na sua gestão anterior. Como o senhor vê o órgão hoje?**

**Tadeu Jorge:** Eu acho que ele evoluiu bastante. Superou todas as expectativas. Quando o GGBS foi discutido nós imaginávamos ter uma sistematização melhor dos benefícios, como a criação de outros novos programas e a ampliação dos anteriores. Muitas vezes esses programas foram interligados para produzir um efeito melhor e foi uma ação muito nova na Unicamp, eu diria até inédita. Essa história de Grupo Gestor começou, na verdade, no GGBS. Foi uma ideia de tentar dar essa uniformidade a esses métodos, a metodologia para tratar essas questões, e acabou depois servindo pra várias outras coisas, criando inclusive vários outros grupos temáticos na Unicamp. E acho que foi uma medida muito acertada, os resultados foram muito positivos.

**Será mantido o Conselho de Orientação do GGBS, formado por funcionários e docentes? Como o senhor vê este formato?**

**Tadeu Jorge:** É indispensável que seja assim. Ele tem que representar a comunidade. Mas é importante enfatizar que o GGBS não é só para funcionários. Há uma série de programas destinados aos docentes, assim é importante que o conselho seja misto, para que seja sen-

sível para perceber demandas e resultados da aplicação dos programas nos dois segmentos. Acho que o conselho foi um ponto bastante positivo para a estrutura do GGBS porque ele pôde efetivamente participar, acho até como um sensor da atuação do GGBS, afinando a gestão dos programas e até sugerindo mudanças e programas novos que poderiam ser abordados. Acho que o conselho tem uma estrutura bastante adequada. Não pensaria em mudar isso. É claro que as pessoas contribuem enquanto podem, sempre há alguma troca de membros do conselho. Mas acho que, como formato e conceito, ele precisa permanecer assim, tanto com funcionários como com docentes.

**O Auxílio Alimentação, também ampliado em sua gestão, está agora universalizado, deixando de ser programa social para ser ação de benefícios. O que se pode esperar, na sua gestão, em relação a esta conquista?**

**Tadeu Jorge:** O auxílio alimentação começou na gestão do professor Brito. Era uma coisa muito pequena. Eu era vice-reitor e cuidava desses assuntos. Foi um início muito tímido até pelas disponibilidades que a universidade mantinha em termos financeiros na época, e foi crescendo até que na gestão do professor Fernando foi universalizado em igualdade de condições para todos, tanto para funcionários como para professores. Eu acho que o papel da universidade agora, na minha gestão é não deixar que ele perca o seu poder aquisitivo. No mínimo mantê-lo atualizado para que ele possa continuar representando efetivamente um apoio às pessoas e até mesmo a família.

**A participação dos funcionários em eventos como o SIMTEC e o CONPUESP, entre outros de sentido de integração e desenvolvimento profissional, que expressam a qualidade profissional na Unicamp, não deveriam ser valorizados nos processos de progressão na carreira dos profissionais técnicos e administrativos?**

**Tadeu Jorge:** Eu acho que o SIMTEC vai mais além de interação em termos de pesquisa. Na verdade é um evento que permite a socialização de informações sobre soluções administrativas. Ele tem sim um componente que é mais resultado de pesquisas, mas não é só isso. Isso é uma parte. Principalmente com o pessoal que trabalha mais na parte administrativa e operacional, ele se mostrou um evento onde soluções nessas áreas, implantadas num determinado órgão da universidade podem ser socializadas para que outros percebam que podem usar a mesma solução para problemas muito semelhantes que tenham em seus ambientes de trabalho. Eu acho que essa talvez seja a maior contribuição do SIMTEC: de socializar soluções e informações, a troca de experiências, integração, conversas entre pessoas que trabalham na mesma universidade, como é o caso da Unicamp, passam o ano inteiro sem se ver e de repente se encontram de novo no SIMTEC para esse compartilhamento.

Essa troca propicia que em muitos casos a interação acabe mudando a realidade de se encontrarem só a cada dois anos, e torna essas relações algo muito mais denso e mais constante entre as pessoas. Com isso tanto a instituição como as pessoas tem muito a ganhar. É o tipo de coisa que é bom para todo mundo. O CONPUESP levou isso para uma dimensão maior. Na verdade é a mesma coisa, o mesmo conceito só que agora incorporando as três universidades (UNICAMP, USP, e UNESP). São eventos consolidados. Eles com certeza não terão descontinuidade porque os próprios funcionários não deixarão que isso aconteça. O que a administração tem que fazer é continuar prestando todo o apoio para tornar viável efetivamente à realização desses eventos.

**Neste ano o ProSerres - Programa Institucional de Apoio ao Servidor Estudante - completa 20 anos. Que perspectivas o senhor vê para este programa?**

**Tadeu Jorge:** O ProSerres é o meu xodó. Esse programa, eu estruturei quando era chefe de gabinete da reitoria em 1993. É raríssimo você encontrar um programa na universidade que tenha 20 anos. E eu acho que não só o ProSerres sobreviveu 20 anos como também acho que ele não vai acabar nunca, porque a atualização do conhecimento é algo perene e precisa ser assim, principalmente dentro de uma universidade. Ele apoiou intensamente os cursos de graduação. À medida que você apoia mais de 1500 funcionários vai se gerando outro tipo de necessidade que você precisa atender. Por isso digo, ele não vai acabar nunca. É assim que eu vejo a evolução do ProSerres, ele já abrange uma área de pós-graduação, acho que tem que intensificar essa ação mais explícita em apoiar essa pós-graduação, e não tenho dúvidas de que ele vai continuar a demandar depois a educação continuada. Vejo também que o ProSerres tem cada vez mais uma ligação estreita com a AFPU, que nossa ideia é transformar em uma escola corporativa da universidade. E aí certamente essas coisas vão se somar porque o ProSerres é uma atuação de ligação da Unicamp com oportunidades de educação fora da Unicamp, e certamente uma escola que forma e qualifica funcionários da Unicamp, não só vai utilizar a estrutura interna como vai usar também essa ligação para fora da Unicamp, o que pode ser o braço que o ProSerres atenda nessa estrutura. É assim que

eu vejo o futuro do ProSerres.

**Qual a sua opinião sobre a prática de Editais Públicos para financiamentos de projetos e ações, pelas unidades e órgãos, dentro do escopo da missão institucional do GGBS?**

**Tadeu Jorge:** A sistemática do edital é sempre uma sistemática de qualificação. Sempre que você inclui certa disputa por recursos, ou que você inclui certo julgamento qualitativo, você acaba exigindo mais de quem está propondo. Isso melhora a qualidade das propostas e em consequência a qualidade dos eventos.



**...a experiência adquirida nos permite constatar que importantes ações passaram despercebidas, algumas necessitavam de uma diferente configuração de apoio político para serem viabilizadas e outras eram ainda prematuras para serem implementadas no contexto existente. Estamos, portanto, diante de um novo programa de gestão.**

*Trecho do discurso de posse do reitor Tadeu Jorge*

tos que são realizados para os funcionários e para a Universidade. A sistemática é positiva e o importante é que são recursos gerados pelo próprio GGBS. E isso acaba servindo como um círculo virtuoso, porque quanto mais recursos o GGBS consegue viabilizar, mais coisas ele vai conseguir apoiar. E provavelmente vai ajudá-lo a gerar mais recursos. E quem tem a ganhar é a comunidade interna.

**O empréstimo consignado, gerenciado pelo GGBS, é um dos serviços mais utilizados pelos funcionários e docentes da**

**Unicamp. Como o senhor avalia a importância de programas de orientação, como o Proaf - Programa de Autonomia Financeira, desenvolvido pelo GGBS com apoio da AFPU?**

**Tadeu Jorge:** É fundamental. Desde que começamos os empréstimos consignados nós entendemos que seria muito importante não apenas o empréstimo. O empréstimo, na verdade, é um paliativo. Ele não é a solução. A solução é a pessoa reorganizar a sua vida financeira de uma maneira que ele possa definitivamente resolver o problema. Então é extremamente importante atacar a causa e não o efeito e acho que até pelo volume de recursos que o crédito consignado envolve é muito importante que essa atenção seja dada às pessoas, porque se não for assim elas não vão resolver os seus problemas. Pelo contrário, pode até eventualmente agravá-los. Por isso esse apoio, como a exemplo do PROAF, é bastante necessário. Para que todos possam aprender e utilizar os métodos do programa na sua vida financeira.

**Que resoluções serão tomadas para aumentar ainda mais as relações, em pensamento estratégico e políticas públicas entre a sociedade e a Unicamp?**

**Tadeu Jorge:** A aproximação da Unicamp com a sociedade é uma demanda importante para ambos. Acho que aí nós temos muito que avançar ainda. Você consegue identificar, por exemplo, a área da saúde como uma grande relação da Unicamp com a sociedade. Por outro lado ainda carece, na área cultural, por exemplo, de uma interação maior da Unicamp com a sociedade. A presença da Unicamp em termos culturais em Campinas poderia ser muito maior do que é hoje. A produção cultural que nós temos é vastíssima e de altíssima qualidade. É comum ter peças de teatro, cantores, conjuntos da Unicamp premiados e isso não é levado para a população. Aí a gente precisa melhorar muito. A viabilização da estação Guanabara que é um ponto da Unicamp na cidade foi uma primeira ação importante. Mas Campinas é muito grande então não basta só a estação, é preciso levar essa coisa a outras regiões da cidade. É importante também a contribuição da Unicamp na qualificação da educação básica, onde ela atua de uma forma significativa, mas acho que pode aumentar muito ainda, tanto na qualificação de professores como na formação de professores novos onde há uma grande necessidade de professores qualificados, como ciências, por exemplo. Então há muita coisa que pode ser feita ainda para estreitar essa presença da Unicamp na sociedade. É importante que a universidade tenha essas ações deliberadas que induzam essa participação mais densa na sociedade.

**No segundo turno da última eleição, o senhor obteve quase 72% dos votos válidos entre os funcionários. Que direitos reserva a essa parcela que compõe a Unicamp?**

-salários/isonomia USP  
-mudança para o regime estatutário  
-capacitação dos funcionários/ ensino

-redução de 30 horas na área da saúde  
Eu acho que essas reivindicações são muitas delas, históricas, e que encontram uma oportunidade de serem viabilizadas agora nessa gestão. Acho que as trinta horas é uma demanda que está justificada pela natureza do trabalho. Na área da assistência que é um trabalho intenso, concentrado, e exaustivo já reconhecidamente difícil de fazer além das seis horas diárias. Então será um reconhecimento da universidade em atender que realmente esses fatores, muitos deles a própria universidade ajudou a demonstrar que além das seis horas é certo o risco em manter o trabalho dessas pessoas. Acho que vamos conseguir equacionar uma demanda histórica que nem é da Unicamp, e sim de várias profissões na área da saúde, como exemplo a enfermagem de uma maneira mais intensa nesse momento. A questão da isonomia com a USP é voltar a nos igualar com a universidade com quem nós mais podemos nos comparar em termos da natureza do trabalho, dos objetivos do que se fazem nas universidades, e não é justo que os salários sejam tão diferenciados quanto são. Infelizmente isso ocorreu há cerca de dois anos, um pouco mais. Sempre existiu isonomia até 2011. Em 2011 é que a isonomia foi quebrada porque a USP concedeu uma série de promoções aos funcionários na carreira e a Unicamp não acompanhou. Em 2012 a USP voltou a fazer a mesma coisa e a Unicamp não acompanhou novamente. E isso, no nosso entendimento, não é justo. E além de não ser justo, prejudica institucionalmente a Unicamp. Nós estamos perdendo funcionários para a USP, que prestam concurso, são qualificados, não têm nenhuma dificuldade de passar em um concurso porque aqui eles estão fazendo coisas muito semelhantes do que farão lá, já tem experiência, conseguem ir bem nos concursos e nos deixam e nós não conseguimos substituir no mesmo nível de qualidade, porque são pessoas já conhecedoras da rotina, com alguma experiência. Certamente nosso trabalho está perdendo qualidade com essa questão. Então, do ponto de vista da justiça com as pessoas quanto dos cuidados institucionais que nós precisamos ter, é importante corrigir essa distorção. E essa é a questão que nós pautamos no programa de maneira muito enfática. E o terceiro grande exemplo é a questão da mudança do regime, que é uma questão até histórica na Unicamp, acho que a Unicamp errou em alguns momentos, porque a Constituição de 1988 consagrou no seu texto a existência do regime jurídico único, e a Unicamp não cumpriu isso. E gerou uma distorção que, pelo menos até 1998, é uma distorção indevida. De qualquer forma a partir de 98 tinha acabado o regime jurídico único porque a emenda foi promulgada. Mas pelo menos até 98, todas as contratações deveriam ser estatutárias. No Supremo a tendência é de que essa mudança constitucional de 98 seja julgada inconstitucional e o assunto seja revertido, o que significa que todos na Unicamp deveriam ser estatutários e maioria dos funcionários são celetistas. Então, precisamos corrigir essa distorção histórica.