

Proposta para preservação da carreira dos servidores que fazem jus às promoções decorrentes de sua evolução funcional – adequação aos efeitos da equiparação salarial com USP e Unicamp

A presente proposta representa a parte final dos estudos do Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira sobre a equiparação salarial do vencimento inicial das funções efetivas da Unesp de acordo com o praticado pela USP e Unicamp, preservando a carreira dos servidores técnico-administrativos.

Com base nos dados das simulações realizadas para fundamentar os estudos do Grupo, percebeu-se que os servidores que tiveram evoluções funcionais decorrentes dos institutos de Promoção poderão não ter reflexo financeiro no seu salário, em virtude da metodologia do enquadramento financeiro.

Isto provocará um efeito negativo, por deixar na mesma posição servidores recém-admitidos e servidores com grande tempo de contribuição, refletido em suas evoluções funcionais conquistadas.

Para evitar prejuízos causados por esta situação, o Grupo buscou medidas para manter o equilíbrio das diferenças, resgatando, preservando e fortalecendo a carreira dos servidores técnicos e administrativos.

Com esse objetivo foi formulada a proposta que consiste na aplicação das promoções a todos os servidores técnicos e administrativos que façam jus a esta vantagem, sobre os novos salários equiparados.

Após levantamento das situações de cada servidor, a simulação realizada a pedido da Coordenadoria de Recursos Humanos indicou impacto financeiro estimado em **4,0258%** na Folha de Pagamento mensal.

Resumo da proposta do Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira para equiparação salarial com USP e Unicamp

A proposta de equiparação salarial teve origem a partir da análise comparativa dos salários iniciais da Unesp com aqueles praticados pela USP e Unicamp e a conclusão de que os vencimentos da Unesp encontram-se entre 10,26% a 40,71% menores em relação a essas Universidades.

Entendendo como legítima a busca de igualdade de tratamento para todo o quadro de servidores técnico-administrativos existentes nas três universidades estaduais paulistas, cuja política salarial já é definida de forma equânime pelo CRUESP, o Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira elaborou o estudo com as seguintes diretrizes:

1. corrigir os vencimentos iniciais equiparando-os à USP e Unicamp (apresentada ao CADE em 18/08/2010);
2. corrigir distorções acumuladas, inclusive a adequação das funções em confiança decorrente da equiparação salarial (apresentada ao CADE em 15/09/2010) e da situação dos servidores que fazem jus às promoções decorrentes de sua evolução funcional (documento anexo);
3. aplicação progressiva dos ajustes desde que sejam contemplados todos os níveis envolvidos.

A estimativa de impacto mensal na Folha de Pagamento para aplicação de cada parte do estudo foi calculada em:

- a) para a aplicação da equiparação salarial das funções efetivas classificadas pelo nível de escolaridade, ensino médio e superior (ainda não realizadas) – **0,7952%**
- b) adequação das funções em confiança em relação às funções efetivas – **1,0417%**
- c) adequação da situação dos servidores que fazem jus às promoções decorrentes de sua evolução funcional – **4,0258%**

144
GAP 27/08
Lúcia



A estimativa total de impacto financeiro é de **5,8627%**, e ao final das aplicações, os enquadramentos das funções efetivas e em confiança estarão estruturados e alinhados tanto de ponto de vista da coerência externa (USP e Unicamp) quanto interna (Plano de Carreira Unesp).

Ofício s/n – Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira

São Paulo, 13 de outubro de 2010.

O Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira encaminha ao insigne Conselho de Administração e Desenvolvimento – CADE para apreciação, a última parte da proposta de equiparação salarial das funções da Unesp, tratando, neste momento, da preservação da carreira dos servidores técnicos e administrativos.

Entendendo ter alcançado o objetivo deste, retoma-se de forma resumida, no documento encaminhado, os princípios do estudo realizado, incluindo a estimativa de impacto financeiro para a aplicação da proposta.

O Grupo coloca-se à disposição do ilustríssimo Presidente deste Conselho, bem como do Magnífico Reitor, para esclarecimentos que se façam necessários.

Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira

Emília Maria Gaspar Tóvoli

Elisabete de Melo Lucoveic

Prof. Doutor Flávio Quaresma Moutinho

Itamar Luis Rocha

Prof. Doutor Cláudio Benedito Gomide de Souza

Aurélio Teixeira da Silva

Paulo César Brito

Paulo Sergio dos Santos Fernandes

Janete Gonzaga Silva de Oliveira

Alberto de Souza¹

Wagner Alexandre¹

¹ Representantes do Sindicato indicados para acompanhar este estudo

Fls. 141
Exp.27/08
Tânia



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"
Reitoria

EXPEDIENTE Nº: 27/98/01/2008
INTERESSADO: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
DESPACHO Nº: 40/10-CADE/SG

O Conselho de Administração e Desenvolvimento, em sessão de 15/9/2010, tomou conhecimento da segunda parte da proposta de equiparação salarial das funções em confiança, do quadro de servidores técnicos e administrativos, apresentado pelo Grupo de Reestruturação do Plano de Carreira.

O Sr. Paulo César Brito, Responsável pelo Grupo Técnico de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos da CRH, apresentou uma síntese dos estudos realizados até o momento pelo referido Grupo e respondeu aos questionamentos dos Conselheiros.

Na oportunidade, ficou definido que a Comissão encaminhará aos Conselheiros, via e-mail, o cálculo de como foram obtidos os índices para a correção da tabela de gratificação, visando manter a hierarquização das GRs aprovadas pelo CADE.

Definiu-se também que na próxima reunião do CADE será apresentada a 3ª parte da proposta.

Encaminhe-se à Coordenadoria de Recursos Humanos para as providências cabíveis.

São Paulo, 16 de setembro de 2010.

MARIA DALVA SILVA PAGOTTO
Secretária Geral