

NOVA CARREIRA

- **DESENVOLVIMENTO**
- **DIRETRIZES**
- **CONCEITOS BÁSICOS**
- **MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA:**
 - **COMITÊS DE ANÁLISE;**
 - **CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO.**

DESENVOLVIMENTO

- A partir de dezembro/2010 → Comissão paritária para o estudo da implementação da Carreira;
- 05/09/2011 → Workshop com Assistentes Administrativos e representantes dos servidores (SINTUSP);
- 21 e 22/09/2011 e 10/10/2011 → Reunião com Dirigentes das Unidades/Órgãos.

DIRETRIZES

- **Critérios claros para a ascensão na carreira e desenvolvimento profissional;**
- **Desenvolvimento dos servidores e o interesse da Universidade;**
- **Trajetórias com flexibilidade e mobilidade desvinculadas de avaliação de desempenho;**
- **Respeito às particularidades das Unidades/Órgãos e das áreas de atuação dos servidores;**
- **Visão sistêmica dos servidores;**
- **Preparação das lideranças.**

CONCEITOS BÁSICOS: COMPETÊNCIA

Conhecimentos
Habilidades
Atitudes

INPUTS



OUTPUTS

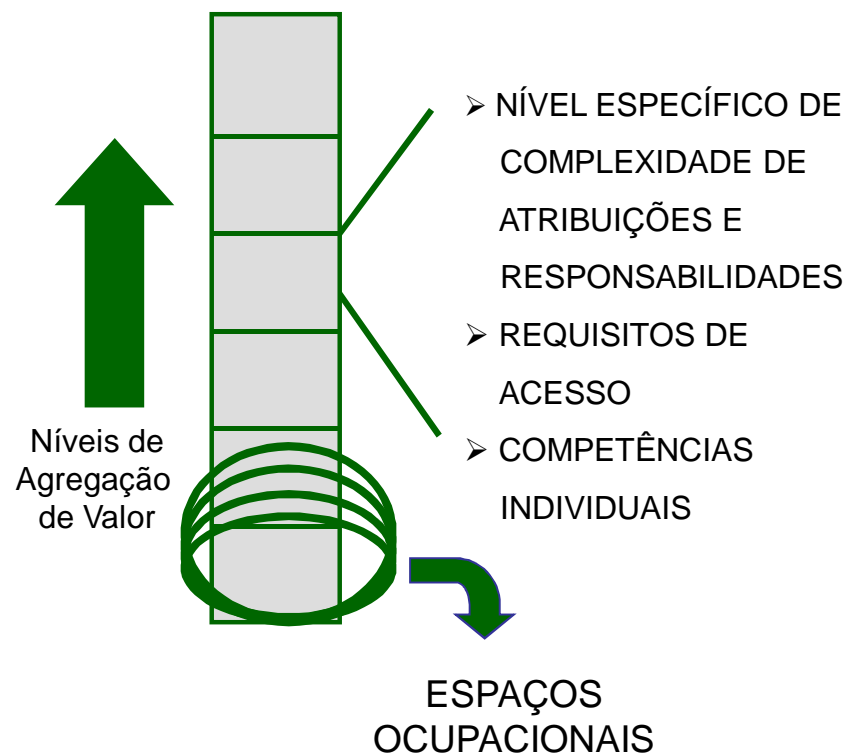
Contribuição
Agregação de
Valor

CAPACIDADES

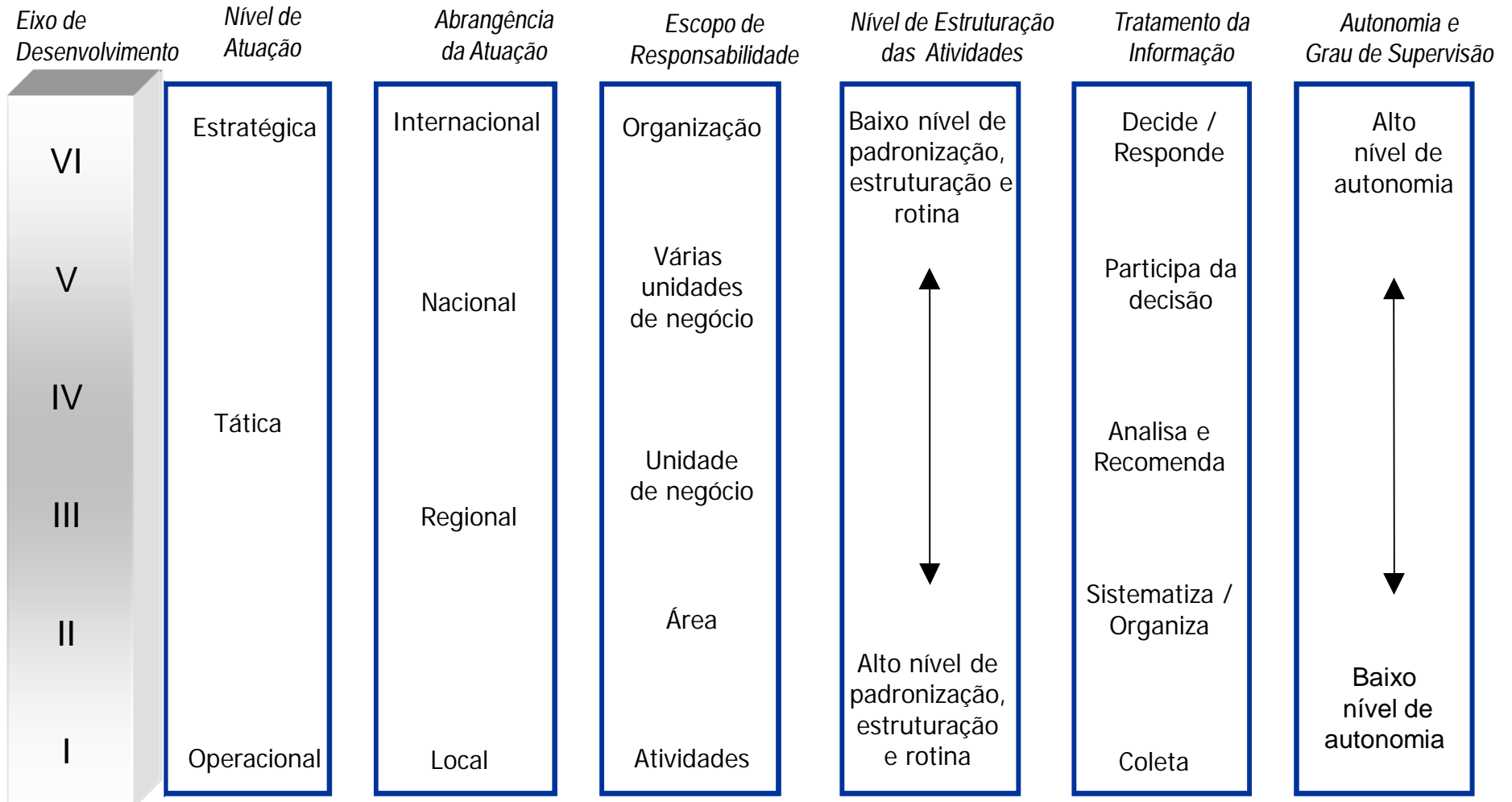
**MOBILIZAÇÃO
DAS CAPACIDADES**

SISTEMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS EIXO DE CARREIRA

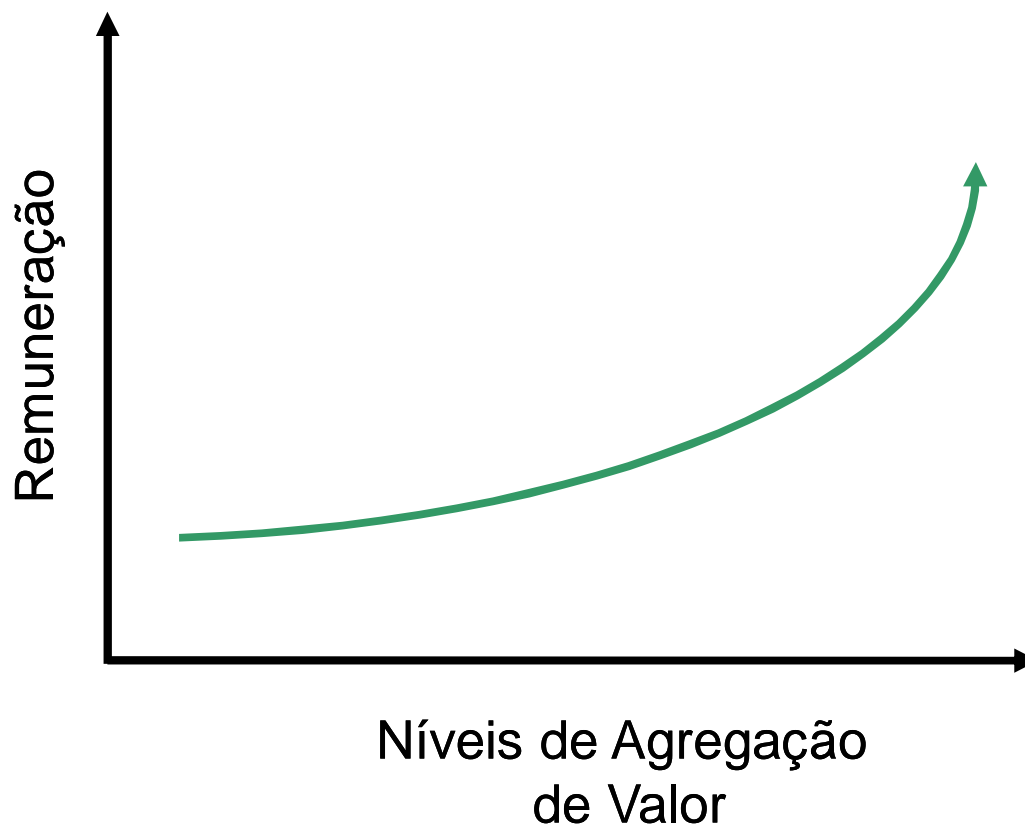
GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO



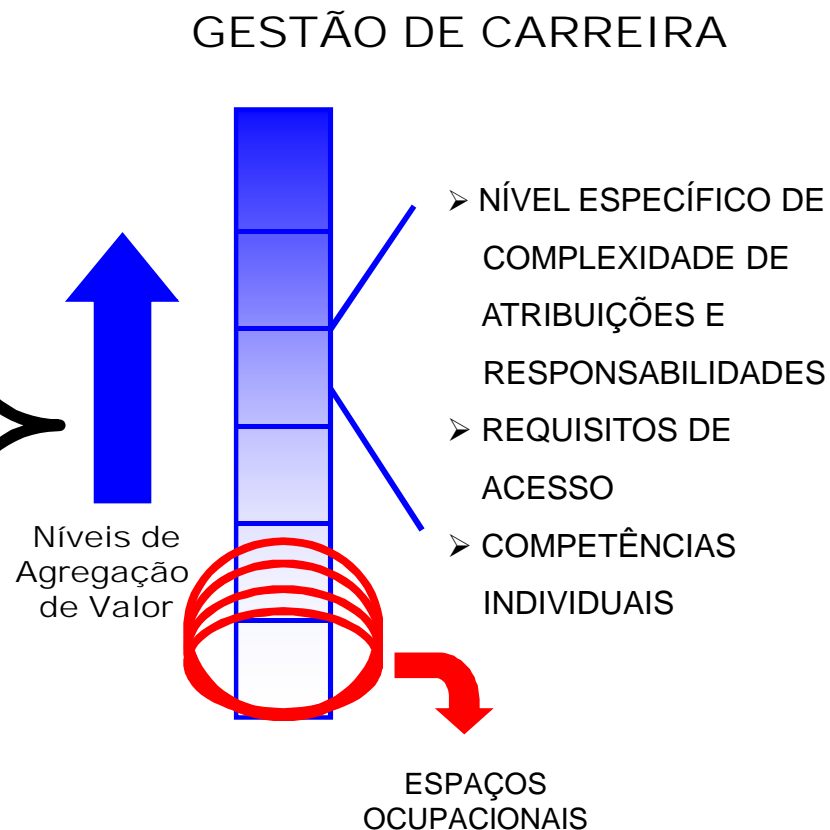
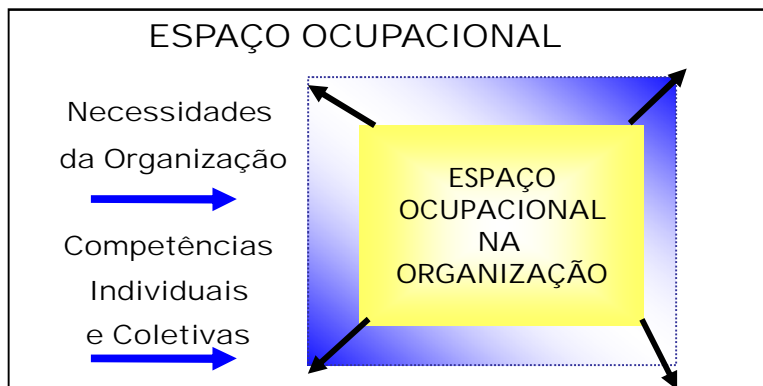
VARIÁVEIS DIFERENCIADORAS



SISTEMA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS REMUNERAÇÃO



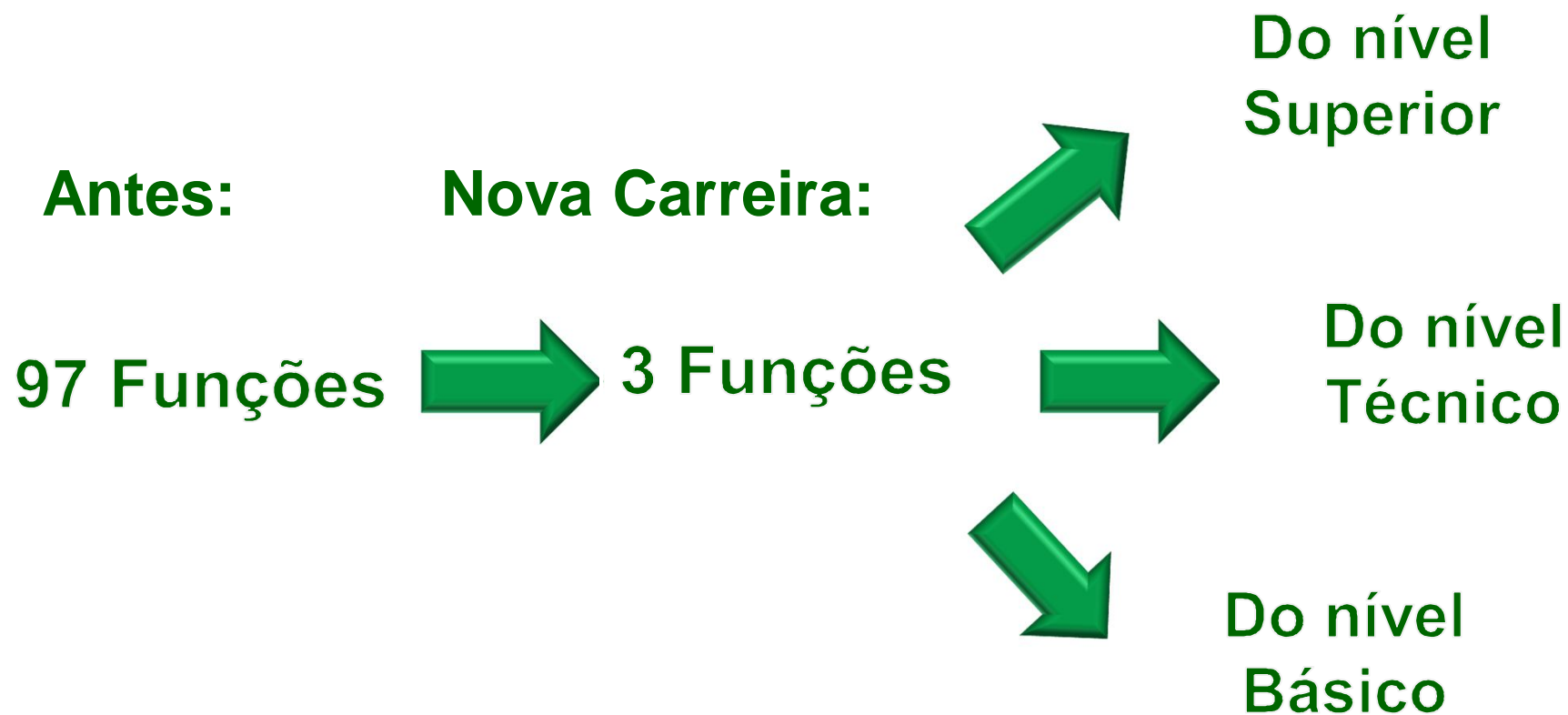
CONCEITOS BÁSICOS DO NOVO MODELO



INTEGRAÇÃO ENTRE CAPACIDADE E COMPLEXIDADE



ESTRUTURA DA NOVA CARREIRA



ESTRUTURA DA NOVA CARREIRA

Níveis de Complexidade	Graus				Faixas		
	A	B	C	D			
1	B1 A	B1 B	B1 C	B1 D	B1		
2	B2 A	B2 B	B2 C	B2 D	B2		
3	B3 / T1 A	B3 / T1 B	B3 / T1 C	B3 / T1 D	B3	T1	
4	B4 / T2 A	B4 / T2 B	B4 / T2 C	B4 / T2 D	B4	T2	
5	B5 / T3 A	B5 / T3 B	B5 / T3 C	B5 / T3 D	B5	T3	
6	T4 / S1 A	T4 / S1 B	T4 / S1 C	T4 / S1 D		T4	S1
7	T5 / S2 A	T5 / S2 B	T5 / S2 C	T5 / S2 D		T5	S2
8	S3 A	S3 B	S3 C	S3 D			S3
9	S4 A	S4 B	S4 C	S4 D			S4
10	S5 A	S5 B	S5 C	S5 D			S5

NÍVEL	RESUMO DA COMPLEXIDADE
10	<p>Coordena projetos/processos, considerando a interface com outros processos/projetos e sendo referencia dentro e fora da Universidade em sua área de conhecimento. Participa do planejamento e do processo decisório sobre mudanças nas atividades e nos processos adotados na área em que atua, analisando o impacto na Universidade, considerando o presente e o futuro da Instituição. Coordena equipes multidisciplinares/interinstitucionais.</p>
9	<p>Participa da estruturação de atividades, considerando os impactos em sua própria equipe/setor e em outras equipes/áreas. Influencia a definição conceitual dos processos e atua considerando as interfaces com outros processos/projetos. Participa do planejamento das atividades e da utilização dos recursos na área em que atua, analisando o impacto no macroprocesso do qual faz parte. Coordena equipes funcionalmente e tecnicamente.</p>
8	<p>Realiza atividades com autonomia. Participa e sugere melhorias na estruturação de atividades, procedimentos e rotinas que seguem padrões adotados na área e que promovem impacto nos processos/áreas relacionados. Orienta outros profissionais em estágios anteriores.</p>

NÍVEL	RESUMO DA COMPLEXIDADE
7	<p>Realiza, de forma reflexiva, atividades do setor, incluindo as a serem estruturadas, orientando-se pelas metas estabelecidas pela chefia imediata. Propõe à chefia melhorias de execução das atividades sob sua responsabilidade, considerando os impactos nos setores de interface. Interage com a equipe para garantir atuação integrada e busca de objetivos comuns.</p>
6	<p>Executa atividades estruturadas, seguindo os padrões adotados no setor em que atua. Sugere critérios para a organização e sistematização das informações necessárias e para atividades desenvolvidas no setor, com foco no desenvolvimento eficiente de suas atividades e da equipe em que atua.</p>
5	<p>Executa atividades seguindo normas e padrões predeterminados pela chefia imediata. Sugere melhorias/soluções relacionadas à execução de suas atividades. Coleta e organiza informações necessárias para a realização das atividades da equipe em que atua.</p>

NÍVEL	RESUMO DA COMPLEXIDADE
4	Executa atividades seguindo rotinas predeterminadas pela chefia imediata. Solicita orientações, e eventualmente sugere melhorias em suas atividades, à chefia e interage com os funcionários que executam trabalhos relacionados às suas atividades. Eventualmente atua supervisionando equipes que executam serviços rotineiros e pré-definidos.
3	Executa atividades específicas, de apoio operacional, documental e/ou administrativo, típicas de sua área de atuação, que exijam qualificação e experiência para o estabelecimento de rotinas e sob supervisão.
2	Auxilia a área em que atua, executando atividades específicas, segundo rotinas previamente definidas, sob orientação constante. (colabora com os técnicos de sua área de atuação na execução de seus serviços)
1	Executa atividades auxiliares, de sua área e outras tarefas correlatas, conforme orientação recebida do superior imediato.

MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA: COMITÊS DE ANÁLISE (CA) - ATRIBUIÇÕES

- **Analisar as avaliações segundo critérios estabelecidos pela Reitoria;**
- **Complementar os critérios de avaliação, de acordo com as especificidades da Unidade/Órgão;**
- **Atuar como mediador de conflitos, articulador e formador de consenso.**

COMPOSIÇÃO E FORMAÇÃO DO CA

- **Servidores Técnicos e Administrativos em exercício há pelo menos 5 (cinco) anos;**
- **Quantidade de membros definida pela Unidade/Órgão, em número ímpar e maioria indicada;**
- **Eleições livres, sem formação de chapas, a cada 2 (dois) anos;**
- **Mandato de 4 (quatro) anos, com renovação alternada de 1/3 (um terço) e 2/3 (dois terços), a cada 2 (dois) anos.**

CRITÉRIOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO: COMPETÊNCIAS

- Trabalho em equipe;
- Orientação para qualidade;
- Orientação para resultados;
- Visão sistêmica;
- Gestão de processos e projetos;
- Gestão de conhecimento;
- Inovação;
- Responsabilidade socioambiental.

CRITÉRIOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO: REQUISITOS E CONHECIMENTOS COMPLEMENTARES

- **Requisitos de acesso → formação + experiência.**
- **Conhecimentos complementares:**
 - **Conhecimentos sobre a USP;**
 - **Conhecimentos sobre a Unidade/Órgão;**
 - **Procedimentos;**
 - **Regulamentação;**
 - **Responsabilidade socioambiental;**
 - **Segurança;**
 - **Administração geral.**
- **Permanência mínima no nível de complexidade:
2 (dois) anos.**

CRITÉRIOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO: COMPORTAMENTO

- **Comportamento → conjunto de valores, que se desdobram em atitudes:**
 - **Valorização das pessoas**
 - **Espírito de equipe**
 - **Superação**
 - **Senso de urgência**
 - **Integridade**

CRITÉRIOS E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO: PERFORMANCE

- **Performance → conjunto de cinco fatores:**
 - **Atendimento às normas**
 - **Responsabilidade**
 - **Produtividade**
 - **Adaptabilidade às inovações**
 - **Administração do tempo**