

SEMINÁRIO DE CARREIRA

(Documento N.º. 1)

PROPOSTA INICIAL DO PROJETO DE CARREIRA DOS FUNCIONÁRIOS DA USP

No Seminário de Carreira dos Funcionários da USP, realizado nos dias 26 e 27 de maio de 2003, indicou uma Comissão, ligada ao Departamento de Carreira do sindicato, para discutir e formular um Projeto de Carreira que deveria ser discutido e aprovado pelo conjunto da nossa categoria e apresentado á reitoria. A Comissão trabalhando com bases em propostas e deliberações aprovadas em Congressos, Seminários, Assembléias e reuniões do Departamento de Carreira do SINTUSP e estudando projetos de outras universidades públicas, gerou frutos, que em diversos boletins apresentamos a categoria, para que os (as) companheiros(as) contribuíssem com sugestões de mudanças, acréscimos, etc....

No 4º. Congresso dos Funcionários da USP, foi deliberado que deveríamos realizar um Seminário para impulsionarmos a partir desta iniciativa, a construção de um Projeto de Carreira.

Neste Seminário também deveremos discutir: **Perfis, Enquadramento, Avaliação, Ingresso e Ascensão, para este projeto de carreira e outros desafios que teremos pela frente.**

Apresentaremos em seguida, as discussões formuladas pela Comissão.

NOMENCLATURA

No nosso entendimento, a designação que devemos ter enquanto trabalhadores da Universidade: **TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO.**

Justificativa: Em primeiro lugar, não devemos aceitar o tratamento dado pela reitoria e demais órgãos da USP, que nos denomina “**NÃO DOCENTES**”.

Nas universidades federais, o termo **TÉCNICO ADMINISTRATIVO** já é institucionalizado e abrange o conjunto dos funcionários de todas as áreas, incluindo todas as funções. Exemplo: técnico de laboratório, manutenção, vigilância e outros.

Observação: Nas universidades federais não existe a confusão gerada pela gestão Goldemberg, que além de “NÃO DOCENTES” nos subdividiu em técnicos, operacionais e administrativos, o que foi repudiado por nós e finalmente superado. Hoje estamos com um grande “entrave, obstáculo”, instituído pelas últimas administrações, que é:- “quem entra na universidade na Classe/Grupo Básico, deverá morrer na universidade no grupo básico”. Devemos superar a divisão entre Básicos, Técnicos e Superiores, que leva a estratificação destes “Grupos”, criando uma dificuldade de progressão quase intransponível. Porém, como superar este obstáculo?

Na nossa proposta, a mudança de classes e níveis permite que um funcionário de um “grupo da atual carreira” possa progredir até o topo, a partir do desenvolvimento ou mudanças do seu perfil, por experiência adquirida, cursos ou escolaridade obtida.

EM EDUCAÇÃO, entendemos que todos os funcionários da Universidade sem exceção, têm como **FAZER COMUM**: o apoio ao Ensino, Pesquisa e a Extensão, que são **atividades fins** da universidade, só possível a partir do nosso trabalho, conjuntamente com os docentes.

CARREIRA ÚNICA

Justificativa: Estamos propondo uma Carreira Única dos Técnicos Administrativos em Educação.

Observação: No IV Congresso das USP foi aprovado que deveríamos ter uma única carreira de trabalhadores em educação que incluísse os docentes, como acontece na Universidade Autônoma do México. Esta questão, entretanto, não depende apenas da vontade dos funcionários e por isto, a discussão não será superada neste Seminário, ficando para o futuro.

ESTRUTURA

Esta é a questão fundamental no Plano de Carreira, pois todos os demais itens, tais como: enquadramento, progressão, perfis e avaliação estão subordinados a esta.

Para discutir esta estrutura, partimos do princípio que as discrepâncias salariais em nosso país são inaceitáveis, além de estarmos sempre os primeiro, segundo ou terceiro lugares do mundo em pior distribuição de renda. Um plano de carreira na melhor Universidade da América latina deve ser exemplar e apontar para a superação das distorções.

Observamos que na atual Carreira da USP há uma diferença grande entre o menor e o maior salário, considerando que o nosso piso salarial hoje começa no Grupo Básico ID e termina no Superior III J. Temos o número absurdo de 90 degraus, divididos em três grupos: Básico, Técnico e Superior, nove níveis I, II, III em cada grupo e dez letras de A a J em cada nível. Está claro que o objetivo é o de dificultar a progressão.

É importante lembrar que a carreira dos docentes, independentemente de obedecer à outra concepção, tem apenas seis níveis, sem subdivisões, que facilita visualizar aonde chegar e como chegar.

CARREIRA ÚNICA DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO.

Estrutura: Tabela Proposta

C L A S S E S	NÍVEIS			
		A	B	C
I	IA = 1.492,69	IB = 1.791,23	IC = 2.149,48	ID = 2.579,38
II	IIA = 2.089,76	IIB = 2.507,71	IIC = 3.009,25	IID = 3.611,10
III	IIIA = 2.925,66	IIIB = 3.510,79	IIIC = 4.212,95	IIID = 5.055,54
IV	IIVA = 4.095,92	IIVB = 4.915,10	IIVC = 5.898,12	IIVD = 7.077,74
V	IIVA = 5.734,29	IIVB = 6.881,15	IIVC = 8.257,38	IIVD = 9.908,86

Piso: Salário Mínimo do DIEESE= R\$ 1.492,69

O piso atual equivale ao básico I D: R\$ 813,65 (diferença de R\$ 679,04)

Teto: V D = R\$ 9.908,86. Teto atual: R\$ 6.631,05 (diferença de R\$ 3.277,81)

20 degraus - interstícios entre os "degraus": 20%. Diferença entre o menor e o maior salário: 6,6382 vezes. Na estrutura atual é de 8,15 vezes.

A Carreira dos técnico-administrativos em Educação está estruturada em classes e níveis de capacitação e padrões de vencimentos, de acordo com os ambientes organizacionais e especialidades.

CLASSES: É a divisão da estrutura da carreira, que compreende um conjunto de diferentes especialidades similares em termos de complexidade e responsabilidade.

As 5 (cinco) classes da carreira de Técnico-Administrativo em Educação são definidas de acordo com a habilitação mínima para cada uma.

A valorização das especialidades nas classes dar-se-á partir da descrição de cada especialidade, levando-se em conta, entre outros, os critérios de experiência, responsabilidade, risco, esforço físico e escolaridade.

NÍVEIS: Identifica e agrupa os técnico-administrativos em Educação de mesmo grau de treinamento e aperfeiçoamento, inseridos em determinada classe, independente do Ambiente Organizacional e especialidade a que os mesmos pertencem e contenham um conjunto de padrões de vencimento.

O salário mínimo calculado pelo Dieese é baseado nos itens: cesta básica, transporte, vestuário, etc..., necessário para a sobrevivência de um trabalhador, de acordo com o custo de vida.

No Seminário de Carreira teremos um grande desafio, que é darmos um salto qualitativo, construindo através desta estrutura, a Carreira dos Funcionários da USP, elaborada pelos próprios Funcionários, com valorização e reconhecimento que eles representam para esta universidade, dentro da concepção de uma Universidade Laica, Democrática, Pública e de Qualidade e que, hoje é uma das maiores universidades do mundo.

SEMINÁRIO DE CARREIRA

DATA: 23 e 24 DE NOVEMBRO DE 2006

LOCAL: ANFITEATRO DO CEPEUSP, PORTÃO 8

HORÁRIO: INÍCIO ÀS 8 HORAS.

Sede - Fernando Legaspe (Fernandão) - Travessa J, 374 - C. Universitária "ARMANDO DE SALLES OLIVEIRA"
Butantã - Capital/SP - CEP 05508-010 Telefones/Fax: 3091.4380 - 3091.4381 - 3814.5789

E-mail: sintusp@sti.com.br Site: www.sintusp.org.br