



Sugestões Apresentadas pelos funcionários da USP para a nova carreira

- Criar um link na página do DRH para responder a todas as dúvidas.
- Aguardar um tempo para que a nova carreira seja regulamentada junto ao estatuto da USP. (ajustes futuros serão dificultados se a carreira estiver prevista no estatuto).
- Composição do comitê de RH local: ter no mínimo um servidor de cada eixo (gestão, técnico e administrativo).
- Membros do comitê de RH devem receber treinamento específico e não podem pleitear vagas durante a vigência do mandato
- Comitês de RH das unidades/ órgãos constituídos mediante eleições (Min. 50% dos funcionários do Comitê eleitos por seus pares), obedecendo critérios estabelecidos pelos funcionários da unidade/ órgão. CTA deve ser responsável por homologar os nomes indicados para o Comitê e julgar os recursos que envolvam os comitês.
- Periodicidade anual para as movimentações na carreira, em data que iniba o uso político da movimentação, ou seja, distante de períodos de férias, data-base dos servidores, período de eleições e de processo de sucessão de reitor.
- A requisição de promoção do servidor deve ser analisada com base no plano trienal da unidade/ órgão. O CTA da unidade/órgão deve reportar ao DRH até o último dia útil do mês de set. para o fechamento do orçamento do ano subsequente.
- Estabelecer limite de acesso para as movimentações, que seja isonômico e proporcional entre as unidades/ órgãos.
- Ordem para o preenchimento de vagas: 1º pertencer ao setor e eixo da vaga oferecida. 2º pertencer ao setor da vaga e a qualquer eixo. 3º pertencer a unidade/ órgão e ao mesmo eixo da vaga oferecida. 4º pertencer ao quadro da unidade/ órgão e a qualquer eixo. 5º pertencer ao quadro da USP e ao mesmo eixo da vaga. 6º pertencer ao quadro da USP e qualquer eixo. 7º abertura de concurso para preenchimento da vaga no nível disponível.
- Criação de Comissão de Avaliação Interna Permanente nas Unidades, para ser um canal de comunicação entre a Unidade e a Reitoria.
- Equipes do RH da USP façam reuniões para os devidos esclarecimentos junto as unidades.



Plano de Carreira para os Servidores Técnicos e Administrativos

- Enquadrar os substitutos no eixo de gestão, pois participam das formulações das diretrizes e decisões.
- Reconhecimento dos líderes de turno que respondem pela segurança do CRUSP (são substitutos dos encarregados de setores e supervisionam equipes).
- Diminuir o tempo de acesso do servidor aos maiores níveis de complexidade propostos
- O agrupamento das funções descaracteriza a atividade desenvolvida pelo profissional
- Não exigir idioma e microinformática de nível avançado, pois nem todas as áreas os utilizam.
- Cada unidade/ órgão definir o grau de exigência mais adequado de idioma e informática para os seus funcionários, considerando as especificidades da unidade/órgão.
- Destinar porcentagem fixa no orçamento das unidades para o plano de carreira
- Respeitar as funções que exigem formação especializada e que estão regulamentadas (pois a simplificação exagerada abre espaço para o profissional não qualificado/habilitado executar tarefas fora de sua área de formação).
- Criação, com o suporte do DRH, de setores de desenvolvimento de pessoas nas unidades
- Capacitar os profissionais de nível básico, por meio da criação de grupo de trabalho temporário, centralizado no DRH, para que executem trabalhos de maior complexidade e possam participar de processos seletivos do eixo de nível médio.
- Criar um sistema de educação corporativa, incluindo treinamento, desenvolvimento de lideranças, identificação de competências críticas, etc.
- Elaboração de cronograma das etapas da nova carreira a partir do enquadramento.
- Funções administrativas e técnicas devem ter avaliações diferentes
- Participação de ao menos um representante de cada Unidade nas reuniões que servirão para definir as etapas de implantação do novo projeto de carreira e definição das metodologias.



- Participação de mais servidores não docentes na comissão encarregada pela proposta preliminar do plano de carreira.
- Utilizar a avaliação de desempenho para plano de sucessão: identificar os talentos da organização e planejar ações de desenvolvimento dos potenciais sucessores para cargos de gestão no curto, médio e longo prazo.
- Apresentação formal dos principais termos adotados
- Enquadrar o funcionário sempre no maior nível de complexidade possível, considerando o salário. O funcionário que desejar poderá ser enquadrado no nível inferior.
- No aspecto “experiência” considerar o tempo total na USP e não especificamente o do nível anterior
- Ser possível ascender mais do que um nível.
- Apresentar como serão identificados se o funcionário possui os conhecimentos complementares.
- 5 níveis para o eixo de nível básico. *“não identificamos qualquer restrição que impossibilite o exercício por parte de funcionários de nível básico”.*
- Divisão do eixo de apoio técnico em dois eixos: eixo de atividades técnicas e eixo de apoio acadêmico (profissionais que apóiam os docentes de modo direto e cotidiano na promoção das atividades fins da USP).
- Criação de eixo específico para os funcionários que exercem função de educador, pois estão numa linha intermediária entre docentes e não-docentes.
- Alterar a denominação dos eixos: 1º) nos eixos de nível superior e gestão retirar o termo apoio. 2º) alterar a denominação do eixo de “apoio técnico nível superior” para “eixo especializado” (pois é composto por médicos, arquitetos, etc.)
- Reconhecimento de mestrado, doutorado e livre docência. (para o grupo técnico o MBA oferece pouca contribuição).
- Universidade deve oferecer mais cursos de qualificação aos servidores, por exemplo, MBA não deveria ser direcionado apenas aos gestores.
- Na implantação da nova carreira eventuais reajustes deverão ser feitos com percentuais iguais para todos os funcionários; não deverá haver privilégios de funções/ eixos.



- Eixo de nível médio poder ter acesso aos eixos de nível superior e gestão.

Principais dúvidas apresentadas pelos funcionários da USP sobre a nova carreira

1. Estrutura da carreira:

- Há possibilidade de concursos internos para preenchimento de vagas com servidores de diferentes eixos?
- Como será o enquadramento dos funcionários na nova carreira? Há ganho salarial?
- Como as funções serão especificadas nos editais para novas contratações?
- Qual mudança o novo plano de carreira pode sofrer com a aprovação do projeto de carreira dos servidores do Estado?
- Qual a relação da carreira com o organograma?
- A migração para a nova carreira implicará em um novo contrato de trabalho?
- Como se dará a migração para o novo plano de carreira de funcionários de funções extintas da carreira antiga que não quiseram mudar? Ex: telefonista.

2. Avaliação

- Quais requisitos serão avaliados? Requisitos como tempo de experiência e conhecimentos complementares serão considerados na pontuação? Se valerem, quais serão pesos? Ou será avaliado apenas o grau de complexidade?

3. Orçamento

- Qual será a tabela salarial utilizada na nova carreira?
- Na migração para a nova carreira serão considerados os adicionais por tempo de serviço e representações incorporadas?
- Como fica o reajuste de salário anual? (que acompanha a inflação)

4. Funções regulamentadas:

- Como fica a exigência do registro profissional para o seu exercício?



- Como serão definidas, para os processos seletivos internos e externos, as especificidades das funções regulamentadas?
- Como serão redigidos os editais?
- Como os funcionários comprovaram experiência no mercado de trabalho se a função não é claramente especificada?
- Como ficam os adicionais de periculosidade e insalubridade se não haverá mais funções bem definidas?

5. Eixo de gestão

- Os cargos confiança continuam a existir na nova carreira?
- Continuará por designação ou obedecerá critérios de seleção propostos pelos Comitês de RH?
- Continuam recebendo verba de representação?
- Todos os cargos de chefia serão enquadrados no eixo de gestão?
- Como os funcionários do eixo técnico ou administrativo passam para o eixo de gestão?

6. Conhecimentos

- Como serão avaliados os requisitos de idioma e microinformática?

7. Movimentação horizontal:

- Haverá periodicidade e limites para a movimentação horizontal?
- Os critérios serão definidos internamente no âmbito das unidades/ órgãos?
- Quais serão as ferramentas de avaliação e quem estará apto a avaliar de forma objetiva o desempenho?

8. Movimentação Vertical:

- Quando e como haverá abertura de novas vagas de acesso? Quem abrirá essas vagas? Como serão divulgadas?
- As vagas serão abertas somente para o primeiro nível da carreira?



Plano de Carreira para os Servidores Técnicos e Administrativos

- As unidades/ órgãos terão autonomia na destinação orçamentária para este fim?
- A solicitação do funcionário para a movimentação poderá ser feita a qualquer tempo?
- Como serão definidas as prioridades de movimentação?
- Quais os critérios para as movimentações entre as faixas?
- O servidor deve estar atuando segundo o nível de complexidade exigido para a vaga que pretende assumir? (Nesse caso a entrega do servidor estaria além da remuneração percebida, caracterizando desvio de função).
- Se a vaga não for preenchida, o que acontecerá com essa vaga?