

# A NOVA CARREIRA PARA OS SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DA USP

---

---

---



## Introdução

---

A nova Carreira para os servidores técnicos e administrativos da USP é fruto de um longo processo de discussões envolvendo membros da Administração e representantes dos funcionários (SINTUSP). O projeto, submetido à apreciação da Comissão de Legislação e Recursos (CLR), Comissão de Orçamento e Patrimônio (COP) e Comissão Central de Recursos Humanos (CCRH), foi aprovado pelo Conselho Universitário, em sessão realizada em 10/5/2011.

O enquadramento dos servidores na nova Carreira compreende três etapas. A primeira etapa, que tem como critério o salário, já foi realizada pelo DRH. Na segunda, prevista para o próximo semestre, serão efetuados os ajustes de enquadramento, tendo como objetivo reconhecer o mérito e a contribuição dos servidores dentro da Universidade. Na terceira etapa, serão avaliados os casos remanescentes.

Na nova Carreira passamos a ter uma estrutura de cinco níveis de complexidade para cada grupo (Básico, Técnico e Superior), sendo que cada nível possui quatro referências salariais (graus A, B, C e D). Com essa estrutura, os servidores terão maior perspectiva de crescimento, tanto vertical como horizontal. Além disso, a nova Carreira prevê anualmente orçamento específico para as progressões.

## O Plano de Carreira

---

- **O que é um Plano de Carreira?**

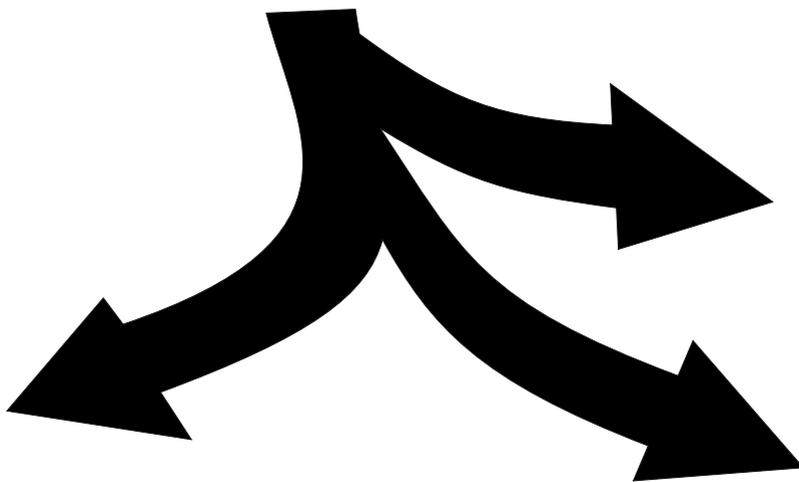
Plano de Carreira é o conjunto de instrumentos que definem as possibilidades de desenvolvimento dos funcionários dentro de uma Instituição. São os caminhos oferecidos aos servidores para o seu crescimento profissional. Às pessoas cabe planejar a própria Carreira e à Instituição, estimulá-las e apoiá-las no seu processo de desenvolvimento.

- **Quais são os princípios da nova Carreira?**

A nova Carreira tem como base o reconhecimento do grau de comprometimento dos servidores para com a Universidade. Esse reconhecimento não leva em conta apenas os conhecimentos e a experiência do servidor, mas também a sua capacidade de executar atividades de maior complexidade. Nesse processo, ele agrega valor à Instituição e é justo que seja remunerado adequadamente, observando-se os critérios de movimentação e os dispositivos legais.

- **Como medimos a Complexidade?**

A complexidade pode ser medida a partir de alguns fatores observáveis, como o grau de responsabilidade, a natureza das atividades e a autonomia decisória. Esses fatores compõem a descrição dos níveis de complexidade na Carreira, que são estruturados de acordo com especificidades dos grupos (Básico, Técnico e Superior), conforme quadro a seguir:



NÍVEL	RESUMO DA COMPLEXIDADE	GRUPOS		
1	Executa atividades auxiliares de sua área e outras tarefas correlatas, conforme orientação recebida do superior imediato.			B1
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.			B2
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.		T1	B3
4	Executa atividades seguindo rotinas predeterminadas pela chefia imediata. Solicita orientações à chefia, sugerindo eventualmente melhorias em suas atividades, e interage com os funcionários que executam trabalhos relacionados às suas atividades. Eventualmente atua supervisionando equipes que executam serviços rotineiros e pré-definidos.		T2	B4
5	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.		T3	B5
6	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.	S1	T4	
7	Realiza, de forma reflexiva, atividades do setor, incluindo aquelas 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 alcance de objetivos comuns.	S2	T5	
8	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.	S3		
9	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 funcional e tecnicamente.	S4		
10	Coordena projetos/processos, considerando a interface com outros processos/projetos e sendo referência 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.	S5		

- **Por que 10 níveis de complexidade?**

Existem diferentes complexidades de trabalho em qualquer Instituição. Na Universidade, a escolha pela distribuição dessas complexidades em 10 níveis levou em consideração dois fatores. Em primeiro lugar, buscou-se o maior número de níveis possível para garantir aos servidores uma percepção de desenvolvimento na Carreira. Em segundo lugar, buscou-se a objetividade para garantir a clareza na distinção entre os níveis.

- **Como as pessoas se desenvolvem?**

As pessoas se desenvolvem na medida em que percebem melhor o contexto onde se inserem. No trabalho, isso se dá quando os servidores vão se familiarizando com o seu ambiente de trabalho e assumem maiores responsabilidades. Dizemos então que eles são capazes de lidar com situações de maior complexidade e mobilizam esforços para superá-las. O desenvolvimento na Carreira, portanto, vai além dos cursos e experiência. É o compromisso com desafios cada vez maiores. Estimular e reconhecer esse desenvolvimento das pessoas é também a grande missão da nova Carreira na Universidade.

- **Como se dá o enquadramento dos servidores na nova Carreira?**

O enquadramento compreende três etapas:

### **Primeira Etapa**

A primeira etapa, realizada de modo automático pelo DRH, levou em consideração o salário, verificando a posição do servidor na tabela de vencimentos da carreira anterior e atribuindo um nível (ou letra), que equivale a 5% na tabela de vencimentos. A partir disso, foi localizado na nova tabela o salário igual ou imediatamente superior a esse novo valor e feito o enquadramento correspondente.

### **Segunda Etapa**

Na segunda etapa, com previsão para o segundo semestre de 2011, serão verificadas as atribuições e responsabilidades do servidor, para que seja efetuado o enquadramento no nível de complexidade correspondente, conforme disponibilidade orçamentária.

### **Terceira Etapa**

Na terceira etapa do enquadramento, serão revistos e analisados os casos remanescentes das etapas anteriores.

- **E a mobilidade, como será?**

Uma das grandes vantagens desta nova Carreira é a possibilidade de desenvolvimento dos servidores. As formas de promoção são de dois tipos: horizontal (de um grau para o seguinte, dentro do mesmo nível de complexidade) e vertical (de um nível de complexidade para outro, superior). A mobilidade vertical ocorre em duas situações: por requerimento do funcionário ou pela “escada de promoções”, conforme explicado abaixo.

#### *Mobilidade horizontal*

Progressão no nível no qual o funcionário se encontra, isto é, há mudança apenas de grau na Carreira (para B, C ou D). Esta movimentação tem como finalidade recompensar a contribuição diferenciada em um mesmo nível de complexidade. Para essa progressão haverá orçamento específico.

#### *Mobilidade vertical por requerimento do funcionário*

Nessa forma de progressão, há mudança de nível na Carreira, mas é o funcionário quem solicita a sua promoção. A condição é atender aos requisitos estabelecidos para a posição mais elevada, ou seja, o funcionário deve ter atribuições e responsabilidades no nível de complexidade equivalente ao nível pleiteado, bem como experiência, formação e conhecimentos exigidos. A promoção dependerá também de orçamento específico.

#### *Mobilidade vertical pela “Escada de Promoções”*

Além da mobilidade vertical por requerimento do servidor, teremos a chamada “escada de promoções”, que ocorre sempre que surgir uma posição. Por exemplo: vamos supor que uma pessoa que ocupa o nível mais alto da Carreira se desligou. Na sequência, é selecionado, na própria ou em outra Unidade/Órgão da Universidade, um servidor em condições de ser promovido para essa função de complexidade maior. Posteriormente, para a posição desse servidor que foi promovido, seleciona-se outro que esteja no nível logo abaixo, e assim por diante. Ao final, haverá contratação para o início da Carreira por meio de concurso público.

#### *Os critérios de movimentação*

A análise da movimentação na Carreira será efetuada por meio de um conjunto de critérios formados por requisitos de acesso, competências e conhecimentos complementares (veja os Anexos III, IV e V da Resolução nº 5.912/11, que instituiu a nova Carreira). Esses instrumentos serão aperfeiçoados e detalhados em um trabalho conjunto, envolvendo o DRH, Sindicato, Dirigentes e Assistentes.

#### *O papel dos Comitês*

Serão formados Comitês de Avaliação nas Unidades/Órgãos, cuja organização será definida por regulamentação própria, o que também será discutido em trabalho conjunto. Esses comitês serão responsáveis pela implementação da progressão na Carreira. Haverá deliberação do CTA ou órgão equivalente para a aprovação dos aumentos salariais propostos, segundo os critérios estabelecidos e orçamento destinado. Para realizar a tarefa, os membros dos comitês receberão treinamento do DRH que também ficará responsável pela auditoria técnica do processo.

## Dúvidas Frequentes

Abaixo, apresentamos respostas às dúvidas mais frequentes encaminhadas ao DRH.

*1 – Trabalho como Técnico Administrativo e tenho interesse em atuar em alguma função de nível superior. Com a nova Carreira, será possível essa mudança?*

A Nova Carreira garante maior mobilidade e oportunidade de crescimento aos funcionários, mas a mudança de um grupo para outro é possível somente mediante concurso público, como prevê a Constituição.

*2 – Eu trabalhava como Técnico Administrativo – Técnico II D. Fui rebaixado na Nova Carreira para T1 B?*

Nesse primeiro momento, houve um enquadramento pelo salário na nova Carreira, que tem uma estrutura completamente diferente da Carreira anterior. Portanto, não houve rebaixamento e sim uma adequação à nova estrutura nesta primeira etapa.

*3 – Quais critérios serão utilizados para a movimentação na nova Carreira?*

Os critérios para a movimentação na nova Carreira compreendem a avaliação das atribuições, responsabilidades, experiência, formação e conhecimentos dos servidores. Sua definição se dará após discussão em trabalho conjunto, envolvendo representantes dos servidores e da Administração.

*4 – Os aposentados serão contemplados com a nova Carreira?*

Os servidores estatutários inativos com direito à paridade, garantida pela Emenda Constitucional 41/2003, e os celetistas inativos, aposentados pelo Regime Geral da Previdência (INSS), contratados antes da Lei 200/74 e com direito à complementação de aposentadoria, serão enquadrados na nova Carreira. Os servidores celetistas aposentados pelo Regime Geral da Previdência (INSS) que optaram por continuar trabalhando serão enquadrados e terão direito à movimentação na nova Carreira, nas mesmas condições dos demais servidores ativos.



## EXPEDIENTE

João Grandino Rodas - Reitor  
Hélio Nogueira da Cruz - Vice-Reitor  
Antonio Roque Dechen-Vice-Reitor Executivo de Administração  
Joel Souza Dutra - Diretor Geral do DRH

### *Assistência Técnica de Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos*

Nivaldete Aparecida Facco Magordo  
Fábio Albino Zagui  
José Francisco Dutra da Silva  
Rodolpho de Vicente Gomes

### *Seção de Treinamento e Desenvolvimento*

Luciana Ielo de Campos Zendron  
Carolina Costa Góis  
Claudia Regina Pires  
Etelvina Novaes Silva  
Gabriel Ferreira Soares  
Marilucia Alves de Lima  
Patrícia Formozinho Belato