

NOVA CARREIRA

Após um longo processo de discussões, principalmente na Comissão Paritária (com representantes da Reitoria e do Sindicato dos Trabalhadores da USP), o projeto da carreira dos funcionários técnicos e administrativos foi aprovado pelas Comissões do Conselho Universitário – Comissão de Legislação e Recursos (CLR) e Comissão de Orçamento e Patrimônio (COP) – e, finalmente, pela Comissão Central de Recursos Humanos (CCRH).

A convocação de uma sessão do Conselho Universitário especificamente para tratar desse tema poderá ser feita caso haja completa normalidade de funcionamento da Universidade, bem como o compromisso do Sindicato dos Trabalhadores de participar do esforço em prol da aprovação da proposta. É evidente que o referido Sindicato poderá ressaltar pontos visando ao aperfeiçoamento da carreira no futuro. Na hipótese de aprovação da proposta pelo Conselho Universitário, sua implantação poderá ser imediata.

Nesta edição, apresentam-se os aspectos

mais relevantes da proposta, tais como estrutura, níveis e degraus, pisos salariais e critérios de mobilidade.

I - Carreira com igual amplitude para os grupos Básico, Técnico e Superior

A carreira terá o mesmo número de níveis para cada grupo. Desse modo, o grupo básico terá cinco níveis em suas respectivas carreiras, assim como o grupo técnico e o grupo superior. Veja, na figura abaixo, a correspondência entre as tabelas da atual e da nova carreira:

Intervalos horizontais	Níveis de Complexidade	Graus (atual carreira)				Grupos (nova carreira)		
		A	B	C	D			
8%	1	Básico I-G a I-K e Básico II-A a II-E	Básico II-F, II-G, III-A e III-B	Básico II-H, II-I, III-C e III-D	Básico II-J e III-E			B1
	2	Básico II-K, III-F e III-G	Básico III-H	Básico III-I e III-J	Básico III-K			B2
6%	3	Técnico I-A a I-J e II-A a II-D	Técnico I-K e II-E	Técnico II-F e III-A	Técnico II-G e III-B		T1	B3
	4	Técnico II-H e III-C	Técnico II-I, II-J, III-D e III-E	Técnico II-K e III-F	Técnico III-G		T2	B4
	5	Técnico III-H	Técnico III-I	Técnico III-J e Técnico III-K			T3	B5

5%	6	Superior I-A a I-I e II-A a II-D	Superior I-J, II-E e III-A	Superior I-K, II-F e III-B	Superior II-G e Superior III-C	S1	T4	
	7		Superior II-H e III-D	Superior II-I e III-E	Superior II-J e Superior III-F	S2	T5	
	8		Superior II-K e III-G	III-H	Superior III-I	S3		
	9		Superior III-J	Superior III-K		S4		
	10					S5		

II - Elevação do piso salarial dos grupos Básico, Técnico e Superior.

A tabela correspondente aos valores do conjunto de níveis e degraus da nova carreira apresenta proposta de elevação do

piso salarial, que passa de R\$ 1.210,90 para R\$ 1.536,90, o que corresponde a 26,92%. O objetivo dessa medida é proporcionar aos funcionários o ingresso na carreira em um patamar superior ao atual.

Intervalos horizontais	Níveis de Complexidade	Graus				Grupos		
		A	B	C	D			
8%	1	1.536,90	1.659,85	1.792,64	1.936,05			B1
	2	2.090,93	2.258,20	2.438,86	2.633,97			B2
6%	3	2.792,01	2.959,53	3.137,10	3.325,33		T1	B3
	4	3.524,85	3.736,34	3.960,52	4.198,15		T2	B4
	5	4.450,04	4.717,04	5.000,06	5.300,06		T3	B5
5%	6	5.250,06	5.512,56	5.788,19	6.077,60	S1	T4	
	7	6.077,60	6.381,48	6.700,55	7.035,58	S2	T5	
	8	7.035,58	7.387,36	7.756,73	8.144,57	S3		
	9	8.144,57	8.551,80	8.979,39	9.428,36	S4		
	10	9.428,36	9.899,78	10.394,77	10.914,51	S5		

III – Enquadramento na nova carreira

Por ocasião do enquadramento, os servidores técnicos e administrativos terão elevação nos vencimentos atuais correspondente a uma referência (5%) na tabela da carreira hoje em vigor. Esta será, portanto, a porcentagem mínima de ganho salarial para todos.

Todos os servidores técnicos e administrativos serão enquadrados na nova carreira em uma posição que corresponda a, no mínimo, o valor de seu salário atual (já reajustado em 5%) e, no mais das vezes, a valor superior. Nenhum funcionário terá, portanto, redução de salário. Aqueles que atualmente rece-

bem o correspondente ao piso passarão a receber os valores dos novos pisos.

IV- Mobilidade vertical e horizontal na carreira.

Pelo novo projeto os servidores terão maior mobilidade na carreira. Anualmente, haverá um percentual da folha destinado a reajustes salariais propiciados pelos critérios de progressão nela previstos. Esses reajustes serão analisados por uma comissão em cada Unidade/Órgão, representando os interesses da Administração e dos funcionários e poderão ocorrer mediante os seguintes mecanismos:

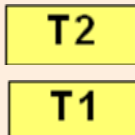
1) Mobilidade horizontal:



Progressão na faixa salarial na qual o funcionário se encontra, isto é, sem mudança

de nível na carreira, com a finalidade de recompensar a contribuição diferenciada.

2) Mobilidade vertical por requerimento do funcionário:



Progressão com mudança de nível na carreira em que qualquer funcionário poderá solicitar a sua promoção. A condição para isso é atender aos requisitos estabelecidos para a posição mais elevada,

ou seja, o funcionário deve ter atribuições e responsabilidades no nível de complexidade equivalente ao nível mais elevado, bem como experiência, formação e conhecimentos exigidos para a posição.

3) Mobilidade vertical pela “Escada de Promoções”:

Além da previsão anual de percentual da folha para aumentos salariais, teremos o que chamamos de “escada de promoções”, que ocorre sempre que surgir uma vaga. Por exemplo: vamos supor que uma pessoa que ocupa o nível mais alto da carreira se desligou. Na sequência, é selecionada na própria Unidade/Órgão, ou em outra da Universidade,

uma pessoa em condições de ser promovida para essa função de nível mais alto. Posteriormente, para a posição dessa pessoa que foi promovida, seleciona-se outra para ocupar essa posição, e assim por diante. Desse modo, temos uma escada de promoções, e ao final, iremos contratar alguém para o início da carreira por meio de concurso público.