

TREINAMENTO DOS COMITÊS DE ANÁLISE (CA)

- A NOVA CARREIRA
- CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO
- FLUXOGRAMA DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO
- PAPEL DO SERVIDOR
- PAPEL DA CHEFIA IMEDIATA
- PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE (CA)

A NOVA CARREIRA

DIRETRIZES

A nova carreira foi construída a partir de diretrizes básicas, que devem servir sempre de referência:

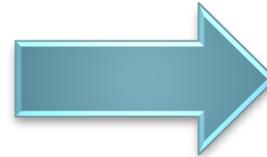
- Critérios claros para a ascensão na carreira e desenvolvimento profissional, de acordo com o Estatuto e Orçamento da Universidade.
- Conciliar o desenvolvimento dos servidores e o interesse da Universidade.
- Trajetórias de carreira que permitam flexibilidade e mobilidade desvinculadas de avaliação de desempenho.
- Respeito às particularidades das Unidades/Órgãos e das áreas de atuação dos servidores.
- Visão sistêmica dos servidores.
- Preparação das lideranças.

A NOVA CARREIRA

CONCEITOS: Competência

CAPACIDADES
(Formação + Experiência)

Conhecimentos
Habilidades
Atitudes



MOBILIZAÇÃO
DAS CAPACIDADES

A NOVA CARREIRA

CONCEITOS: Complexidade



A NOVA CARREIRA ESTRUTURA

Cada grupo possui 5
faixas, que correspondem
a diferentes níveis de
complexidade

Cada nível possui 4 graus
(letras)



10 níveis de
complexidade

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



A NOVA CARREIRA

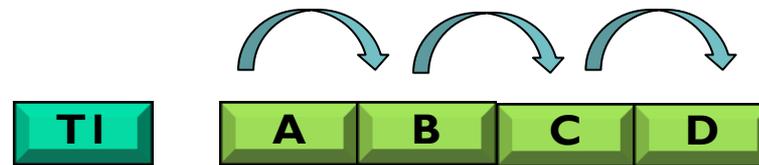
PROGRESSÃO NA CARREIRA

- Progressão funcional é a movimentação do servidor na estrutura da carreira, após avaliação feita a partir de critérios específicos.
- As progressões na carreira serão de dois tipos: PH (Progressão Horizontal) e PV (Progressão Vertical).

A NOVA CARREIRA

PROGRESSÃO HORIZONTAL

- A Progressão Horizontal é a movimentação do servidor dentro de seu nível de complexidade, ou seja, a mudança é apenas de grau (letras B, C ou D):

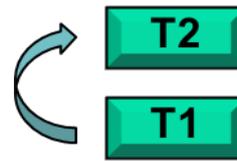


- Esta movimentação tem como finalidade recompensar a contribuição diferenciada dentro de um mesmo nível de complexidade.

A NOVA CARREIRA

PROGRESSÃO VERTICAL

- A Progressão Vertical é a movimentação do servidor de um nível de complexidade para outro, **imediatamente superior**:

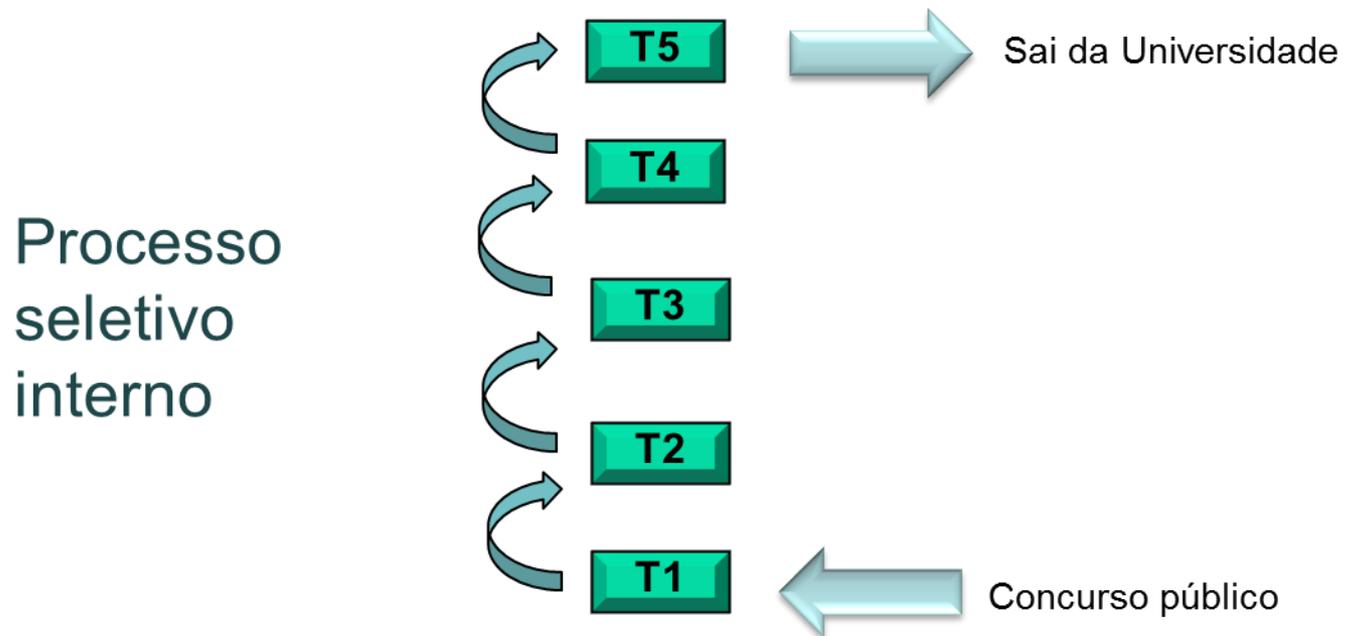


- Por requerimento: o servidor solicita a sua promoção. Ele deve atender aos requisitos para a posição mais elevada. A promoção depende de disponibilidade orçamentária.
- Escada de promoções: ocorre quando surge uma posição.

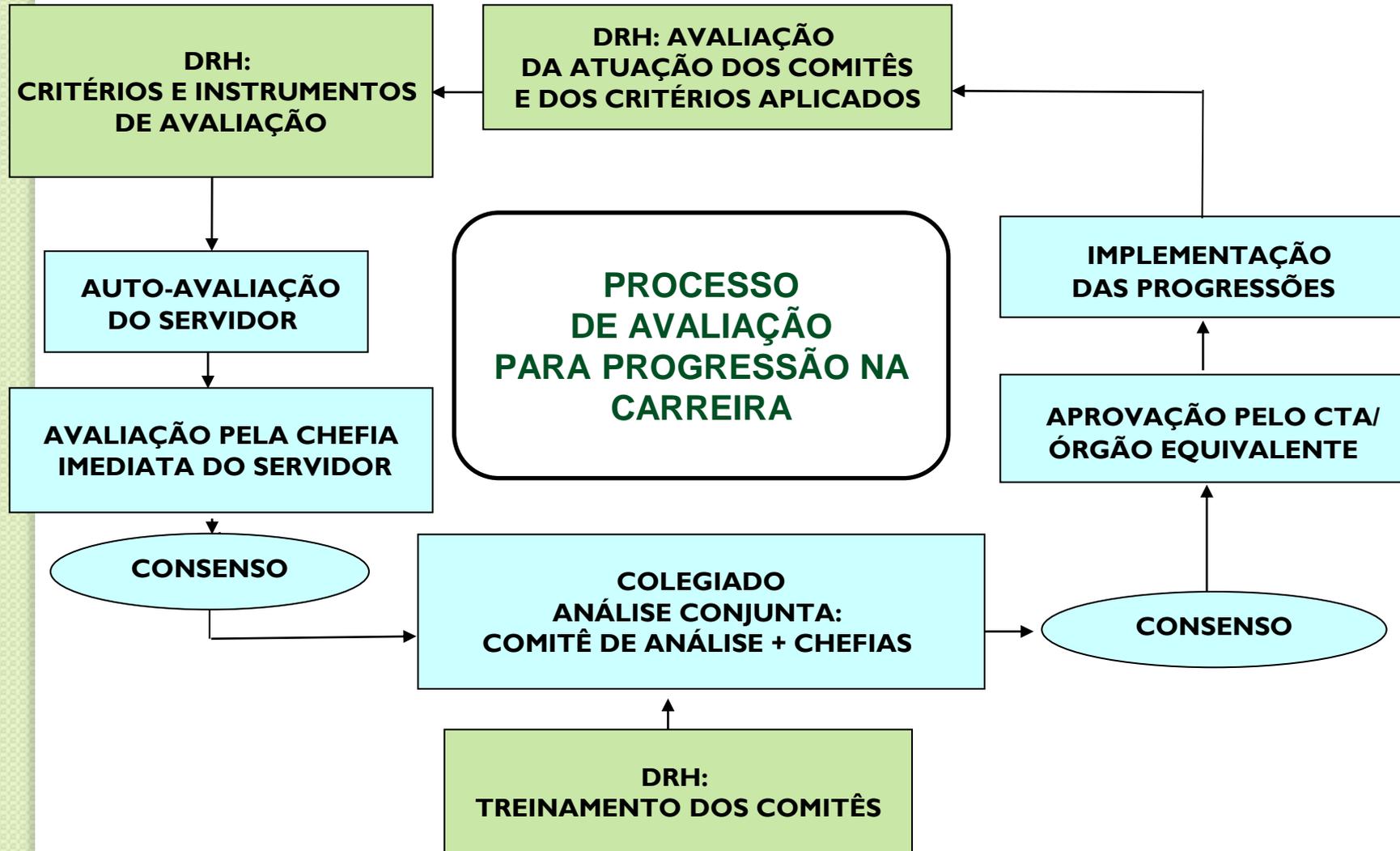
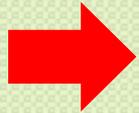
A NOVA CARREIRA

ESCADA DE PROMOÇÕES

- Exemplo de progressão pela escada de promoções:



PROCESSO DE AVALIAÇÃO



CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

O processo de avaliação na carreira compreende 5 etapas. Em cada etapa, serão utilizados critérios específicos:

- ✓ **1ª etapa:** competências
- ✓ **2ª etapa:** nível de complexidade
- ✓ **3ª etapa:** avaliação atitudinal
- ✓ **4ª etapa:** performance
- ✓ **5ª etapa:** requisitos de acesso e conhecimentos complementares

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

1ª etapa (competências): é a avaliação do nível de entrega em cada uma das 8 competências:

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

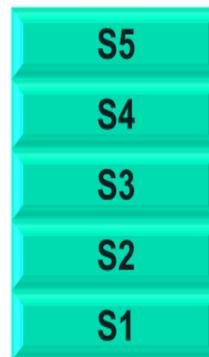
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

2ª etapa (nível de complexidade): é a avaliação do nível de complexidade ideal.

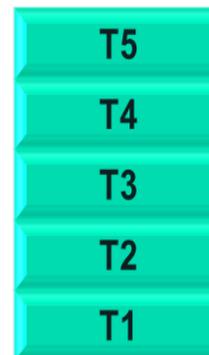
Níveis de complexidade



Grupo Superior



Grupo Técnico



Grupo Básico



CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

3ª etapa (avaliação atitudinal): é a avaliação a partir de um conjunto de valores que se desdobram em atitudes.

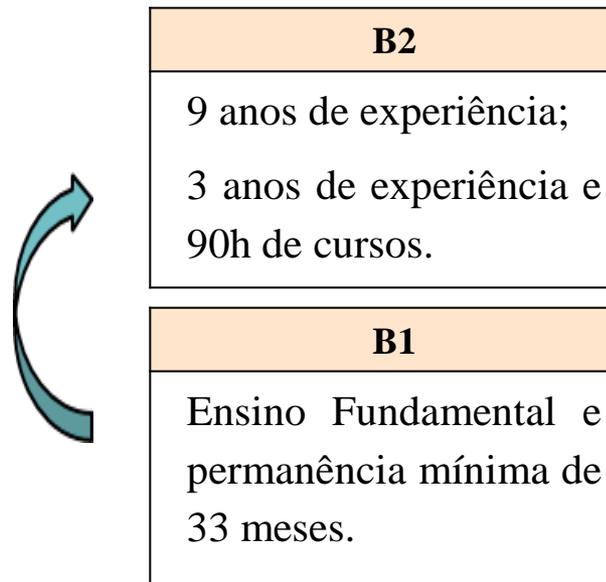
4ª etapa (performance): é a avaliação da performance do servidor, a partir de 5 fatores:

- Atendimento às normas
- Responsabilidade
- Produtividade
- Adaptabilidade às inovações
- Administração do tempo

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

5ª etapa (capacidades): avaliação dos requisitos de acesso e dos conhecimentos complementares.

- Requisitos de Acesso = formação e experiência exigidos para as faixas de cada grupo:



B2
9 anos de experiência; 3 anos de experiência e 90h de cursos.
B1
Ensino Fundamental e permanência mínima de 33 meses.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

5ª etapa (capacidades): avaliação dos requisitos de acesso e dos conhecimentos complementares.

➤ **Conhecimentos complementares:** conhecimentos importantes para o desenvolvimento do trabalho no âmbito da Universidade:

- Conhecimentos sobre a USP
- Conhecimentos sobre a Unidade/Órgão
- Procedimentos
- Regulamentação
- Responsabilidade Socioambiental
- Segurança
- Administração Pública

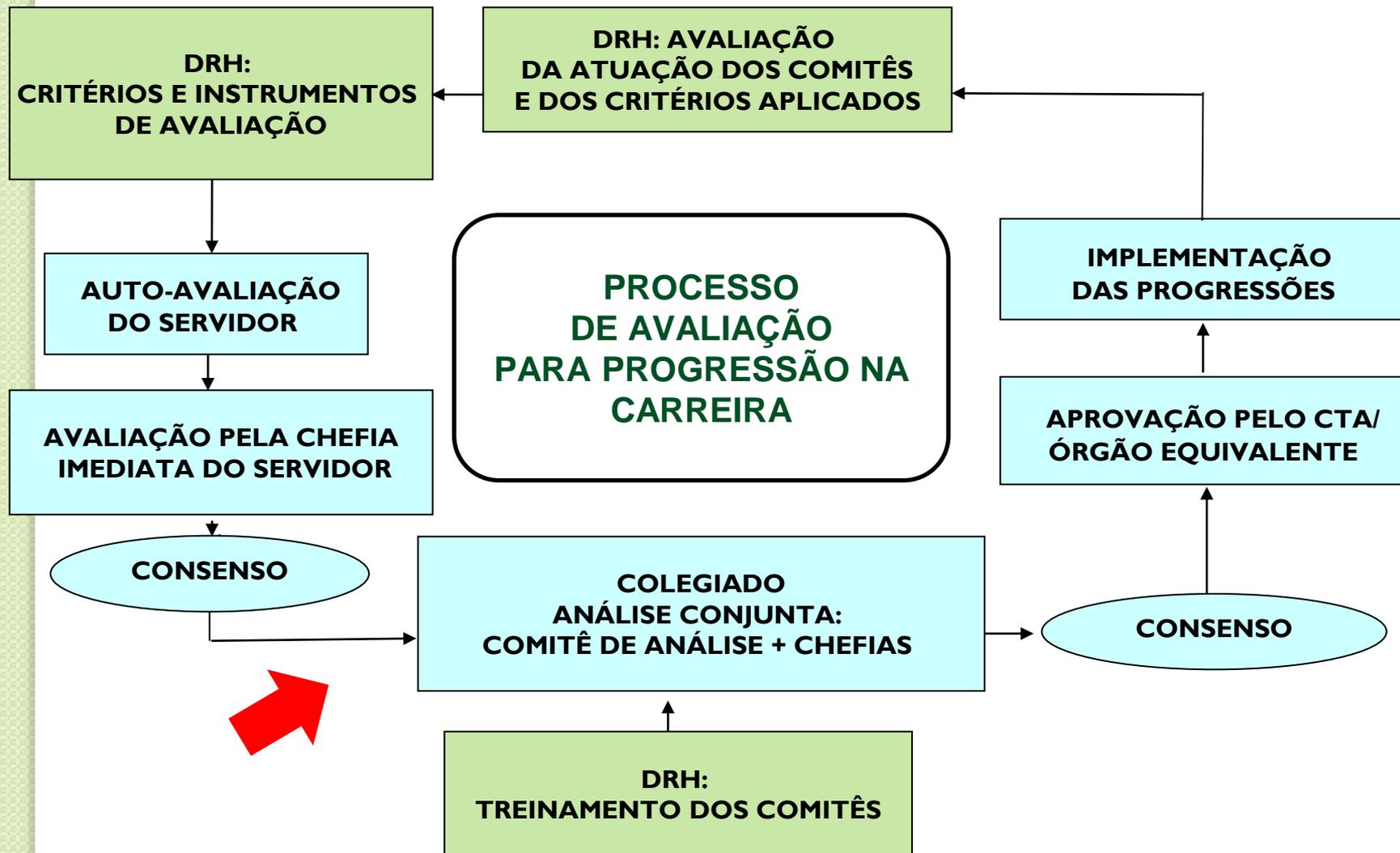
PAPEL DO SERVIDOR

- Fazer a auto-avaliação de acordo com os critérios estabelecidos.
- Refletir sobre suas atividades e avaliá-las de acordo com sua situação atual.
- Procurar justificar a sua contribuição.
- Conversar com a sua chefia, expondo as razões pelas quais julga atuar em determinado nível de complexidade.

PAPEL DA CHEFIA IMEDIATA

- Avaliar o servidor, de acordo com os critérios (os mesmos utilizados na auto-avaliação).
- Refletir sobre as atividades do servidor e avaliá-las de acordo com a situação atual, justificando cada item analisado.
- Conversar com o servidor sobre cada ponto, visando ao consenso.
- Encaminhar ao CA a avaliação resultante do consenso.

PROCESSO DE AVALIAÇÃO



PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE

- Sugerir critérios adicionais (aprovação pelo CTA/Órgão equivalente e ampla divulgação).
- Após receber as avaliações dos servidores (resultado do consenso entre eles e suas chefias), o Comitê de Análise (CA) deverá conferir se os critérios estabelecidos foram aplicados (critérios centrais e adicionais).
- O CA deve conferir, com muita atenção, a avaliação do Requisito de Acesso, verificando se foi assinalada a maior faixa na qual o servidor cumpre os requisitos.
- Para conferência, serão utilizados os dados constantes no relatório do Currículo Marteweb.

PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE

Vejamos o exemplo de conferência da avaliação dos Requisitos de Acesso de um servidor T1 A que possui 15 anos de experiência e 180 horas de cursos:

T1	T2	T3	T4	T5	AVALIAÇÃO
<ul style="list-style-type: none">▪ Ensino Médio e▪ Permanência mínima de 33 meses na Universidade	<ul style="list-style-type: none">▪ 9 anos de experiência; ou▪ 3 anos de experiência e 90h de cursos.	<ul style="list-style-type: none">▪ 15 anos de experiência; ou▪ 9 anos de experiência e 90h de cursos; ou▪ 7 anos de experiência e 180h de cursos.	<ul style="list-style-type: none">▪ 21 anos de experiência; ou▪ 15 anos de experiência e 90h de cursos; ou▪ 11 anos de experiência e 180h de cursos.	<ul style="list-style-type: none">▪ 27 anos de experiência; ou▪ 21 anos de experiência e 180h de cursos; ou▪ 18 anos de experiência e Graduação.	T4


ATUAL


AVALIADO
(maior faixa na qual ele cumpre os requisitos)

PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE

- Após as análises prévias, o CA deverá realizar as reuniões com as chefias para discussão das avaliações e definição das prioridades (CA + chefias = COLEGIADO).
- O CA deverá atuar como mediador de conflitos e formador de consenso com as chefias no momento da discussão acerca das avaliações dos servidores e das prioridades para progressão.
- Registrar em ata as reuniões.

PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE

Para facilitar os trabalhos, **sugerimos** que o CA:

- Faça um recorte das análises por área e grupo.

Por exemplo: separar as avaliações da área Administrativa e Laboratorial e analisar, separadamente, os servidores de cada grupo dessas áreas (análise dos básicos do laboratório, dos básicos da administração etc.).

PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE

Para facilitar os trabalhos, **sugerimos** que o CA:

➤ **Construa 2 tabelas:**

Tabela 1:

- ✓ nomes dos servidores avaliados
- ✓ posição atual
- ✓ posição indicada pela avaliação consensual (chefia + servidor)
- ✓ posição final (após discussão no colegiado)

Tabela 2:

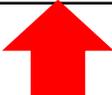
- ✓ nomes dos servidores avaliados
- ✓ avaliação atitudinal
- ✓ performance
- ✓ conhecimentos complementares
- ✓ requisitos de acesso

PAPEL DO COMITÊ DE ANÁLISE

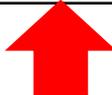
Imaginemos que estão sendo analisadas as avaliações dos servidores do grupo básico do laboratório de uma Unidade.

Vejamos como as tabelas poderiam ser construídas :

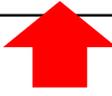
Nome	Posição Atual	Posição Avaliada (chefia + servidor)	Posição final (consenso no colegiado)
João	B1	B2	B2
José	B1	B3	B2
Maria	B1	B2	B3

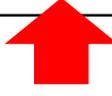

Indicar a
posição atual
do servidor na
carreira


Indicar a posição
proposta pelo
consenso entre a
chefia e o
servidor


Indicar a
posição final,
alcançada após
discussão no
colegiado

Nome	Avaliação Atitudinal	Performance	Conhecimentos Complementares	Requisito de Acesso
João	50	10	20	B5
José	45	8	18	B5
Maria	30	5	15	B3


Resultado da
Avaliação
Atitudinal


Resultado da
Avaliação de
Performance


Resultado da
Avaliação dos
Conhecimentos
Complementares


Resultado da
Avaliação dos
Requisitos de
Acesso