



Auxílio-alimentação passa para 100 reais

O valor equivale a 5,2% de ganho no salário médio do grupo básico e o benefício também será estendido aos docentes em RDIDP

A Reitoria da USP apresenta, hoje, aos diretores de Unidades, os valores dos benefícios oferecidos aos servidores, docentes e não-docentes, a partir da retomada das condições operacionais de funcionamento da Universidade. O benefício que resulta em maior impacto no salário e na folha de pagamento é o auxílio-alimentação, que passa de R\$ 45,00 para R\$ 100,00, para os funcionários com jornada de trabalho maior ou igual a 30 horas semanais, e que será estendido aos docentes em RDIDP.

Esse ganho salarial, que não trará prejuízos aos outros benefícios ligados à área de alimentação (vale-alimentação e subsídio restaurante), vai variar de 1,5% a 5,2 % para os funcionários, com uma média de 2,8%, e de 1% a 3,8% para os docentes, com média de 1,5%, dependendo da faixa no qual estão incluídos, conforme as tabelas abaixo e ao lado.

Não-docentes

Com base no Salário Referência + Adicionais Legais + Vantagens Pessoais

Grupo	Qtde (servidores)	Bruto Médio	Benefício (R\$)	% Aumento
Básico	5.127	1.065,21	55,00	5,2%
Técnico	6.659	1.930,51	55,00	2,8%
Superior	2.869	3.718,80	55,00	1,5%
Total Global	14.655	1.977,88	55,00	2,8%

Verba de representação para docentes

A gratificação para os coordenadores de cursos de graduação e de pós-graduação, que será equivalente à verba dos presidentes das comissões de graduação e de pós-graduação, irá beneficiar cerca de 500 professores. Essa verba representará um custo anual de R\$ 5,1 milhões na folha de pagamento da Universidade.

Docentes

Com base no Salário Referência + Adicionais Legais + Vantagens Pessoais

Ref/MS	Qtde (docentes)	Bruto Médio	Benefício (R\$)	% Aumento
1	12	2.633,84	100,00	3,8%
2	93	3.798,43	100,00	2,6%
3	2097	5.485,17	100,00	1,8%
5	988	7.192,79	100,00	1,4%
6	723	10.324,52	100,00	1,0%
Total Global		6.761,66	100,00	1,5%

Plano de carreira

A implementação do novo plano de carreira também está prevista para ter início tão logo as condições operacionais sejam retomadas. O sistema de progressão possibilitará, em três etapas, a movimentação de 3.689 funcionários. A primeira etapa, ainda em 2004, vai concretizar a mudança de faixa de mais de 1.000 funcionários, elevando de 8,8% para 15% o número de funcionários na faixa II, e de 4,5% para 9% os da faixa III. O custo da reformulação no primeiro ano será de aproximadamente R\$ 8,2 milhões. Após a implantação das três etapas, a reformulação representará um custo anual de cerca de R\$ 25,3 milhões.