

AVANÇOS NA DISCUSSÃO SOBRE A CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS

As discussões sobre a carreira foram iniciadas em dezembro de 2010 e, após várias reuniões realizadas entre o Sindicato e membros da Administração da Universidade, há avanços importantes. No início das reuniões, foram discutidas as proposições trazidas pelo Sindicato e as proposições da Administração da Universidade. Essas proposições transformaram-se em um Sistema de Carreira que atende às aspirações dos funcionários e tem condições de ser institucionalizado e continuamente aperfeiçoado pela Universidade e seus funcionários.

PRINCIPAIS AVANÇOS

Os avanços podem ser verificados no quadro apresentado a seguir:

ITEM ANALISADO	PROPOSTA FINAL	PROPOSTA DO SINDICATO	PROPOSTA DA ADMINISTRAÇÃO
PROGRESSÃO PROFISSIONAL	PROGRESSÃO ATÉ OS ÚLTIMOS NÍVEIS DA CARREIRA PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS, RESPEITADO O GRUPO DE INGRESSO (BÁSICO, TÉCNICO E SUPERIOR).	PROGRESSÃO ATÉ OS ÚLTIMOS NÍVEIS DA CARREIRA PARA TODOS OS FUNCIONÁRIOS, INDEPENDENTEMENTE DE SEU GRUPO (BÁSICO, TÉCNICO OU SUPERIOR).	PROGRESSÃO NA CARREIRA SEM LIMITES PARA OS FUNCIONÁRIOS DOS GRUPOS TÉCNICOS E SUPERIORES E COM LIMITES PARA OS FUNCIONÁRIOS DO GRUPO BÁSICO.
MOBILIDADE NA CARREIRA	AMPLA MOBILIDADE NA CARREIRA, INDEPENDENTEMENTE DA UNIDADE OU LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, RESPEITANDO-SE AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS.	MOBILIDADE DE QUALQUER FUNCIONÁRIO, TANTO PARA CRESCER NA CARREIRA COMO PARA MUDAR DE UNIDADE OU DE LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, COM RESTRIÇÕES PARA MUDANÇA DE OCUPAÇÃO (IDENTIDADE PROFISSIONAL).	AMPLA MOBILIDADE NA CARREIRA, INDEPENDENTEMENTE DA UNIDADE OU LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, RESPEITANDO-SE AS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS.
PROGRESSÃO SALARIAL HORIZONTAL (NA MESMA FAIXA, COM ALTERAÇÃO DE DEGRAU OU STEP). FIGURA 1	ANUALMENTE, A PARTIR DE VERBA ORÇAMENTÁRIA DEFINIDA PARA CADA UNIDADE/ÓRGÃO. AS DELIBERAÇÕES SERÃO EFETUADAS MEDIANTE ANÁLISE EFETUADA POR COMITÊS COMPOSTOS POR REPRESENTANTES DA DIREÇÃO E DOS FUNCIONÁRIOS DAS UNIDADES/ÓRGÃOS.	MECANISMO NÃO DEFINIDO.	ANUALMENTE, A PARTIR DE VERBA ORÇAMENTÁRIA DEFINIDA PARA CADA UNIDADE/ÓRGÃO. AS DELIBERAÇÕES SERÃO EFETUADAS MEDIANTE ANÁLISE EFETUADA POR COMITÊS COMPOSTOS POR REPRESENTANTES DA DIREÇÃO E DOS FUNCIONÁRIOS DAS UNIDADES/ÓRGÃOS.

PROGRESSÃO SALARIAL VERTICAL - PROMOÇÃO (MUDANÇA DE FAIXA / NÍVEL DE COMPLEXIDADE). FIGURA 1 REQUERIMENTO PELO FUNCIONÁRIO.	CASO O FUNCIONÁRIO JULGUE QUE ATENDA AOS REQUISITOS DA POSIÇÃO ACIMA DA SUA, PODERÁ REQUERER A SUA PROGRESSÃO, QUE SERÁ ANALISADA NA PRÓPRIA UNIDADE/ÓRGÃO, POR COMITÊS COMPOSTOS POR REPRESENTANTES DA DIREÇÃO E DOS FUNCIONÁRIOS DA UNIDADE /ÓRGÃO, OBSERVANDO A VERBA ANUAL DESTINADA PARA ESSE FIM.	MECANISMO NÃO DEFINIDO.	CASO O FUNCIONÁRIO JULGUE QUE ATENDA AOS REQUISITOS DA POSIÇÃO ACIMA DA SUA, PODERÁ REQUERER A SUA PROGRESSÃO, QUE SERÁ ANALISADA NA PRÓPRIA UNIDADE/ÓRGÃO, POR COMITÊS COMPOSTOS POR REPRESENTANTES DA DIREÇÃO E DOS FUNCIONÁRIOS DA UNIDADE /ÓRGÃO, OBSERVANDO A VERBA ANUAL DESTINADA PARA ESSE FIM.
PROGRESSÃO SALARIAL VERTICAL - PROMOÇÃO (MUDANÇA DE FAIXA / NÍVEL DE COMPLEXIDADE). FIGURA 1 EM FUNÇÃO DA SAÍDA DE FUNCIONÁRIOS.	OS AUMENTOS SALARIAIS PODEM OCORRER SEMPRE QUE HOUVER O SURGIMENTO DE UMA POSIÇÃO NA UNIDADE/ÓRGÃO PELA SAÍDA DE UM FUNCIONÁRIO.	MECANISMO NÃO DEFINIDO.	OS AUMENTOS SALARIAIS PODEM OCORRER SEMPRE QUE HOUVER O SURGIMENTO DE UMA POSIÇÃO NA UNIDADE/ÓRGÃO PELA SAÍDA DE UM FUNCIONÁRIO.
FAIXAS SALARIAIS	PROPOSIÇÃO DE 28 A 35 DEGRAUS PARA A PROGRESSÃO SALARIAL.	PROPOSIÇÃO DE 16 DEGRAUS PARA A PROGRESSÃO SALARIAL.	PROPOSIÇÃO DE 70 DEGRAUS PARA A PROGRESSÃO SALARIAL.

FAIXAS SALARIAIS

A quantidade de “degraus” tem sido objeto de muita discussão entre o Sindicato e a Administração da Universidade. De um lado, o Sindicato propõe que o número de degraus seja reduzido, o que facilitaria a progressão dos servidores, pois o número excessivo de degraus é entendido como limitador da progressão e dificulta a diminuição das discrepâncias salariais. De outro lado, a Administração da Universidade argumenta que, com um número maior de

degraus, aumenta a possibilidade de mobilidade na faixa salarial (mobilidade horizontal) para os servidores, que podem, dessa forma, ser recompensados por uma contribuição diferenciada. Outro argumento para um maior número de degraus é o de permitir, aos servidores que não possuam ainda os requisitos para uma promoção vertical, a possibilidade de progressão horizontal. Além disso, com a redução do número de faixas e com intervalos salariais muito amplos, reduz-se o número de funcionários que podem ser

contemplados com a verba disponibilizada.

A seguir, é apresentada uma proposta de tabela que concilia as proposições apresentadas pelo Sindicato e pela Administração da Universidade. Na composição dessa tabela, houve a preocupação com a distribuição das progressões em diferentes intervalos por conjunto de níveis

(maiores nos primeiros níveis e menores nos últimos). Normalmente, as pessoas crescem com maior velocidade no início de suas carreiras. Essa velocidade é reduzida na medida em que a pessoa avança na carreira porque, de um lado, as exigências sobre a pessoa são maiores e, de outro lado, as oportunidades se tornam mais escassas.

A versão fica, assim, conforme o desenho a seguir:

FIGURA 1

Intervalos entre "degraus"	Níveis de Complexidade	Faixas, com "degraus" ou steps				Grupos		
		A	B	C	D			
10%	1	B1 A	B1 B					B1
	2	B2 A	B2 B	B2 C				B2
	3	T1/B3 A	T1/B3 B	T1/B3 C			T1	B3
8%	4	T2/B4 A	T2/B4 B	T2/B4 C			T2	B4
	5	S1/T3/B5 A	S1/T3/B5 B	S1/T3/B5 C	S1/T3/B5 D	S1	T3	B5
	6	S2/T4/B6 A	S2/T4/B6 B	S2/T4/B6 C	S2/T4/B6 D	S2	T4	B6
6%	7	S3/T5/B7 A	S3/T5/B7 B	S3/T5/B7 C	S3/T5/B7 D	S3	T5	B7
	8	S4/T6/B8 A	S4/T6/B8 B	S4/T6/B8 C	S4/T6/B8 D	S4	T6	B8
	9	S5/T7/B9 A	S5/T7/B9 B	S5/T7/B9 C	S5/T7/B9 D	S5	T7	B9
	10	S6/T8/B10 A	S6/T8/B10 B	S6/T8/B10 C	S6/T8/B10 D	S6	T8	B10

↑ PROGRESSÃO VERTICAL

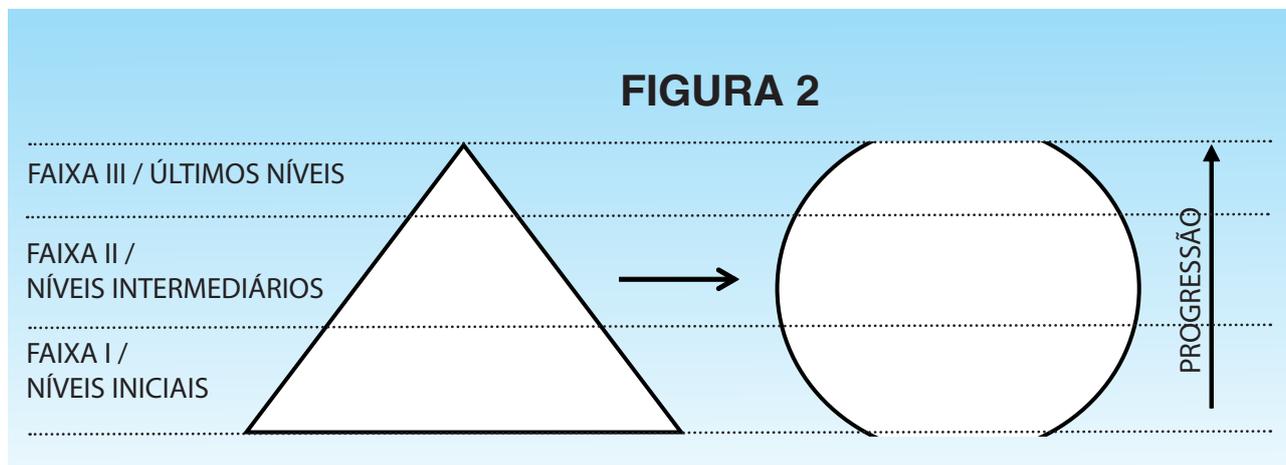
DISTRIBUIÇÃO DAS PESSOAS AO LONGO DA CARREIRA

A distribuição das pessoas na carreira em um formato que se assemelha a uma pirâmide foi interpretada como a distribuição dos servidores por grupo: a maioria concentrada no grupo básico, um número menor no grupo técnico e a minoria no superior. Na verdade, a distribuição na forma de pirâmide se refere à situação dos servidores nas faixas (I, II ou III) e níveis (A, B,

C etc.). Hoje, a maioria dos servidores está nas faixas/níveis iniciais da carreira, um conjunto menor nas faixas/níveis intermediários e a minoria nas últimas faixas/níveis. A distribuição na forma de pirâmide não se refere a grupos, mas à situação quanto à movimentação para uma carreira que hoje não tem mecanismos contínuos de progressão e critérios sistematizados. Uma vez definida e implantada a carreira, pode-se reverter essa situação. Isso significa transformar a distribuição das pessoas na carreira de um for-

mato que se assemelha a uma pirâmide para um formato que se assemelha a um “barril”. Como se vê nos desenhos abaixo, a alteração da pirâmide para o

“barril” é resultado do aumento do número de servidores nas faixas II e III, ou seja, de uma progressão na carreira para todos os servidores.



Na distribuição atual, a forma piramidal é comum a todos os servidores, independentemente do grupo a que pertencem, isto é, a maioria dos servidores, seja do grupo básico, técnico ou superior, está nas faixas/níveis iniciais. A transformação da pirâmide para o “barril” significa, portanto, que as pessoas foram promovidas e não dispensadas.

IMPLANTAÇÃO DA CARREIRA E O ENQUADRAMENTO DE TODOS OS SERVIDORES

O enquadramento dos servidores na carreira será efetuado respeitando os seguintes procedimentos:

- A primeira etapa do enquadramento é pelo salário, respeitando-se o grupo (básico, técnico ou superior) no qual o servidor se encontra;

- A segunda etapa se dá com a análise de consistência pelo cargo ou posição ocupada pela pessoa;

- A terceira etapa corresponde à análise de cada caso (“pente fino”) nas Unidades/Órgãos.

Com esses cuidados, espera-se um ajuste para a nova estrutura de forma correta e justa.

Imediatamente após o enquadramento, haverá em cada Unidade/Órgão uma revisão dos salários, observando-se os critérios estabelecidos pela carreira e a verba disponibilizada pela Universidade. Essa revisão será realizada por comitês paritários compostos por representantes da direção e representantes dos funcionários da Unidade/Órgão. Com esse processo repetido anualmente e com as outras formas de movimentação salarial, espera-se, em um curto espaço de tempo, o reconhecimento do mérito dos atuais funcionários técnicos e administrativos da Universidade.