

“A saída para o comprometimento do orçamento com a folha de pagamento pode ser o aumento das verbas orçamentárias advindas do novo percentual do ICMS e um adicional de cunho previdenciário para honrar o pagamento dos aposentados. É preciso buscar tais recursos junto ao governo do Estado para garantir aos servidores da Unicamp, docentes e não-docentes, seus proventos”

Celso Arruda

“O comprometimento de 90% dos recursos financeiros com a folha de pagamento não é o melhor dos mundos. É algo que pensamos ser transitório. Entretanto, o que era para ser transitório vem se prolongando mais que o desejado, acenando inclusive para uma continuidade. Sempre falamos em 85% como uma situação limite e 75% como uma situação ótima”

Edson Moschim

“Com ou sem injunções econômicas, a preservação do poder de compra dos salários e, quando possível, sua recuperação, devem ser claramente colocados como um princípio e um objetivo a ser cumprido. Isso está claro no programa de 2002 e continua a ser um ponto importante no programa *Unicamp sempre melhor*”

José Tadeu Jorge

Foto: Antoninho Perri



Funcionários da Diretoria Geral de Administração da Unicamp (DGA): capacitação e política de recursos humanos estão na pauta dos três candidatos

Continuação da página 6

**Todos os programas falam em capacitação dos funcionários da Universidade. Qual será sua política nesse sentido?**

Celso Arruda – No caso específico dos servidores não-docentes, recorrendo à Agência de Formação Profissional a fim de levantar as demandas, propor os cursos, palestras e treinamentos. Atividades a serem realizadas com recursos previamente destinados para tal finalidade, pelo orçamento aprovado no Conselho Universitário e com verbas extra-orçamentárias oriundas da Extensão.

Edson Moschim – A valorização do funcionário da Unicamp é fundamental para termos um bom ambiente de trabalho. Acho que quando alguém está feliz com o salário, trabalha com amor, dá valor ao que faz. No item 18 do meu programa de gestão, eu coloco esta questão. Acho que a valorização do funcionário deve ser pautada pelas seguintes propriedades: sua formação profissional, sua escolaridade e também – e isto é um item importante – sua experiência profissional.

Caso eleito reitor, irei incentivar todos os funcionários a investirem no seu potencial de trabalho. A política de qualificação e de forma-

ção de funcionários será estendida a todos os funcionários. Vamos descobrir e colocar à disposição da Unicamp os valores que cada funcionário tem.

José Tadeu Jorge – A Unicamp avançou muito em termos de qualificação dos servidores, sobretudo depois da integração dessa política com os programas de recursos humanos e ao escopo do Planes. Seu desenvolvimento é um dos pontos altos de nosso programa e o objetivo é estender a toda a Universidade o alcance de seus cursos e programas de capacitação. Esse trabalho deverá contar com a participação de vários de nossos funcionários com experiência técnica e cultural reconhecida. Da mesma forma que as unidades de ensino contam com um corpo docente altamente qualificado, capaz de produzir conhecimento nas várias áreas do saber, a Unicamp dispõe de muitas competências no conjunto de seus funcionários, muitos deles titulados e capazes de produzir conhecimento gerencial, administrativo e técnico. Identificar essas competências, viabilizar a disseminação de seus conhecimentos e envolvê-los no aprimoramento dos demais funcionários é uma das atividades que já foi iniciada no programa anterior e terá continuidade neste.

**A Unicamp compromete hoje aproximadamente 90% de seu orçamento com a folha de pagamentos. Como compatibilizar esse comprometimento com a necessidade de manter os salários atualizados?**

Celso Arruda – Com o aumento das verbas orçamentárias advindas do novo percentual do ICMS e com um adicional de cunho previdenciário para honrar o pagamento dos aposentados. Buscando tais recursos junto ao governo do Estado para garantir aos servidores da Unicamp, docentes e não docentes, seus proventos, e desonerando o orçamento do compromisso com o pagamento dos aposentados, porém sem criar uma segunda lista para tal fim. Entendendo que o dia em que existirem duas folhas de pagamento distintas, os aposentados sofrerão as consequências dessa cruel decisão.

Edson Moschim – O comprometimento de 90% dos recursos financeiros com a folha de pagamento não é o melhor dos mundos. É algo que pensamos ser transitório. Entretanto, o que era para ser transitório vem se prolongando mais que o desejado, acenando inclusive para uma continuidade. Sempre falamos de 85% como uma

situação limite e 75% como uma situação ótima.

A regulamentação dos 9,57% na Constituição em forma de lei consolida a autonomia financeira das universidades paulistas. É pouco? Tudo depende da saúde da economia brasileira, principalmente da paulista. Até agora conseguimos sobreviver com isto, mas ainda não comemos o filé mignon. Espero que cheguemos lá. Se a política do atual governo de ir zerando a cota do ICMS para alguns produtos não for perversa e a economia se firmar, com certeza estaremos numa situação privilegiada.

Quando falo em meu programa de gestão de procurar evitar greves salariais e manter salários compatíveis, convoco meus pares e funcionários para que pensem numa solução conjunta. Minha política é de cooperação e não de competição. Para mim, melhor do que ser vencedor é servir.

José Tadeu Jorge – Com ou sem injunções econômicas, a preservação do poder de compra dos salários e, quando possível, sua recuperação, devem ser claramente colocados como um princípio e um objetivo a ser cumprido. Isso está claro no programa de 2002 e continua a ser um ponto importante no programa *Unicamp sempre melhor*. Entre maio de 2002 e janeiro

de 2005, os salários na Unicamp foram reajustados quatro vezes, totalizando uma atualização salarial de 32,33% contra uma inflação Fipe de 26,32% no período. O poder de compra dos salários foi, portanto, mantido, registrando-se um ganho real de 4,76% mesmo considerando-se o quadro de incertezas e de forte retração econômica de 2003.

As discussões salariais a partir da autonomia de gestão financeira e sobretudo nos últimos anos, com a qualificação do orçamento e a visibilidade orçamentária, tornaram-se muito mais francas e objetivas. A proposta orçamentária é amplamente divulgada e os números são de conhecimento geral, refletindo o comportamento das receitas e despesas da Universidade. De resto, a experiência tem mostrado que dispor de um orçamento com total visibilidade é um instrumento facilitador do diálogo entre as entidades sindicais e a administração universitária. Estar aberto ao diálogo e cumprir acordos estabelecidos em mesa de negociação são outros elementos facilitadores. Esse esforço de diálogo institucional parte do entendimento de que devemos manter em nossos quadros as melhores equipes profissionais em cada área de atuação, pois dessa forma a instituição estará assegurando a qualidade de suas atividades.