



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
Gabinete da Secretária-Adjunta

Of. GSPDR. 3/005/2013

São Paulo, 30 de Setembro de 2013.

À Sua Excelência o Senhor
Deputado Estadual Alcides Amazonas
Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo

Ref.: Resposta ao Requerimento de Informação SPDR 0015/2013

Prezado Senhor,

Informamos que o Grupo de Trabalho criado por meio da Resolução CC-95, de 8 de agosto de 2012, teve como objetivo a revisão do Plano de Cargos e Salários da Fundação CASA - SP.

Os estudos desenvolvidos contaram com a participação, além da Secretária-Adjunta do Planejamento e Desenvolvimento Regional, a quem coube a coordenação dos trabalhos, dos seguintes membros: Berenice Maria Giannella, Presidente da Fundação CASA - SP; Eufrozino Pereira da Silva, da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho; Luciana Durand Negro, da Secretaria de Gestão Pública; Maria de Fátima Alves Ferreira, da Secretaria da Fazenda; Sandra Rodrigues Monteiro, da Assessoria de Política Salarial das Entidades Descentralizadas; Vinicius Teles Sanches, da Procuradoria Geral do Estado; e Wilson Roberto de Lima, da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania.




Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
Gabinete da Secretária-Adjunta

Conforme solicitado, encaminhamos Relatório Executivo contendo estudos e propostas desenvolvidos no âmbito do referido Grupo de Trabalho, cujas reuniões se deram no período entre 24 de agosto de 2012 e 18 de janeiro de 2013.

Cumprimentando-o, aproveitamos a oportunidade para informar que estaremos à disposição para quaisquer outros esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,


CIBELE FRANZESE
Secretária-Adjunta



Governo do Estado de São Paulo

19

Relatório Executivo Fundação CASA-SP Comissão de Política Salarial

Grupo de Trabalho instituído pela Resolução CC-95, de 8 de agosto de 2012

Membros do Grupo Técnico

Cibele Franzese, da Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional, que exerce a coordenação dos trabalhos;
Berenice Maria Giannella, da Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente - Fundação CASA-SP;
Eufrozino Pereira da Silva, da Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho;
Luciana Durand Negro, da Secretaria de Gestão Pública;
Philippe Duchateau, representado por Maria de Fátima Alves Ferreira, da Secretaria da Fazenda;
Sandra Rodrigues Monteiro, da Casa Civil;
Vinicius Teles Sanches, da Procuradoria Geral do Estado;
Wilson Roberto de Lima, da Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania.

Janeiro de 2013



Sumário

Introdução	2
Premissas	3
Parte 1: Agente de Apoio Socioeducativo e Agente Educacional	5
Estrutura Atual.....	5
Fase 1 – Propostas de Enquadramento	7
A) Enquadramento Financeiro.....	9
B) Enquadramento Funcional.....	15
C) Enquadramento Misto: Funcional e Financeiro.....	22
Análise Comparativa – Vantagens e Desvantagens	29
Análise Comparativa - Características	30
Parte 2: Recomendações Futuras.....	31
Considerações Finais	36
Anexos	37

21
P

Introdução

O presente relatório apresenta os resultados do trabalho do Grupo Técnico, criado com o objetivo de promover estudos e apresentar propostas de revisão do Plano de Cargos e Salários da Fundação Centro de Atendimento Socioeducativo ao Adolescente – Fundação CASA-SP.

A discussão originou-se a partir da necessidade de adequação do PCS atualmente existente e da demanda dos Agentes de Apoio Socioeducativo e Agentes Educacionais, empregados da Fundação Casa representados pelo Sindicato dos Trabalhadores em Entidades de Assistência e Educação à Criança ao Adolescente e a Família do Estado de São Paulo (SITRAEMFA), que reivindicam remunerações similares às atualmente praticadas para a Classe de Agente de Segurança Penitenciária da Secretaria da Administração Penitenciária, diante da similaridade de atribuições que alegam haver entre as mencionadas categorias.

As discussões realizadas no âmbito do Grupo Técnico, no período de 24 de agosto de 2012 a 18 de janeiro de 2013, deram origem a diversos estudos e propostas envolvendo as hipóteses de valorização das categorias mencionadas, bem como de revisão e adequação das demais carreiras que compõem o Quadro da Fundação, visando criar uma nova formatação de perspectiva de carreira para os empregados da Fundação e promover ajustes que se faziam necessários à luz da legislação vigente, conforme posicionamentos exarados pela Procuradoria Geral do Estado.

Premissas

O desenvolvimento dos trabalhos do Grupo Técnico levou em consideração algumas premissas orientadoras, a seguir apresentadas:

1. Tratando-se de entidade totalmente dependente do Tesouro Estadual, o impacto adicional resultante do novo Plano de Cargos da Fundação Casa será integralmente custeado por esta fonte, o que naturalmente deverá restringir a abrangência e/ou a magnitude das alterações a serem propostas, posto que condicionadas à disponibilidade financeira e ao curto horizonte temporal disponível para segmentação dos seus efeitos.
2. Nesta medida, se afigura pertinente uma maior ênfase na proposição de medidas que visem equacionar, ainda que em parte, os pontos considerados vitais - incluída nesta classificação a categoria dos Agentes de Apoio Socioeducativo, grande geradora de demandas pelo sindicato -- sendo propostos, para os aspectos não prioritários, tão somente os ajustes que sejam imperativos em face do que dispõe a legislação vigente ou das adequações promovidas pelo novo Plano de Carreira (supressões de vantagens, por exemplo).
3. Nesta linha de raciocínio, considerou-se:
 - 3.1. Concessão de revalorizações adicionais apenas para as categorias consideradas prioritárias pela entidade (Agente de Apoio Socioeducativo e Agente Educacional), como forma de valorização de seus integrantes, destacando-as das demais, mediante tratamento remuneratório distinto;
 - 3.2. Alteração da atual estrutura salarial das demais categorias do Quadro Permanente, mediante criação de carreiras de modelo equivalente ao proposto para as Classes prioritárias, preservando, sempre que possível, as atuais remunerações, com adequação da nomenclatura de algumas categorias atualmente agregadas em denominações genéricas, conforme recomendação da PGE;
 - 3.3. Quando aplicável, as categorias do Quadro Permanente que não se enquadrarem no novo modelo operacional proposto pela Fundação terão seus cargos vagos extintos no ato de suas vacâncias;
 - 3.4. Supressão da vantagem pecuniária denominada Adicional de Sobreaviso, concedida pela entidade aos integrantes de algumas categorias do Quadro de Confiança, devendo ser examinadas alternativas de viabilização da medida que não impliquem impacto adicional muito representativo;
 - 3.5. Supressão da vantagem pecuniária intitulada Gratificação de Função Incorporada, concedida com fundamento no Plano atual, mantida sua percepção pelos atuais empregados que já recebem a vantagem e por aqueles

23

que ocuparem os "cargos comissionados" até a entrada em vigor no novo PCS, observada a ponderação apresentada no item 3.5.

3.6. Adequação da nomenclatura de algumas categorias do Quadro de Livre Provisamento, de forma a adequá-las às atuais necessidades da Fundação, observada a ponderação apresentada no item 3.5.

Parte 1: Agente de Apoio Socioeducativo e Agente Educacional

Estrutura Atual

Categoria estruturada em Graus (A a N), divididos em três níveis salariais (I, II e III), dispostos linearmente:

- O Nível I contém 4 Faixas Salariais, com intervalo de 5,21% entre os Graus.
- O Nível II contém 5 Faixas Salariais, com intervalo de 5,21% entre os Graus.
- O Nível III contém 5 Faixas Salariais, com intervalo de 10,69% entre os graus.
- Os intervalos entre os níveis, que correspondem às passagens do Grau E para o F e do Grau I para o J, são de 10,69%.

Ingresso

O empregado admitido no Grau A perceberá o salário de ingresso fixado para a carreira e, se confirmado no emprego, após decorrido o período de 90 dias de experiência, passará automaticamente para o Grau B, recebendo incremento salarial atual de 10%.

Evolução Funcional

Horizontal, entre Graus salariais de cada Nível

Por desempenho, por meio da Avaliação de Competências. Interstícios mínimos de 2 anos entre os Graus dentro de cada Nível e de 3 anos entre Níveis, conforme demonstrado no **Quadro 1**, a seguir.

Salários das Carreiras

As tabelas de valores atuais são apresentadas no **Quadro 1**, que considera os valores do salário total, ou seja, Salário Base + Gratificação por Regime Especial de Trabalho (GRET) de 30%, este incidente sobre a base.



Governo do Estado de São Paulo

Fase 1 – Propostas de Enquadramento

Após definição do modelo de carreira a ser adotado, os estudos consideraram algumas alternativas de integração dos atuais empregados. Para as três alternativas, considerou-se a implementação da medida logo no início de 2013:

1. Mediante enquadramento financeiro, ou seja, definição da nova Classe/Faixa Salarial conforme remuneração atual do empregado;
2. Enquadramento funcional, pelo qual o empregado é integrado em Classe/Faixa Salarial da nova carreira correspondente ao Grau atual em que se encontra;
3. Enquadramento misto, pelo qual, após o enquadramento funcional, será aplicado enquadramento financeiro para os empregados cujo salário atual seja superior ao valor da Faixa Salarial na qual ele for enquadrado funcionalmente.

Estrutura da Carreira

As carreiras a seguir propostas não possuem estrutura linear, como a empregada atualmente; são estruturadas em três Classes de cargos – I, II e III –, cada uma com 6 Faixas Salariais, escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o desempenho das atividades desenvolvidas. Propõe-se a criação de duas novas Faixas Salariais nas Classes I e II e uma nova faixa salarial na Classe III, de forma a criar perspectiva mais atrativa de movimentação para as carreiras da Fundação, em relação ao praticado atualmente, inclusive aos enquadrados no Grau N (último da Classe atual). Os intervalos de tempo e de incremento para a progressão e promoção diferem entre as alternativas (financeira, funcional e mista).

Ingresso

O empregado admitido perceberá o salário de ingresso fixado para a carreira e, se confirmado no emprego, depois de decorrido o período de 90 dias de experiência, passará automaticamente para a Faixa Salarial 1 da Classe I, tendo incremento do salário de ingresso de 10%, este último mantido pelo GT por força da obrigatoriedade de cumprimento do estabelecido nos editais de concurso ora em andamento, conforme entendimento externado pela área jurídica da Fundação, devidamente esposado pelo membro representante da Procuradoria Geral do Estado junto ao Grupo Técnico.

Salários da Carreira

Na Fase 1 – Integração na nova carreira, o valor proposto para a Faixa Salarial 1 da Classe de Agente de Apoio Socioeducativo I foi estabelecido a partir do valor atual do Grau B. De forma a mitigar, junto à justiça trabalhista, eventuais demandas futuras no

sentido de seu restabelecimento, a GRET está sendo mantida para os integrantes do Quadro Permanente, nos termos, bases e condições atualmente praticados, ou seja, com valor correspondente a 30% do salário base do empregado.

As tabelas de valores propostos para esta **Fase 1 – Integração da Classe** atual na nova carreira demonstram, apenas para evidenciar as quantias totais propostas, os valores do salário total, ou seja, Salário Base + GRET.

Evolução Funcional

Horizontal, entre Faixas Salariais da mesma Classe

Progressão por desempenho e por antiguidade, na forma a ser definida. A adoção do critério de antiguidade, em alternância com o merecimento, para fins de progressão dos empregados da Fundação, foi considerada medida recomendável sob o aspecto jurídico. Isso, em atenção ao artigo 461, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e à OJ-SDI1-418, do Tribunal Superior Trabalho.

Vertical, entre as Classes da Carreira

Por avaliação profissional, envolvendo aprovação em prova de conhecimentos técnicos e específicos, na forma a ser definida.

A) Enquadramento Financeiro

Estrutura da Carreira

Cada uma das Classes de cargos possui 6 Faixas Salariais, cujos intervalos de progressão são de 2 anos; a progressão entre Classes dá-se a partir da permanência do empregado em uma Classe por, no mínimo, 6 anos, sendo esta possível a partir das Faixas Salariais 3 das Classes I e II. Todas as Classes possuem intervalo entre as Faixas Salariais de 5,21%, como atualmente é praticado para os níveis I e II.

Evolução Funcional

Horizontal

Atualmente, a valorização para o nível III é de 10,69%; porém, tendo em vista que a Fundação Casa já pratica progressões de 5,21% para ambas as carreiras nas Classes I e II, esta porcentagem seria estabelecida para todos os níveis, incluindo o III, a fim de ter subsídio para preservar o teor das progressões para as demais carreiras que não terão revalorizações tão significativas quanto às do Agente de Apoio Socioeducativo e do Agente Educacional (vide Quadro 2).

Vertical

À exceção dos enquadrados nas Faixas Salariais 1 e 2 das Classes I e II, todos os demais poderão concorrer à Faixa Salarial 1 da Classe imediatamente superior, a qualquer tempo, desde que contem, no mínimo, com 6 anos de efetivo exercício em uma Classe (vide Quadro 3).

Salários da Carreira

O valor proposto para a Faixa Salarial 1 da Classe de Agente de Apoio Socioeducativo I neste tipo de enquadramento foi estabelecido a partir do **valor atual do Grau B, com incremento de 5%**. Os valores das Faixas Salariais 1 das Classes I e II foram estabelecidos a partir do incremento em 12% da Faixa Salarial 6 da Classe imediatamente inferior.



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 2: Enquadramento Financeiro – Evolução Horizontal

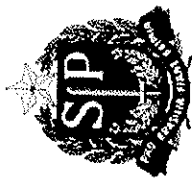
PROPOSTA DE ESTRUTURA DE CARREIRA - ENQUADRAMENTO FINANCEIRO

Evolução Funcional Horizontal

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais	
	1	2	3	4	5	6	Faixas 1 a 3	Faixas 3 a 6
Classe I	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	5,21% 2 an	5,21% 3 a 6
Classe II	II.1	II.2	II.3	II.4	II.5	II.6	5,21% 2 an	5,21% 3 a 6
Classe III	III.1	III.2	III.3	III.4	III.5	III.6	5,21% 2 an	5,21% 2 a 6

Salário de ingresso: incremento salarial em 10% para atingir o salário de I.1

139



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 3: Enquadramento Financeiro – Evolução Vertical

PROPOSTA DE ESTRUTURA DE CARREIRA - ENQUADRAMENTO FINANCEIRO
Evolução Funcional Vertical

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Classe I	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	Faixas I a 3 5,21% 3 a 6 5,21%
		30,43%	23,97%	17,84%	12,00%		
Classe II	II.1	II.2	II.3	II.4	II.5	II.6	Faixas I a 3 5,21% 3 a 6 5,21%
		30,43%	23,97%	17,84%	12,00%		
Classe III	III.1	III.2	III.3	III.4	III.5	III.6	Faixas I a 2 5,21% 2 a 6 5,21%

Handwritten signature



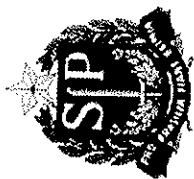
Governo do Estado de São Paulo

Enquadramento dos Atuais Empregados na Nova Carreira

Observados os valores ora propostos para os salários, propõe-se enquadramento dos atuais empregados na nova carreira, mediante aplicação de critério financeiro, ou seja, reenquadramento dos Graus em Faixas Salariais a partir do valor Salário + GREI.

Esta forma de enquadramento nas novas Classes da carreira implica a “concentração” dos atuais Graus G, H e I na Faixa Salarial 1 da Classe II, fato este usualmente encarado, pelos abrangidos, como “retrocesso funcional”, ensejando, por mais que não haja afetação do salário, possibilidade de surgimento de novas demandas, inclusive judiciais, uma vez que a questão do tempo de permanência na carreira não seria adequadamente equacionada.

As majorações salariais “individuais” do ponto de vista dos impactos adicionais decorrentes variam de 0,97% a 10,43%, sendo este limite superior o maior dentre as três propostas de enquadramento (vide **Quadro 4 e 5**).



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 4: Enquadramento Financeiro – Teste de Integração de Carreira

CARREIRA AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO

Tabela de Valores - Teste Integração carreira - Enquadramento Financeiro

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Agente Apoio Socioeducativo I	1.722,56	1.812,31	1.906,73	2.006,07	2.110,58	2.220,54	Faixas 1 e 2 5,21% 3 e 6 5,21% 5,21%
Agente Apoio Socioeducativo II	2.487,01	2.616,58	2.752,91	2.896,33	3.047,23	3.205,99	Faixas 1 e 2 5,21% 3 e 6 5,21% 5,21%
Agente Apoio Socioeducativo III	3.590,71	3.777,79	3.974,61	4.181,69	4.399,53	4.628,77	Faixas 1 e 2 5,21% 3 e 6 5,21% 5,21%

OBS: Salário ingresso = R\$1.565,96; Intervalo de 12,00% entre II.1 / I.6 e 14,00% e III.1 / II.6



33

3

Govorno do Estado de São Paulo

Quadro 5: Enquadramento Financeiro -- Teste de Integração de Carreira

CARREIRA AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO

Tabela de Valores - Teste Integração carreira - Enquadramento Financeiro

Enquadramento carreira - Financeiro - Faixa Salarial x Valor Grau atual					
Denominação / Níveis (Valores atuais, considerando GRET 30%)	Salário Ingresso	Nível I (atual) para Classe I			
	A	B	C	D	F
Agente Apoio Socioeducativo	1.491,40	1.640,53	1.726,04	1.815,97	1.910,62
Nova Situação - Enquadramento	Salário Ingresso	faixa 1 / classe I	faixa 2 / classe I	faixa 3 / classe I	faixa 4 / classe I
	Dif. % (2012 x integração)				
	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
	Nível II (atual) para Classe II				
	F	G	H	I	
	2.114,96	2.252,12	2.341,09	2.463,02	
Nova Situação - Enquadramento	faixa 6 / classe I	faixa 1 / classe II	faixa 1 / classe II	faixa 1 / classe II	
	Dif. % (2012 x integração)				
	4,99%	10,43%	6,23%	0,97%	
	Nível III (atual) para Classe III				
	J	K	L	M	N
	2.726,46	3.018,01	3.340,77	3.698,03	4.091,51
Nova Situação - Enquadramento	faixa 3 / classe II	faixa 5 / classe II	faixa 1 / classe III	faixa 2 / classe III	faixa 0 / classe III
	Dif. % (2012 x integração)				
	0,97%	0,97%	7,48%	2,16%	2,15%

OBS : Grafadas em vermelho as concentrações de empregados na Faixa Salarial 1 da Classe II



Governo do Estado de São Paulo

B) Enquadramento Funcional

Estrutura da Carreira

Os intervalos percentuais entre as Faixas Salariais não correspondem aos atuais entre Graus. Propõe-se que sejam definidos conforme critérios abaixo:

- A Classe I contém 6 Faixas Salariais, com intervalo de 5,3% para as Faixas Salariais 1 a 3, e de 7,5% para as faixas 3 a 6.
- A Classe II contém 6 Faixas Salariais, com intervalo de 6% para as Faixas Salariais 1 a 3 e de 7,5% entre as faixas 3 a 6.
- A Classe III contém 6 Faixas Salariais, com intervalo de 7,5% para as faixas 1 a 2 e de 11,5% para as faixas 2 a 6.

Evolução Funcional

Horizontal, entre Faixas Salariais da mesma Classe

Está sendo proposta, para as Classes I e II, a fixação de intervalos de tempo de serviço menores (2 anos) nas faixas de salário 1 a 3 e intervalo de 3 anos nas Faixas Salariais 3 a 6. Já para a Classe III, a mais elevada da carreira, propõe-se tempo de serviço mínimo de 3 anos para todas as Faixas Salariais (1 a 6), conforme demonstrado no **Quadro 6**.

Vertical, entre as Classes da Carreira

À exceção dos enquadrados nas Faixas Salariais 1 das Classes I e II, todos os demais (Faixa 2 em diante) poderão concorrer à Classe imediatamente superior, a qualquer tempo, desde que contem, no mínimo, com 4 anos de efetivo exercício na Classe em que se encontram.

Conforme ilustrado no **Quadro 7**, para preservar a posição relativa já ocupada na carreira, os beneficiados serão enquadrados, na nova Classe, na Faixa Salarial imediatamente inferior à ocupada na Classe de origem (ou seja, movimentação "**cruzada**" na carreira - por exemplo: integrante da Faixa Salarial 3 da Classe I será enquadrado na Faixa Salarial 2 da Classe II; integrante da Faixa Salarial 5 da Classe II será enquadrado na Faixa Salarial 4 da Classe III, e assim por diante). Tal mecanismo servirá de incentivo ao aperfeiçoamento da capacitação do empregado, representando incremento salarial significativo a cada passagem. Por resultar em incremento salarial muito superior ao decorrente da evolução horizontal, a evolução vertical assumiria papel relevante na carreira, atendendo à finalidade para qual seria criada (exigência de maior capacitação para o desempenho das atividades desenvolvidas) (vide **Quadro 7**).

Salários da Carreira

A razão entre a Faixa Salarial 1 de uma Classe e a Faixa Salarial 3 de Classe imediatamente inferior (II.1 / I.3, assim como III.1 / II.3) foi adequada de forma que passe a corresponder uniformemente a 17,5%. Esta adequação foi decorrente de testes efetuados, para que o enquadramento funcional "acomode" os empregados atuais nas respectivas Faixas Salariais, resultando em incrementos individuais mais equilibrados. Justamente pelo esforço de "acomodação" dos empregados nas novas Faixas Salariais, o impacto financeiro é maior do que aquele apurado nas alternativas de enquadramentos financeiro e misto.



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 6: Enquadramento Funcional – Evolução Horizontal

PROPOSTA DE ESTRUTURA DE CARREIRA - ENQUADRAMENTO FUNCIONAL
Evolução Funcional Horizontal

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Classe I	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	Faixas 1 a 3 5,30% 3 a 6 7,50%
Classe II	II.1	II.2	II.3	II.4	II.5	II.6	Faixas 1 a 3 6,00% 3 a 6 7,50%
Classe III	III.1	III.2	III.3	III.4	III.5	III.6	Faixas 1 a 2 7,50% 2 a 6 11,50%

Salário de Ingresso: incremento salarial em 10% para atingir o salário de I.1



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 7: Enquadramento Funcional – Evolução Vertical

PROPOSTA DE ESTRUTURA DE CARREIRA - ENQUADRAMENTO FUNCIONAL
Evolução Funcional Vertical "cruzada"

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Classe I	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	Faixas 1 a 3 5,30% 3 a 6 7,50%
		23,73%	24,55%	22,81%	22,81%	22,81%	
Classe II	II.1	II.2	II.3	II.4	II.5	I.6	Faixas 1 a 3 6,00% 3 a 6 7,50%
		24,55%	26,31%	31,01%	35,89%	40,94%	
Classe III	III.1	III.2	III.3	III.4	III.5	III.6	Faixas 1 a 2 7,50% 2 a 6 11,50%

37



Governo do Estado de São Paulo

Enquadramento dos Atuais Empregados na Nova Carreira:

Observados os valores ora propostos para os salários nos Quadros 8 e 9, propõe-se enquadramento dos atuais empregados na nova carreira mediante aplicação dos seguintes critérios:

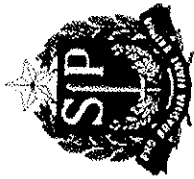
- Atual Grau A (ainda em período de experiência) ⇒ novo salário de ingresso;
- Atuais Graus B, C, D e E = Classe Agente de Apoio Socioeducativo I;
- Atuais Graus F, G, H e I = Classe Agente de Apoio Socioeducativo II;
- Atuais Graus J, K, L, M e N = Classe Agente de Apoio Socioeducativo III;

Estabelecida a nova Classe, o empregado será enquadrado na Faixa Salarial de acordo com o Grau de enquadramento atual, conforme **Quadro 9**.

Esta forma de enquadramento nas novas Classes da carreira, à medida que preserva a posição relativa ocupada pelos atuais empregados na Classe hoje existente, poderá concorrer para uma significativa redução de eventuais reivindicações posteriores por parte dos abrangidos e, por consequência, em menor possibilidade de surgimento de futuras demandas trabalhistas.

Contudo, tal forma de enquadramento somente deve ser considerada nos casos em que, como o ora proposto, sua aplicação resultar em incrementos salariais razoáveis, do ponto de vista do impacto adicional decorrente. Assim é que, considerando a tabela de valores ora propostos, o enquadramento na forma prevista resultaria em majorações salariais "individuais" que variam de 0,08% a 4,81%.

38
P



Estado de São Paulo
Governo do Estado de São Paulo

Quadro 8: Enquadramento Funcional – Teste de Integração de Carreira

CARREIRA AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO

Tabela de Valores - Teste Integração carreira - Enquadramento Funcional

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Agente de Apoio Socioeducativo I	1.640,53	1.727,48	1.819,03	1.955,46	2.102,12	2.259,78	Faixas 1 a 3 5,30% 3 a 6 7,50%
Agente de Apoio Socioeducativo II	2.137,37	2.265,61	2.401,54	2.581,66	2.775,28	2.983,43	Faixas 1 a 3 6,00% 3 a 6 7,50%
Agente de Apoio Socioeducativo III	2.821,81	3.033,45	3.362,30	3.771,26	4.204,96	4.688,53	Faixas 1 a 2 7,50% 2 a 6 11,50%

OBS 1: Salário Ingresso = R\$ 1.491,40; Intervalo de 17,5% entre III.1 / I.3 e III.1 / II.3



Govorno do Estado de São Paulo

Quadro 9: Enquadramento Funcional – Teste de Integração de Carreira

CARREIRA AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO
Tabela de Valores - Teste Integração carreira - Enquadramento Funcional

Enquadramento carreira - Faixa Salarial da respectiva classe x Grau atual					
Denominação / Níveis (Valores atuais, com GRET 30%)	Salário Ingresso	Nível I (atual) para Classe I			
		A	B	C	D
Agente de Apoio Socioeducativo	1.491,40	1.640,53	1.726,04	1.815,97	1.910,62
Nova Situação - Enquadramento	Salário Ingresso	faixa 1 / classe I	faixa 2 / classe I	faixa 3 / classe I	faixa 4 / classe I
	Dif. % (2012 x integração)				
	0,00%	0,00%	0,03%	0,17%	2,35%
Nova Situação - Enquadramento	Nível II (atual) para Classe II				
	F	G	H	I	-
	2.114,96	2.225,12	2.341,00	2.463,07	-
	faixa 1 / classe II	faixa 2 / classe II	faixa 3 / classe II	faixa 4 / classe II	-
	Dif. % (2012 x integração)				
	1,06%	1,82%	2,58%	4,81%	-
Nova Situação - Enquadramento	Nível III (atual) para Classe III				
	J	K	L	M	N
	2.726,46	3.018,01	3.340,77	3.698,03	4.093,51
	faixa 1 / classe III	faixa 2 / classe III	faixa 3 / classe III	faixa 4 / classe III	faixa 5 / classe III
	Dif. % (2012 x integração)				
	3,50%	0,51%	1,24%	1,93%	2,73%



Governo do Estado de São Paulo

C) Enquadramento Misto: Funcional e Financeiro

Esta proposta aproxima-se dos intervalos percentuais atuais praticados pela Fundação Casa nas respectivas Classes:

- As Classes I e II contém 6 Faixas Salariais, com intervalo de 5,3%;
- A Classe III também contém 6 Faixas Salariais, mas com intervalo de 7,5% para as faixas 1 a 2, e de 11,0% para as faixas 2 a 6.

Evolução funcional

Horizontal, entre Faixas Salariais de cada Classe

Proposta a fixação de intervalos de tempo de serviço de 2 anos para todas as Faixas Salariais (vide **Quadro 10**).

Vertical, entre as Classes da Carreira

À exceção dos enquadrados nas Faixas Salariais 1 e 2 das Classes I e II, todos os demais (Faixa 3 em diante) poderão concorrer à Classe imediatamente superior, a qualquer tempo, desde que contem com, no mínimo, 2 anos de efetivo exercício na Faixa Salarial em que se encontram. Conforme ilustrado no **Quadro 11**, os beneficiados retornarão, na nova Classe, **duas Faixas Salariais** imediatamente inferiores à ocupada na Classe de origem (ou seja, **movimentação "cruzada"** na carreira com intervalo de duas Faixas Salariais – por exemplo: integrante da Faixa Salarial 3 da Classe I será enquadrado na Faixa Salarial 1 da Classe II; integrante da Faixa Salarial 5 da Classe II será enquadrado na Faixa Salarial 3 da Classe III, e assim por diante). Tal mecanismo servirá de incentivo ao aperfeiçoamento da capacitação do empregado, representando incremento salarial significativo a cada passagem. Por resultar em incremento salarial muito superior ao decorrente da evolução horizontal, a evolução vertical assumiria papel relevante na carreira, atendendo a finalidade para qual seria criada (exigência de maior capacitação para o desempenho das atividades desenvolvidas).

O intervalo percentual foi adequado de forma que passe a corresponder a 10,7% na razão entre a Faixa Salarial 1 da Classe II e a Faixa Salarial 3 da Classe I e a 14% na razão entre a Faixa Salarial 1 da Classe III e a Faixa Salarial 3 da Classe II. Esta adequação foi decorrente de testes efetuados, para que o enquadramento misto "acomode" os empregados atuais nas respectivas Faixas Salariais, resultando em incrementos individuais mais equilibrados dos que decorreriam da aplicação da alternativa enquadramento financeiro, com impacto menos oneroso do que os apurados para as alternativas enquadramento financeiro e funcional.



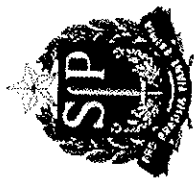
Governo do Estado de São Paulo

Quadro 10: Enquadramento Misto – Evolução Horizontal

PROPOSTA DE ESTRUTURA DE CARREIRA - ENQUADRAMENTO MISTO
Evolução Funcional Horizontal

Denominação	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Classe I	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	Faixas 1 a 3 5,30% 3 a 6 5,30%
Classe II	II.1	II.2	II.3	II.4	II.5	II.6	Faixas 1 a 3 5,30% 3 a 6 5,30%
Classe III	III.1	III.2	III.3	III.4	III.5	III.6	Faixas 1 a 2 7,50% 2 a 6 11,00% 11,00%

Salário de Ingresso: incremento salarial em 10% para atingir o salário de I.1



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 11: Enquadramento Misto – Evolução Vertical

PROPOSTA DE ESTRUTURA DE CARREIRA - ENQUADRAMENTO MISTO
Evolução Funcional Vertical "cruzada"

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Classe I	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	Faixas 1 a 2 5,30% 3 a 6 5,30%
	II.1	II.2	II.3	II.4	II.5	II.6	Faixas 1 a 3 5,30% 3 a 6 5,30%
Classe III	III.1	III.2	III.3	III.4	III.5	III.6	Faixas 1 a 2 7,50% 2 a 6 11,00%

Diagram illustrating the vertical evolution of salary bands (Faixas Salariais) across six classes (1 to 6) for three career levels (Classe I, Classe II, Classe III). The diagram shows the percentage increase between adjacent bands:

- Classe I: 10,70% (I.1 to I.2), 10,70% (I.2 to I.3), 10,70% (I.3 to I.4), 10,70% (I.4 to I.5), 10,70% (I.5 to I.6)
- Classe II: 16,38% (II.1 to II.2), 22,68% (II.2 to II.3), 29,32% (II.3 to II.4), 29,32% (II.4 to II.5), 29,32% (II.5 to II.6)
- Classe III: 14,00% (III.1 to III.2), 22,68% (III.2 to III.3), 29,32% (III.3 to III.4), 29,32% (III.4 to III.5), 29,32% (III.5 to III.6)



Governo do Estado de São Paulo

Enquadramento dos Atuais Empregados na Nova Carreira

Observados os valores ora propostos para os salários, propõe-se enquadramento dos atuais empregados na nova carreira, mediante aplicação dos seguintes critérios:

- Atual Grau A (ainda em período de experiência) = novo salário de ingresso;
- Atuais Graus B, C, D e E = Classe Agente de Apoio Sócioeducativo I;
- Atuais Graus F, G, H e I = Classe Agente de Apoio Sócioeducativo II;
- Atuais Graus J, K, L, M e N = Classe Agente de Apoio Sócioeducativo III;

Estabelecida a nova Classe, os empregados pertencentes atualmente aos Graus B, C, D e E serão enquadrados na Faixa Salarial conforme o **Grau de enquadramento atual (Enquadramento Funcional)**, ou seja:

Na Classe AAS I:

- Grau B = Faixa Salarial 1;
- Grau C = Faixa Salarial 2;
- Grau D = Faixa Salarial 3;
- Grau E = Faixa Salarial 4;

Os empregados pertencentes aos Graus F, G, H e I serão enquadrados na Faixa Salarial de acordo com a remuneração atual (Salário + GRET) (Enquadramento Financeiro), ou seja:

Na Classe AAS II:

- Grau F = Faixa Salarial 2;
- Grau G = Faixa Salarial 3;
- Grau H = Faixa Salarial 4;
- Grau I = Faixa Salarial 5;

Os empregados pertencentes aos Graus J, K, L, M e N serão enquadrados na Faixa Salarial de acordo com a remuneração atual (Salário + GRET) (Enquadramento Financeiro), ou seja:

Na Classe AAS III:

- Grau J = Faixa Salarial 2;
- Grau K = Faixa Salarial 3;
- Grau L = Faixa Salarial 4;
- Grau M = Faixa Salarial 5;
- Grau N = Faixa Salarial 6.

45
P

Os Graus I a N foram enquadrados na Faixa Salarial de acordo com a remuneração atual (Salário + GRET) uma vez que, após o enquadramento funcional, foi aplicado o critério financeiro para aqueles cujo salário atual já era superior ao valor da nova faixa salarial.

Esta forma de enquadramento nas novas Classes da carreira, à medida que preserva a posição relativa ocupada pelos atuais empregados na Classe hoje existente, poderá concorrer para uma significativa redução de eventuais reivindicações posteriores por parte dos abrangidos e, por consequência, em menor possibilidade de surgimento de futuras demandas trabalhistas.

Tal forma de enquadramento deve ser considerada uma vez que se propõe que os reajustes salariais sejam reservados tão somente às datas indicadas, cabendo à fase de enquadramento a reorganização das carreiras, com o menor incremento salarial possível. Assim é que, considerando a tabela de valores ora propostos, o enquadramento na forma prevista resultará em majorações salariais "individuais" que variam de 0,08% a 1,47%.

Neste sentido, registre-se que, caso se opte por valores de salários de integração superiores aos ora propostos, seria imprescindível a adoção de enquadramento pelo critério misto, de forma a dosar o custo adicional decorrente da disponibilidade financeira do Tesouro.



Governo do Estado de São Paulo

Quadro 12: Enquadramento Misto – Teste de Integração de Carreira

CARREIRA AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO

Tabela de Valores - Teste integração carreira - Enquadramento Misto

Denominação Classes Carreira	Faixas Salariais						Intervalos entre faixas salariais
	1	2	3	4	5	6	
Agente de Apoio Socioeducativo I	1.640,53	1.727,48	1.819,03	1.915,44	2.016,96	2.123,88	Faixas 1 e 2 5,30% Faixas 2 e 3 5,30% Faixas 3 e 4 5,30% Faixas 4 e 5 5,30% Faixas 5 e 6 5,30%
Agente de Apoio Socioeducativo II	2.013,67	2.120,40	2.232,76	2.351,44	2.475,72	2.606,94	Faixas 1 e 2 5,30% Faixas 2 e 3 5,30% Faixas 3 e 4 5,30% Faixas 4 e 5 5,30% Faixas 5 e 6 5,30%
Agente de Apoio Socioeducativo III	2.545,37	2.736,27	3.037,26	3.374,36	3.742,20	4.153,35	Faixas 1 e 2 7,50% Faixas 2 e 3 7,50% Faixas 3 e 4 7,50% Faixas 4 e 5 7,50% Faixas 5 e 6 7,50%

OBS: Salário Inicial = R\$ 1491,40; intervalo de 10,7% entre II.1 / I.3 e 14,00% entre III.1 / II.3

Handwritten signature



47
P

Governo do Estado de São Paulo

Quadro 13: Enquadramento Misto – Teste de Integração de Carreira

CARREIRA AGENTE DE APOIO SOCIOEDUCATIVO
Tabela de Valores - Teste Integração carreira - Enquadramento Misto

Enquadramento carreira - faixa Salarial da respectiva classe x Grau atual					
Denominação / Níveis (Valores atuais, com GREI 30%)	Salário Ingresso	Nível I (atual) para Classe I			
Agente de Apoio Socioeducativo Nova Situação - Enquadramento Funcional	A	B	C	D	E
	1.491,40	1.640,53	1.726,04	1.811,55	1.897,06
	Salário Ingresso	faixa 1 / classe I	faixa 2 / classe I	faixa 3 / classe I	faixa 4 / classe I
	Dif. % (2012 x integração)				
	0,00%	0,00%	0,03%	0,17%	0,31%
Nível II (atual) para Classe II					
Agente de Apoio Socioeducativo Nova Situação - Enquadramento Funcional	F	G	H	I	J
	2.114,96	2.229,12	2.343,09	2.456,87	2.570,46
	faixa 1 / classe I	faixa 2 / classe I	faixa 3 / classe I	faixa 4 / classe I	faixa 5 / classe I
	Dif. % (2012 x integração)				
	0,26%	0,34%	0,43%	0,51%	0,59%
Nível III (atual) para Classe III					
Agente de Apoio Socioeducativo Nova Situação - Enquadramento Funcional	K	L	M	N	O
	2.726,46	3.013,01	3.290,77	3.568,53	3.846,29
	faixa 1 / classe III	faixa 2 / classe III	faixa 3 / classe III	faixa 4 / classe III	faixa 5 / classe III
	Dif. % (2012 x integração)				
	0,36%	0,61%	0,92%	1,19%	1,51%
Agente de Apoio Socioeducativo Nova Situação - Enquadramento Financeiro	P	Q	R	S	T
	3.438,01	3.813,01	4.188,01	4.563,01	4.938,01
	faixa 1 / classe III	faixa 2 / classe III	faixa 3 / classe III	faixa 4 / classe III	faixa 5 / classe III
	Dif. % (2012 x integração)				
	0,36%	0,61%	0,92%	1,19%	1,51%

Análise Comparativa – Vantagens e Desvantagens

O quadro abaixo apresenta uma análise das vantagens e desvantagens de cada uma das propostas apresentadas:

Quadro 14: Análise Comparativa das Propostas de Enquadramento – Vantagens e Desvantagens

ENQUADRAMENTOS	VANTAGENS	DESVANTAGENS
Enquadramento Financeiro	<ul style="list-style-type: none"> - Menor impacto em relação ao enquadramento funcional - Subsídio para preservar o teor das progressões para as demais carreiras (3,21%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Retrocesso Funcional (empregados dos Graus G, H e I enquadrados em faixas inferiores) - Majorações salariais individuais menos equilibradas e concentrações funcionais na Faixa Salarial 1 da Classe B
Enquadramento Funcional	<ul style="list-style-type: none"> - Preserva a posição relativa ocupada pelos atuais empregados na Classe hoje existente - Reduz possibilidade de surgimento de novas demandas trabalhistas - Incentivo ao aperfeiçoamento da capacitação do empregado (Promoção Vertical Cruzada) - Incrementos individuais mais equilibrados 	<ul style="list-style-type: none"> - Entre as alternativas apresentadas, é a de maior impacto financeiro
Enquadramento Misto	<ul style="list-style-type: none"> - Reduz possibilidade de surgimento de novas demandas trabalhistas - Mantém a proximidade dos intervalos entre faixas atualmente praticados na Fundação Casa e em outras Fundações e carreiras - Em relação à proposta de enquadramento financeiro, melhora a distribuição dos empregados nas novas carreiras, preservando a posição relativa ocupada pelos atuais empregados na Classe hoje existente - Incentivo ao aperfeiçoamento da capacitação do empregado (Promoção Vertical Cruzada) - Incrementos individuais mínimos e equilibrados - Representa a alternativa de menor impacto financeiro 	



Governo do Estado de São Paulo

Análise Comparativa - Características

O quadro abaixo apresenta uma análise comparativa das três propostas de enquadramento: funcional, financeira e mista.

Quadro 15: Análise Comparativa das Propostas de Enquadramento – Características

Propostas (Remuneração Base: Agente de Apoio Socioeducativo)	Salário Ingresso	Salário Base	Salário Base / Salário Ingresso	Disposição de Faixas Salariais	Intervalos entre Faixas Salariais	Opções de Promoção	Definição da Faixa Salarial 1	Disposição dos Atuais Graus Salariais (B a N)	Incrementos Salariais Decorrentes do Enquadramento
Enquadramento Financeiro	RS 2.565,36	RS 1.722,56	60,00%	Classes I, II e III; 6 Faixas Salariais	5,21% para todos os níveis, a partir da permanência por, no mínimo, 2 anos na Faixa Salarial	Todos, com exceção de II.1, II.2, III.1 e III.2, poderão concorrer à Faixa Salarial 1 da Classe imediatamente superior, a qualquer tempo, desde que contem com, no mínimo, 6 anos de efetivo exercício na Classe atual (percentuais variam de 12,00% a 30,43%)	42% entre II.1 / I.5 e entre III.1 / III.6	Concentrados na Faixa Salarial II.1	de 0,97% a 10,43% (revalorizações significativas concentradas na Faixa Salarial 1 da Classe II)
Enquadramento Funcional	RS 4.491,40	RS 1.600,83	30,00%	Classes I, II e III; 6 Faixas Salariais	Classe II: Faixas 1 e 2 (2 anos): 5,30% Faixas 3 e 4 (3 anos): 7,50% Classe III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 6,00% Faixas 3 e 4 (3 anos): 7,50% Classe III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 7,50% Faixas 3 e 4 (3 anos): 11,50% Classe III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 5,00%	Promoção vertical (Luzia):, a exceção dos enquadrados em II.1 e III.1, todos os demais poderão concorrer à Classe imediatamente superior na Faixa Salarial imediatamente inferior à ocupada na Classe de origem, desde que contem, no mínimo, com 4 anos de efetivo exercício na Classe em que se encontram (percentuais variam de 20,63% a 40,94%)	17,5% entre II.1 / I.5 e entre III.1 / III.6	Bem distribuídos (tabeas 1 a 6) com 1 Grau atual distribuídos entre as Classes	de 0,88% a 4,81% (revalorizações bem distribuídas entre as Classes)
Enquadramento Misto	RS 1.400,00	RS 1.000,00	70,00%	Classes I, II e III; 6 Faixas Salariais	Classes I, II e III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 5,30% Faixas 3 e 4 (3 anos): 7,50% Classe III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 6,00% Faixas 3 e 4 (3 anos): 7,50% Classe III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 7,50% Faixas 3 e 4 (3 anos): 11,50% Classe III: Faixas 1 e 2 (2 anos): 5,00%	Promoção vertical (Luzia):, a exceção dos enquadrados em II.1 e III.1, todos os demais poderão concorrer à Classe imediatamente superior na Faixa Salarial imediatamente inferior à ocupada na Classe de origem, desde que contem, no mínimo, com 4 anos de efetivo exercício na Classe em que se encontram (percentuais variam de 20,63% a 40,94%)	100% entre II.1 / I.5 e entre III.1 / III.6	Bem distribuídos (tabeas 1 a 6) com 1 Grau atual distribuídos entre as Classes	de 0,88% a 4,81% (revalorizações bem distribuídas entre as Classes)



Governo do Estado de São Paulo

Parte 2: Recomendações Futuras

Funções Gratificadas

Atualmente, a função gratificada tem um valor estabelecido e o empregado recebe a diferença entre esse valor e seu salário. Por esta razão, não há estímulo para que empregados no final da carreira assumam, por exemplo, a coordenação de equipe, (função existente em maior número na Fundação Casa e concedida a empregados integrantes da carreira de Agente de Apoio Socioeducativo), considerando que muitos não obteriam vantagem salarial com o acréscimo de atribuições.

Porém, a Fundação Casa alega a necessidade de constituir corpo de função gratificada com profissionais experientes, localizados nos últimos Graus. O Grupo considera relevante a discussão de tais funções de modo a melhor adequar os salários atualmente recebidos por pessoas que exercem cargos de direção, chefia e assessoramento, seja por meio do cargo em comissão, seja pelo recebimento (por empregados efetivos) de gratificações.

Foram discutidos os possíveis critérios para a atribuição de valores às funções gratificadas, tendo como prioridade a definição destes para os coordenadores de equipe.

No entanto, até a presente data, a medida recomendada pelo Grupo Técnico foi a permanência do valor fixo Salário Total + Gratificação, sendo o cálculo da Gratificação, portanto, efetuado pela diferença entre o valor fixo e o Salário Total.

Ademais, seria observada a carreira de Agente de Apoio Socioeducativo para o estabelecimento do valor fixo; sugeriu-se, como parâmetro, a Faixa Salarial 5 da Classe III, valor este de R\$ 3.742,20, por este aproximar-se mais da atual remuneração fixa do Coordenador de Equipe (R\$ 3.600,00), cabendo reajustes mínimos para a adequação do valor.

É de se atentar que sejam mantidas as diferenças salariais hoje existentes entre funções e carreiras.

Categorias do Quadro de Livre Provedimento

A proposta de revalorização para o quadro de cargos de livre provimento visa promover a atratividade para tais cargos, concedendo-lhes maior competitividade perante o mercado. Sugere-se fixar um valor único de remuneração para cada categoria, inclusive para os Diretores de Unidades I, II, III e IV, cargos independentes, conforme complexidade da unidade a qual pertencem (não há migração de um cargo para outro, a não ser por mudança de unidade).

Gratificação por Regime Especial de Trabalho

A Gratificação por Regime Especial de Trabalho – GRET é paga aos empregados da Fundação Casa por força de decisão proferida em dissídio coletivo.

Nos termos do Parecer n.º 133/1998, da Assessoria Jurídica do Governo, a percepção de tal benefício não seria compatível com a função de direção exercida pelo Presidente da Fundação, uma vez que tal dirigente não apresentaria, necessariamente, a qualidade de empregado da entidade.

Nesse sentido, de acordo com o parecer, a GRET somente seria devida ao Presidente da Fundação “se ele for também empregado da entidade e se sua designação para o exercício da função diretiva tiver sido efetuada sem prejuízo de seus vencimentos e das demais vantagens que possuía”. Em tal situação, a GRET “deveria ser computada para fins do teto constitucional”.

A nova proposta remuneratória apresentada pelo PCS em discussão, todavia, deixa de prever o pagamento da GRET ao Presidente da entidade, que passa a ter seus serviços retribuídos por meio de parcela única.

Para os demais cargos de livre provimento, a alternativa proposta é a sua manutenção como gratificação, ou seja, sua não incorporação, tampouco sua supressão, respeitando o princípio de irredutibilidade salarial.

Adicional de Sobreaviso

Segundo informações prestadas pela Fundação Casa, ao menos desde 1986, é feito o pagamento de vantagem pecuniária com características de adicional de sobreaviso. A normatização interna fornecida pela entidade a respeito desse adicional revelou que, em sua origem, ele remunerava os empregados que, por designação da Presidência da Fundação, portavam aparelhos de sistemas de rádio chamadas (os “bips”). Por sua vez, o PCS de 2006 previu essa figura remuneratória sob o nome de “adicional de prontidão” (artigo 4º, inciso XI).

As normas internas atinentes a tal vantagem permitem concluir que se trata de adicional pago, em valor fixo, a certos empregados comissionados e aos dirigentes da entidade. Seu recebimento pressupõe, nos termos de tais regras, a designação, pela Presidência, para regime de prontidão, que consistiria na obrigação de atender aos chamados da Administração fora do horário normal de trabalho. Entretanto, algumas possíveis inconsistências foram observadas quanto a esse adicional.

Por primeiro, a própria denominação conferida pelo PCS de 2006 – “adicional de prontidão” – não parece ser a mais adequada. Isso porque, de acordo com o artigo 244, §3º, do Texto Consolidado, “considera-se de ‘prontidão’ o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal”. Na verdade, a parcela remuneratória em vigor na Fundação CASA teria por finalidade remunerar o

SK

sobreaviso, assim definido no artigo 244, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho: “§ 2º Considera-se de ‘sobre-aviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobre-aviso’ será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobre-aviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.” A propósito, as análises empreendidas pela Assessoria Jurídica do Governo sobre esse adicional, por meio dos Pareceres n.º 133/1998 e n.º 536/2009, trataram-no à luz do regime de sobreaviso. Mas a nomenclatura não foi o único aspecto que demandou atenção quanto a esse adicional.

No que tange ao alcance subjetivo da vantagem, recordou-se que a Assessoria Jurídica do Governo, nos pareceres citados acima, apontou que ela não poderia ser paga ao Presidente da Fundação, por ser incompatível com a função exercida. Aventou-se, ainda, a possibilidade de que tal vantagem não guardasse aderência com as atribuições de outras funções comissionadas beneficiadas por tais pagamentos. Nesse sentido, a própria literalidade da norma celetista de regência – ao aludir, apenas, ao “empregado efetivo” –, parece não ter estendido o benefício aos comissionados sem vínculo efetivo com a Administração.

À parte da análise quanto aos beneficiários, alguns apontamentos foram efetuados quanto às circunstâncias que dão causa a tais pagamentos. De fato, conforme esclarece a Súmula n.º 428 do Tribunal Superior do Trabalho, “o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso” (inciso I). Na verdade, como apontado no enunciado sumular, “considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso” (inciso II).

A propósito, a Assessoria Jurídica do Governo, nos pareceres mencionados, ressaltou a necessidade da verificação casuística do preenchimento dos pressupostos para a concessão do benefício. Preocupação correlata foi manifestada, também, pela Coordenadoria de Entidades Descentralizadas e Contratações Eletrônicas – CEDC, à época da aprovação do PCS de 2006. É o que se extrai do Parecer CODEC n.º 033/2006, que tratou o tema.

Nesses termos, quer parecer que o adicional em questão, na forma atualmente prevista, tem gerado incertezas e questionamentos jurídicos. Daí a recomendação de que a Fundação Casa revogue as normas internas que preveem o benefício. Foram manifestadas preocupações, todavia, quanto ao princípio justralhista da intangibilidade salarial, bem como a respeito da não desvalorização das funções desempenhadas pelos profissionais que, presentemente, percebem o adicional em questão.

O grupo concluiu, assim, pela formulação de proposta remuneratória que, afastando-se das dificuldades jurídicas descritas neste capítulo, não deixe de atender às preocupações descritas no parágrafo anterior.

Pagamento de Décimos

No decurso dos trabalhos, formulou-se indagação acerca do pagamento de décimos, com base no art. 133 da Constituição Estadual.

A resposta, todavia, foi negativa, à vista da literalidade do dispositivo – que somente menciona o exercício de “cargo ou função”, mas não de “emprego” – e do entendimento da Procuradoria Geral do Estado quanto ao tema.

Em complemento, foi esclarecido que o direito do trabalho, como regra, não assegura, ao empregado revertido ao cargo efetivo, a continuidade da percepção da gratificação de função. É o que decorre do artigo 468, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Como exceção a essa regra, a Súmula nº 372, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho, veda a retirada da gratificação de função percebida por dez ou mais anos, se o empregador, sem justo motivo, reverte o empregado ao cargo efetivo. Caso o empregador demonstre o justo motivo, todavia, quer parecer que tal gratificação deixa de ser devida, mesmo após o decurso do período em questão.

Em seu artigo 31, o PCS de 2006 trouxe vantagem pecuniária denominada Gratificação de Função Incorporada – GFI, que corresponde “a tantos décimos da última Gratificação de Função percebida, tantos quantos forem os períodos de 3 (três) anos em que tenha permanecido no exercício de cargos comissionados, até um máximo de 3 (três) décimos” (§2º).

Após análise, em face de posicionamento da PGE, a revogação de tal parcela pecuniária foi considerada possível quanto aos empregados futuros e quanto aos atuais que não ocupam os “cargos comissionados” que ensejam o pagamento da GFI.

Em atenção ao artigo 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, ressalva-se o direito de seu recebimento, somente, aos empregados que já percebem a GFI ou quanto àqueles que ocuparem os “cargos comissionados”, mencionados no dispositivo, até a data da entrada em vigor do novo PCS.

Alterações em Categorias

Carreiras Genéricas

Deverá ser realizada adequação na estrutura destas carreiras, de modo a disciplinar como Classes as subclasses que envolvem o exercício de atribuições similares e para as quais se exige formação técnica ou escolar equivalente, adequando suas denominações.

Carreiras Administrativas

Atualmente, as carreiras existentes são quatro: Agente de Apoio Administrativo I e II e Agente Administrativo I e II, cada uma com graus de A a N; não há migração de uma carreira para a outra. A partir da entrada em vigor do novo PCS, foi sugerida a junção das carreiras de Agente de Apoio Administrativo I e II e das carreiras de Agente

Administrativo I e II, enquadrando as carreiras administrativas II nas respectivas carreiras administrativas I, resultando, portanto, em duas novas carreiras com dois níveis cada uma. Hoje há concursos diferentes para as carreiras de Agente de Apoio Administrativo e Agente Administrativo, atualmente sendo somente praticados para as carreiras I, sendo que as carreiras II resultam de reenquadramento de alguns empregados que foram beneficiados na mudança de Plano em 2002.

Julgou-se pertinente a verificação do número de pessoas a serem reenquadradas nestas circunstâncias; caso fosse significativo, seria analisada a possibilidade de junção das carreiras; caso não fosse, manter-se-iam as categorias como carreiras separadas, com a conseqüente adequação de sua atual denominação.

55

Considerações Finais

A título de conclusão, o Grupo Técnico propõe às carreiras Agente de Apoio Socioeducativo e Agente Educacional três alternativas de enquadramento, recomendando-se, por fim, o critério misto, visto que este alia benefícios financeiros e funcionais; financeiramente, representa a alternativa de menor impacto financeiro, com incrementos individuais mínimos e equilibrados; funcionalmente, mantém proximidade dos intervalos entre faixas atualmente praticados e possui modalidade de Promoção Vertical Cruzada, que incentiva o empregado ao aperfeiçoamento da capacitação e preserva a posição relativa ocupada pelos mesmos, reduzindo possibilidade de surgimento de novas demandas trabalhistas.

Além das carreiras mencionadas acima, propõe-se o enquadramento misto também às demais categorias do Quadro de Pessoal.

Finalmente, o Grupo de Trabalho analisou a pertinência da adoção de outras medidas gerais, abaixo elencadas:

1. Valorização do Quadro de Livre Provedimento;
2. Valorização das Funções Gratificadas;
3. Extinção da GRET para ocupante da Presidência;
4. Revogação do Adicional de Sobreaviso;
5. Revogação da Gratificação de Função Incorporada, que será preservada somente quanto aos empregados que já recebem a vantagem e àqueles que ocupam os "cargos comissionados", até a entrada em vigor do novo Plano de Cargos e Salários;
6. Alteração da nomenclatura para Categorias Genéricas;
7. Análise das carreiras administrativas.

Em relação a tais recomendações, o Grupo Técnico propõe que seja elaborado pela Fundação Casa um anexo para o presente documento, detalhando mais especificamente cada proposta, referente às medidas acima mencionadas, bem como o custo de sua implementação, para que sejam examinados prioritariamente pelos órgãos competentes.

56
P

Anexos

GRUPO DE TRABALHO SOBRE REVISÃO DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DA FUNDAÇÃO CASA

(Res. CC-95, de 8 de agosto de 2012)

Objetivo do Grupo de Trabalho: promover estudos e apresentar propostas de revisão do Plano de Cargos e Salários da Fundação Centro de Atendimento Sócio-Educativo ao Adolescente - Fundação CASA-SP

Reuniões	Pauta	Presentes
24/08/2012	Explicação dos principais pontos a serem considerados na construção de um novo Plano de Cargos e Salários para a Fundação Casa	Cibele Franzese - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERE Sandra Rodrigues Monteiro - CC Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC. JUSTIÇA Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ Gustavo Ogawa - SPDR
03/09/2012	Entendimento das demandas do sindicato e possibilidade de junção de carreiras genéricas	Cibele Franzese - SPDR Gustavo Ogawa - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Bellotti - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERE Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ Sandra Rodrigues Monteiro - CC Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC. JUSTIÇA
19/09/2012	Propostas de reequadramento de carreiras e adicionais	Cibele Franzese - SPDR Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Bellotti - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERE Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC. JUSTIÇA Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ
24/10/2012	Discussão da Proposta da Casa Civil e aplicabilidade dos Adicionais	Cibele Franzese - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Bellotti - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERE Rachel Dreher - SGP Sandra Rodrigues Monteiro - CC Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC. JUSTIÇA Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ Gustavo Ogawa - SEPLAM Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Marina Pupo Lafer - SPDR
02/11/2012	Gratificação de Função Incorporada, cargos de livre provimento e condições do período de experiência	Cibele Franzese - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Bellotti - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERE Rachel Dreher - SGP Sandra Rodrigues Monteiro - CC Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC. JUSTIÇA Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Marina Pupo Lafer - SPDR

57
P

26/11/2012	Discussão da Proposta da Secretaria da Fazenda (Cede), salário de ingresso, progressão por antiguidade e gratificações (GRET e GFI)	<p>Cibele Franzese - SPDR Gustavo Ogawa - SPDR Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Marina Pupo Lafer - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Belloffi - Fundação Casa Reinaldo da Silva - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERT Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ Rachel Dreher - SGP Sandra Rodrigues Monteiro - Casa Civil Vinicius Teles Sanchez - PGE</p>
07/12/2012	Reenquadramento das demais carreiras	<p>Cibele Franzese - SPDR Gustavo Ogawa - SPDR Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Marina Pupo Lafer - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Belloffi - Fundação Casa Reinaldo da Silva - Fundação Casa Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Rosilene Aparecida Cheron Gentile - SEFAZ Vanessa Silva Carvalho - SGP Sandra Rodrigues Monteiro - Casa Civil Vinicius Teles Sanchez - PGE</p>
14/12/2012	Exposição das questões jurídicas pela PGE e proposta de Enquadramento Misto pela Sefaz	<p>Cibele Franzese - SPDR Gustavo Ogawa - SPDR Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Marina Pupo Lafer - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Belloffi - Fundação Casa Reinaldo da Silva - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERT Maria de Fatima Alves Ferreira - SEFAZ Marilda Anunciação Ferreira - SEFAZ Vanessa Silva Carvalho - SGP Sandra Rodrigues Monteiro - Casa Civil Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC JUSTIÇA</p>
21/12/2012	Funções Gratificadas e encaminhamentos finais	<p>Cibele Franzese - SPDR Gustavo Ogawa - SPDR Maria Fernanda Alessio Pinto - SPDR Marina Pupo Lafer - SPDR Berenice Maria Giannella - Fundação Casa Ana Claudia Marino Belloffi - Fundação Casa Reinaldo da Silva - Fundação Casa Eufrozino Pereira da Silva - SERT Eliana Naccarati - SEFAZ Marilda Anunciação Ferreira - SEFAZ Vanessa Silva Carvalho - SGP Sandra Rodrigues Monteiro - Casa Civil Vinicius Teles Sanchez - PGE Wilson Roberto de Lima - SEC JUSTIÇA</p>