

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Propostas do Departamento de Psicologia

Proposta 01

Primeiramente, na avaliação deverá haver equidade e impessoalidade: os membros do Comitê de Análise (CA) não podem se auto avaliar na qualidade de membros do CA, pois se os funcionários que não são membros do CA não podem se auto avaliar na posição de membros do CA, deverá existir outra Comissão de funcionários para avaliar os membros do CA. Na impossibilidade de haver uma segunda Comissão de Análise, deverá ser criada uma única Comissão que seja neutra, sendo esta composta por membros que não sejam da Unidade que terá seus funcionários avaliados.

Em segundo lugar, deverá haver um questionário coerente para cada cargo ou função específica, ou seja, um técnico de laboratório não poderá ser avaliado pelo mesmo questionário utilizado para avaliar um técnico administrativo, um jardineiro, um enfermeiro ou um farmacêutico. Assim, os questionários de auto avaliação respondidos pelos funcionários devem ser elaborados de acordo com as atribuições de cada cargo, de modo a possibilitar que o funcionário possa ser mais valorizado no contexto das funções específicas que exerce ou não exerce de modo eficiente ou ineficiente. É um absurdo termos um questionário padrão para todos os cargos da universidade, pois, dessa maneira, os funcionários investidos em diferentes cargos não podem ser avaliados e valorizados no contexto específico das atribuições dos cargos que exercem.

Para ser mais eficiente, portanto, os questionários de auto avaliação devem contemplar, prioritariamente, as demandas que os funcionários conseguem suprir no contexto das atribuições dos cargos em que estão lotados, caso contrário, continuaremos descontextualizando e desvalorizando as especificidades dos diferentes, porém importantes, cargos e funções exercidas pelos diferentes funcionários da Universidade de São Paulo.

Proposta 02

Um questionário que contemple cada área de funcionários (básico, técnico e superior):

Uma descrição de todas as funções do funcionário em um único texto com as devidas explicações do superior imediato sobre o trabalho do mesmo dentro destas funções.

Proposta 03

Retirada do Comitê de Análise (CA);

Os recursos fiquem a cargo dos departamentos e Administração;

As avaliações sejam entre superior imediato e funcionário.

Proposta 04

Que sejam respeitadas as avaliações originais obtidas por consenso.

Que o CA tenham apenas o papel de mediador em situações onde não haja consenso e exista conflito.

Que os membros da Comissão que pretendam concorrer a evolução seja avaliados por outros fóruns (Forma de garantia de isenção e transparência ao processo).

Mecanismos para se evitar indivíduos em funções de menor interesse da instituição não sejam preteridos por aqueles que ocupam funções maior interesse da instituição (o que se esta em julgamento é o funcionário) e não a importância do cargo onde este está lotado.

Se é que isso é possível espera-se um processo, mais isonômico e com condições igualitárias de participação. A duas versões anteriores não contemplaram estas condições.

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Propostas do Departamento de Educação, Comunicação e Informação

Proposta 01

O CA deve possibilitar o máximo de participação dos funcionários em todas as suas fases de atuação. Para tanto uma das medidas é realizar de modo conjunto com os funcionários suas discussões e decisões (antes do envio para o CTA) sobre critérios de avaliação, classificação, desempate, definição do tipo de progressão e demais aspectos relacionados à carreira. Isso inclui: 1) promover reuniões e outras estratégias (como consultas via tecnologia da informação) para recolher propostas, comentários, críticas, 2) Criar um blog ou página de internet para concentrar as discussões, regulamentações, decisões e demais informações.

Proposta 02

O CA deve possibilitar o máximo de transparência em todas as suas fases de atuação. Para tanto uma das medidas a ser implantada é: criar um blog ou página de internet no qual estejam concentradas todas as regulamentações, decisões, critérios, composição do CA, cronograma e demais informações pertinentes.

Proposta 03

As memórias de todas as reuniões do CA devem ser públicas e publicadas no site da unidade.

Proposta 04

As fichas de avaliação preenchidas devem se tornar públicas após obter o consenso entre avaliados e avaliadores. Ou seja, o sistema deve permitir que qualquer funcionário da unidade leia as fichas consolidadas dos demais colegas. Apesar de um eventual estranhamento e desconforto inicial, tal medida possibilitará um enorme avanço na carreira como um todo e, em especial, no processo de avaliação, contribuindo para uma certa homogeneização e democratização das avaliações e redução das superavaliações (para cima) ou sub avaliações (para baixo). Para cumprir esta última função, após a publicação das fichas será interessante que cada funcionário junto com seu avaliador possa ajustar (para cima ou para baixo) sua avaliação. Trata-se de transformar a chamada fase de avaliação relativa / comparativa (já prevista nas normas) numa atribuição não só do CA mas sim do universo de funcionários da unidade.

Proposta 05

A listagem dos contemplados com progressões a ser enviada para a Auditoria do DRH (lista preliminar) deve apresentar o novo enquadramento de cada funcionário.

Proposta 06

Fixar na unidade uma lista geral de TODOS os funcionários da unidade (participantes ou não da carreira) constando: Nome, Departamento e/ou divisões, Enquadramento (grupo, letra e número). Isso deverá ocorrer quando todos os enquadramentos estiverem regularizados, ou seja, após a aprovação pela Auditoria do DRH e efetivação das progressões.

Proposta 07

Os sites das unidades ou órgãos devem apresentar em formato de lista ou outro modo o seu quadro de funcionários incluindo para cada um além do cargo / função o atual enquadramento (grupo, número e letra).

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Proposta 08

Revisão e complementação das fichas de avaliação. É preciso que as fichas contemplem de modo mais fácil e direto dois enormes contingentes de funcionários atualmente negligenciados: i) os que atuam nos departamentos das unidades ou nas unidades diferenciadas como Museus e órgãos/unidades/núcleos de extensão ou de pesquisas, ii) os que atuam em unidades/orgãos (ex.: hospitais, Superintendências, ...) ou divisões (engenharia, informática, manutenção, vigilância, ...) de forte caráter técnico e/ou operacional. Uma possibilidade seria a criação de fichas específicas (com descritivos apropriados) para três diferentes eixos de atuação:

Eixo 1 - Enfoque administrativo e de gestão.

Eixo 2 - Enfoque técnico e/ou operacional

Eixo 3 - Apoio direto às ações de ensino, pesquisa e extensão universitária.

Proposta 09

Uma alternativa provisória de aperfeiçoamento das fichas de avaliação, facilmente exequível para a próxima movimentação, no caso de ficar impossível uma revisão mais ampla das atuais descrições de competências é: aperfeiçoar o texto e o modo de utilização das chamadas variáveis diferenciadoras, enquanto parâmetros para avaliação.

Proposta 10

Incluir no sub sistema Marteweb que trata das avaliações / carreira dos funcionários duas novas colunas para que cada funcionário e respectivo avaliador indique sua concordância ou não com eventuais propostas de alterações efetuadas pelo Comitê de Análise. Essa é uma medida de adequação do sistema (páginas da carreira dos funcionários) com o que já está claramente previsto nas regulamentações e instruções. Isso elimina o risco desta fase ser negligenciada na unidade.

Proposta 11

Toda e qualquer proposta de alteração de avaliação formulada pelo CA que não contar com a concordância do avaliado (independente da posição do avaliador) deverá ser justificada individualmente. Para facilitar e agilizar, o CA fica dispensado da redação nos casos que o funcionário concordar com as alterações propostas. Se o funcionário não concordar e o CA não emitir parecer específico para o seu caso, a proposta de alteração do CA deverá ser ignorada pelo CTA ou instância equivalente.

Proposta 12

Em todas as fases que implicar em “envio eletrônico” de fichas ou outros documentos o sistema deve gerar um recibo que possa ser impresso ou armazenado eletronicamente pelo interessado.

Proposta 13

O CA deverá promover discussão ampla e prévia a qualquer deliberação deste CA ou do CTA/Instância equivalente quanto ao tipo de progressão que os classificados terão direito. Obs.: as normas até permitem isso, porém não há qualquer recomendação para ser feito. Esse procedimento permitirá, por exemplo, que o conjunto de funcionários da unidade decidam priorizar com progressões verticais aqueles que não receberam progressões nas movimentações anteriores, mas estão defasados no enquadramento de nível.

Proposta 14

É preciso um estudo detalhado e revisão das regulamentações da Carreira com relação aos funcionários que recebem a chamada verba de representação (http://www.usp.br/drh/novo/carreiras/tabvrepres05_2013.pdf).

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Ocorre que boa parte das competências atualmente indicadas nas fichas de avaliação correspondem a muitas das atribuições ou requisitos dos que são contemplados com verba de representação. Para não haver, de um lado, uma dupla remuneração pelas mesmas atribuições / requisitos para alguns e, de outro lado, a não contemplação de muitos funcionários que merecem mas não são contemplados devido a falta de verbas. Também é preciso cuidar para que aqueles que recebem verba de representação não sejam penalizados em comparação aos demais. Lembrando que muito dificilmente funcionários que atuam nos departamentos das unidades de ensino recebem verba de representação (exceto secretárias).

Proposta 15

O Comitê e deve ser formado por funcionários da unidade que não estejam concorrendo e que sejam preferencialmente eleitos pelos pares e também por funcionários de outras unidades. Obs.: não permitir a simples troca de funcionários entre duas unidades (ou seja: equipe de funcionários da unidade A avalia a unidade B e equipe de funcionários da unidade B avalia a unidade A).

Proposta 16

A avaliação de ser feita por banca avaliadora sem vínculos diretos como nos ingressos na Universidade, nestas o candidato tem que comprovar sua competência com o currículo e a entrevista e não apenas com a sua função atual

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Propostas do Departamento de Biologia

Proposta 01

Todas as etapas da carreira devem ser realizadas durante o período de março a maio ou agosto a novembro para evitar férias de funcionários. Devem ser realizadas reuniões, como a exemplo de outras unidades, esclarecendo como será a classificação de cada funcionário. Se possível também, plantão de atendimento em caso de dúvidas, durante a época do preenchimento (ITEM SUGERIDO POR DOIS FUNCIONARIOS).

Qualquer funcionário deve participar da carreira independente se ele já ganhou ou não.

O CA não pode interferir na nota dada pelo chefe, a menos em caso de reunião entre os dois (funcionário, Chefe e CA), ficar claro que houve um erro na nota. O CA deve aceitar a nota e não avançar o funcionário na carreira e não tirar a nota porque falta de preenchimento de algum item.

Serão avaliados apenas os formulários que foram justificados e exemplificados (somente assim podemos ter certeza de que a avaliação entre funcionário e chefe foi justa (a exemplificação de cada item));

Deve ter uma avaliação administrativa do funcionário dos últimos 3 ou 5 anos (se ele não tem nenhuma falta injustificada, advertências, sindicâncias, etc) Esse funcionário que tiver, perde um certo tanto de ponto, ou pode ser como item de desempate. (ITEM SUGERIDO POR DOIS FUNCIONARIOS).

A comissão deverá ser composta por, no mínimo, dois funcionários de cada departamento, porém de seções diferentes, e esses serão responsáveis por analisar os formulários dos do seu departamento. A participação na Comissão de avaliação deve ser voluntária e o funcionário deve-se abdicar da participação na carreira.

Os itens para desempates devem ser:

1. o funcionário com mais tempo de casa;
2. Maior media simples das oito competências;
3. Deve ser retirado o item de desempate por maior idade.

Proposta 02

Que a comissão (CA), venha ser formada por membro de fora de nossa Unidade.

Que todas as etapas sejam levadas ao conhecimento dos interessados (funcionários) em cada instância, antes de aprovação final.

Que seja levado em consideração tanto para classificação quanto para desempate os itens:

1. tempo de USP,
2. conhecimento e
3. área em que atua

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Propostas do Departamento de Química

Proposta 01

O Comitê de Análise seja composto por pessoas externas à Unidade.

Proposta 02

Haja tempo hábil para que o processo seja realizado de forma adequada (isto implica que haja tempo para que cada dúvida que o Comitê tenha com relação às respostas fornecidas no formulário, o funcionário seja chamado para dar explicações sobre a mesma).

Proposta 03

As regras sejam bem estabelecidas e divulgadas por escrito antes do início do processo de avaliação.

Proposta 04

Seja bem definido o papel do Chefe Imediato na avaliação, já que nesta etapa da avaliação foi ignorado.

Proposta 05

Haja supressão das exigências de coordenação e supervisão dos formulários de avaliação, pois, em nosso Departamento, estas atividades não são condizentes com os tipos de trabalhos executados que são, em quase todos os casos, realizados de forma individual. Isto valorizaria a iniciativa individual do funcionário.

Proposta 06

Haja supressão de atribuições de pontos por execução de funções de chefias do formulário, já que chefes já recebem verba de representação para estas funções.

Proposta 07

Seja separada a verba por Departamentos, proporcional ao número de funcionários, considerando que as funções atribuídas aos funcionários são muito distintas em cada Departamento.

Observação: propomos que os funcionários administrativos de cada Departamento sejam considerados juntamente com o pessoal da Administração por afinidade de funções.

DETALHE

Questionados os DEZOITO (18) proponentes do DQ, SETE (7) concordam com a retirada da observação acima, DEZ (10) não se manifestaram e UM (1) se manifestou contrário.

Proposta 08

Unam-se Departamentos com poucos funcionários e que não atinjam a verba proporcional suficiente para ascensão vertical de, ao menos, um funcionário de cada nível (básico, técnico ou superior).

Proposta 09

Sejam adequados os formulários de avaliação para diferentes categorias: uma para funcionários técnicos-administrativos e outra para técnicos-operacionais.

Proposta 10

Sejam adequados os formulários de avaliação de acordo com os níveis dos funcionários (básicos, técnicos e superiores).

**Propostas dos funcionários da FFCLRP
para melhoria do processo de movimentação da carreira**

Proposta 11

Seja retirada a subjetividade da interpretação do texto de justificativa com a alteração da forma como o formulário é preenchido. Sugerimos a colocação dos critérios sendo avaliados em tabelas (como exemplificado na sugestão número 12), onde somente sejam preenchidos os campos de “atendimento” ou “não atendimento” ao critério em análise e, em caso afirmativo, haja exemplificação da tarefa exercida que justifique o atendimento ao critério considerado.

Esta exemplificação seria avaliada pelos Chefes Imediatos, que atestarão a veracidade da exemplificação. Caberá ao Comitê de Análise somente a computação dos pontos dos funcionários e não a avaliação do funcionário.

Caso seja verificada pelo Comitê de Análise alguma irregularidade no preenchimento da exemplificação, este deverá convocar o funcionário e seu respectivo Chefe Avaliador para averiguação. Isto retiraria do Comitê de Análise a responsabilidade sobre a validação das respostas.

Proposta 12

Haja uma pontuação dos itens atendidos dentro de cada requisito de acesso (como exemplificado abaixo) para que seja estabelecida uma classificação numérica final.

Exemplo:

O item “1.2 Orientação para Qualidade” do formulário de avaliação do Nível Superior ficaria assim:

Nível	Item	Atende	Não atende	Exemplo	Ciente do Chefe Imediato	Pontuação (caso atenda e o chefe ateste)
S1	Posiciona os públicos interno e externo quanto a prazos realistas para atendimento de suas demandas, considerando o volume de trabalho que possui;					$1/3 * 1 = 0,333$
S1	Propõe soluções para as demandas dos diversos públicos com os quais se relaciona, submetendo-as ao chefe imediato ou funcionários mais experientes;					$1/3 * 1 = 0,333$
S1	Sugere medidas voltadas para a padronização do atendimento no setor em que atua e apresenta ideias para o aperfeiçoamento dos procedimentos de qualidade.					$1/3 * 1 = 0,333$

Propostas dos funcionários da FFCLRP
para melhoria do processo de movimentação da carreira

S2	Apresenta sugestões que aperfeiçoam a aplicação dos procedimentos de qualidade no conjunto das atividades do processo em que atua, visando à melhoria do atendimento ao público; e					$\frac{1}{2} * 2 = 1$
S2	Contribui para o acompanhamento e controle dos padrões de qualidade do setor em que atua, submetendo à chefia informações consolidadas sobre o cumprimento dos procedimentos de atendimento ao público.					$\frac{1}{2} * 2 = 1$
S3	1. Avalia a satisfação e o retorno das soluções oferecidas aos públicos interno e externo, sugerindo e implementando modificações na área em que atua;.					$\frac{1}{3} * 3 = 1$
S3	Auxilia outros funcionários a cumprir os padrões e procedimentos de qualidade relacionados à satisfação dos usuários;					$\frac{1}{3} * 3 = 1$
S3	Atende demandas imprevistas dos públicos interno e externo, adaptando suas atividades .					$\frac{1}{3} * 3 = 1$

Propostas dos funcionários da FFCLRP
para melhoria do processo de movimentação da carreira

S4	Responde pela preparação dos profissionais com os quais se relaciona na Unidade/Órgão em que atua, visando ao aprimoramento contínuo das atividades que garantem a satisfação dos diversos públicos da Universidade; e					$\frac{1}{2} * 4 = 2$
S4	Auxilia na coordenação do atendimento de demandas imprevistas dos públicos interno e externo, considerando a missão e os valores da Universidade.					$\frac{1}{2} * 4 = 2$
S5	Responde pelas estratégias de preparação dos profissionais com os quais se relaciona na Unidade/Órgão em que atua, visando ao aprimoramento contínuo das atividades que garantem a satisfação dos diversos públicos da Universidade; e					$\frac{1}{3} * 5 = 1,667$
S5	Coordena o atendimento de demandas imprevistas dos públicos interno e externo, considerando a missão e os valores da Universidade; e					$\frac{1}{3} * 5 = 1,667$
S5	Coordena as orientações para a qualidade.					$\frac{1}{3} * 5 = 1,667$

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Procede-se à somatória dos pontos atingidos pelo funcionário e ele seria apto a ser enquadrado dentro dos níveis de acordo com a pontuação:

Pontuação (p)	Nível
$0 \leq p < 1$	1
$1 \leq p < 3$	2
$3 \leq p < 6$	3
$6 \leq p < 10$	4
$10 \leq p < 15$	5

Desta forma, não seria anulada a qualificação que um funcionário possua caso ele não atendesse a todos os requisitos daquele nível.

Caso não haja tempo hábil para que estas modificações sejam realizadas, propomos que:

Proposta 13

Haja uma inversão nas análises de respostas: primeiro seriam avaliadas pelo CA que verificaria se a exemplificação está correta. Posteriormente o Chefe Imediato avaliaria o funcionário.

Proposta 14

Se não houver consenso entre o comitê e o funcionário, que o Comitê convoque os funcionários para uma entrevista.

Proposta 15

A nota final seja um tipo de média entre as notas do funcionário, do Chefe Imediato, do Comitê, do Colegiado e do CTA.

Proposta 16

Haja mais reuniões e explicações para o preenchimento dos formulários.

Proposta 17

Que as justificativas dos motivos pelos quais as notas foram rebaixadas estejam no sistema Marteweb, juntamente com as notas.

Proposta 18

Na reunião com o Chefe do Departamento, deve-se utilizar o modo digital (um notebook ou PC) para que as modificações sejam feitas na hora da reunião com o funcionário e o consenso já seja estabelecido, desta forma, online.

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Propostas do Departamento de Física

Proposta 01

Primeiramente, gostaríamos de propor reuniões setoriais (nos próprios Departamentos) para uma divulgação mais abrangente das orientações de preenchimento do formulário.

Sabemos que, nessa segunda movimentação da carreira, não fomos muito presente na reunião geral da Filosofia (o que contribuiu com o preenchimento equivocado do formulário), mas gostaríamos que fosse possível a realização de reuniões setoriais mais próximas, dessa forma, com maior abertura a discussões de dúvidas.

Proposta 02

A possibilidade de haver, pelo menos, um membro de cada Departamento da FFCLRP dentro do CA. Melhor ainda se pudesse haver um representante de cada nível (básico, técnico e superior) de cada Departamento no CA.

Dessa forma, servidores que realmente são técnicos de laboratório da Biologia avaliariam com mais realidade e precisão outros técnicos de laboratório da física, por exemplo. Assim, quem avalia o faz com fidelidade ao trabalho descrito no formulário pelo outro servidor da mesma área.

E, havendo membros de cada Departamento no CA, estes servidores poderiam ser agentes multiplicadores dentro de seus Departamentos quanto à orientação de preenchimento e divulgação de outras informações pertinentes ao processo. Ou se não, Comitê de análise não pode ser formado por funcionários que irá participar da carreira, independentemente do nível, ou seja, tem que ser funcionários de outras unidades com mediador docente da própria unidade.

Proposta 03

A sugestão acima promoveria nossa próxima solicitação: uma maior transparência e clareza antes, durante e depois a execução das avaliações.

Com agentes multiplicadores em cada Departamento, seria mais fácil divulgar as informações e esclarecer dúvidas aos servidores avaliados.

Proposta 04

Feedback quanto ao reenquadramento funcional (de forma descendente) que o CA realizou nas avaliações.

Tanto avaliadores quanto avaliados deveriam ser notificados a respeito das justificativas e critérios utilizados pelo CA para tal reenquadramento. Após a notificação, avaliadores e avaliados concordariam ou não com a alteração. Nos casos de discordância, o CA deveria organizar reuniões buscando um consenso.

Proposta 05

O CA poderia sempre finalizar cada processo de avaliação com uma reunião geral da FFCLRP a fim de coletar as sugestões, os pontos positivos e negativos a fim de já realizar mudanças reais para a próxima avaliação para movimentação na carreira.

Dessa forma, o processo de avaliação poderia se aperfeiçoar de um modo mais dinâmico.

Proposta 06

O formulário deveria ser mais abrangente no sentido de incluir as reais particularidades de cada área técnica como prevê o Manual da Carreira, já que se percebe como principal pré-requisito nas descrições de níveis T4 (e S4) e T5 (e S5), especialmente, a necessidade de orientação de equipe de trabalho.

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Proposta 07

Quem contemplado na primeira ou na segunda etapa da carreira, não poderá mais concorrer ao acesso vertical na terceira etapa.

OBS. Este item não teve concordância do grupo merece ser discutido amplamente.

Proposta 08

Ter ampla divulgação nas exigências do processo todo, para não acontecer como foi a da segunda etapa, a grande maioria, se não a totalidade dos funcionários não contemplados não sabiam e continua não sabendo como preencher o formulário, pelo visto somente o comitê sabia.

Proposta 09

Que os avaliadores indicados pelo chefe do departamento sejam bem mais esclarecidos sobre o processo todo.

Proposta 10

Muitos técnicos do departamento acima citados trabalham sozinhos em seus laboratórios de ensino/pesquisa ou em suas oficinas, não tendo uma equipe de outros servidores a orientar. Muitas vezes, os técnicos orientam o corpo discente sob sua responsabilidade nos laboratórios de pesquisa, de ensino e aulas práticas.

Assim, gostaríamos de contar com o apoio do CA de incluir essa realidade interpretativa nos pontos do formulário onde tal descrição aparece a fim de também sermos contemplados nesse requisito.

Outro ponto que solicitamos ao CA é a respeito de quem seriam nossos clientes internos e externos, já que, mesmo entre nós, não houve consenso se, por exemplo, o corpo discente seria nosso cliente interno ou externo. Dessa forma, também poderíamos preencher com maior precisão essa parte do formulário.

Proposta 11

Como percebemos, no formulário atual, há diversos pontos excludentes que podemos apresentar em um próximo documento de forma pormenorizada para discussão em pauta em uma próxima reunião do CTA. Pois, perante o formulário atual, os técnicos (nível médio/técnico) e os analistas (nível superior), no máximo, alcançariam os respectivos níveis T3 e S3 o que é injusto, já que realizamos trabalhos com o mesmo nível de entrega e complexidade dos demais servidores administrativos.

Sabemos que seria extremamente complicado solicitar a elaboração de formulários específicos para cada área (administrativa, técnica, mecânica, informática, elétrica) dentro de cada nível (básico, técnico e superior) para as próximas avaliações de movimentação na carreira. Dessa forma, solicitamos que o próximo formulário de avaliação seja mais inclusivo quanto à realidade dos servidores técnicos e analistas operacionais.

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

Propostas da Administração

Proposta 01

Que seja considerado os cursos que foram cadastrados no sistema marte web.

Que seja considerado o tempo de Serviço;

Proposta 02

Acho que deveriam ser levados em conta o tempo que o funcionário está na USP, fazendo um arrazoado sobre o tanto de responsabilidades que ele efetivamente tem (e faz) e o nível que está pois muitos bons funcionários antigos estão em T1 e T2 (há disparidades de antigos que pouco fazem e estão acima disso) e muitos funcionários com bem menos tempo e responsabilidades estão acima;

Proposta 03

Para o DRH,

Reformulação do formulário de avaliação, pois o formulário é único para as diversas funções de cada grupo privilegiando em grande parte os setores administrativos, os quais têm hierarquia própria com divisão em assistências/serviços/seções/setores, prejudicando as funções que trabalham diretamente no eixo ensino/pesquisa/extensão;

A atualização do Plano de Classificação de Funções (PCF) para a carreira atual, pois o conteúdo do PCF existente no site corresponde somente aos três níveis da carreira anterior;

Para o CTA-FFCLRP

Maior empenho em compreender o processo e disseminar principalmente a responsabilidade dos avaliadores;

Para os avaliadores

Maior envolvimento no processo no sentido de compreender as diretrizes do mesmo e de orientar os avaliados, principalmente com relação às tarefas executadas e exigidas para a sua função, assim como a reflexão sobre o trabalho efetivo de cada avaliado, considerando-se sempre as funções pré-determinadas no PCF (análise cuidadosa para se evitar os desvios de função);

Para os avaliados

Maior entendimento das diretrizes do processo, assim como uma reflexão das atividades exercidas por cada um, visando o conhecimento de seu trabalho e da importância dele para a Unidade/Universidade, efetuando o preenchimento do formulário fundamentado nessa reflexão e não na remuneração ligada à promoção, principalmente relacionada à honestidade e sinceridade das informações prestadas;

Para o CA-FFCLRP

Na execução do processo é necessário ter maior clareza e determinação das fases, incluindo a preparação inicial do processo. Com relação a este último item, os seguintes aspectos devem ser tratados:

- estabelecimento dos níveis de 1 a 5 para cada função, considerando a opinião dos servidores de cada função e a Universidade como um todo;

- estabelecimento prévio de regras para funcionamento e trabalho do Comitê de Análise, inclusive com o estabelecimento de horário de trabalho fixo, com a liberação dos servidores membros do CA de suas obrigações em suas seções nesses horários (se os atuais membros não podem efetivamente se ausentar de suas funções, devem ser substituídos);

- o trabalho de análise dos formulários deve privilegiar a qualidade em detrimento do cumprimento de prazos (a análise dos formulários é o elemento mais importante do processo); - a carreira na Unidade deve ser trabalhada de forma conjunta: servidores, avaliadores, CA e CTA (para isso é necessário o envolvimento maior de todas as partes, assim como o respeito às diretrizes, tendo em vista que a filosofia da carreira foi modificada em relação aos padrões anteriores);

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

- o diálogo deve imperar sobre quaisquer outras possibilidades (a carreira dos servidores já é pautada por uma linha de corte por causa da restrição orçamentária e não precisa de outros elementos para aumentar ainda mais os problemas decorrentes de uma avaliação atrelada à remuneração);
 - é necessária a separação entre servidores administrativos e servidores técnicos de todos os grupos, com critérios específicos para ambos (é muito difícil comparar um técnico de laboratório com um técnico administrativo, por exemplo);
 - a fórmula utilizada pelo CA-FFCLRP para critério de classificação apresenta desgaste em virtude da falta de uma análise criteriosa das pontuações da 3ª, 4ª e 5ª etapas (os servidores atribuem a si mesmos as pontuações máximas, as chefias não contestam e o CA não pode atuar sobre elas);
 - a decisão do CA de considerar para todas as competências, no mínimo, o nível em que o servidor se encontra também deve ser revista (as competências são independentes entre si o que pode implicar que um servidor esteja acima do nível atual para determinada competência, mas abaixo do nível atual para outra competência, principalmente considerando aqueles que tiveram promoção vertical na segunda movimentação).
- Estes são os pontos principais que considero que necessitam de discussão para a próxima movimentação. Como o prazo foi curto, somente as discussões podem efetivamente detalhar os problemas e contradições encontradas.”;

Proposta 04

- Dividirmos os acessos em níveis de complexidade, não está sendo correto funcionários de áreas diferentes e com pouco acesso a administração e docentes concorrer com os citados.
- Chefes de seção ou avaliadores não avaliar seus subordinados quando os mesmos concorrem às mesmas vagas.
- Transparência e total divulgação de todas as etapas e seus critérios de pontuação e seus formulários de avaliação. Divulgação em painel para uma justa e clara comparação.
- Comitê formado por integrantes que não participam da carreira ou integrantes de outra unidade.;

Proposta 05

Deixar a cargo do CTA quaisquer análises e decisões a respeito do processo em pauta. Tal medida, mesmo não sendo totalmente isenta, seria ao menos mais justa na medida em que esse, o verdadeiro colegiado que deve tratar de assuntos administrativos levaria em conta o equilíbrio necessário em todos os sentidos: na hierarquia, no desempenho, no reconhecimento da mais valia quando oferecida, enfim, no que de fato conta.

Proposta 06

- Excluir o Comitê de Análise, do processo;
- Que o CTA aja como mediador, quando necessário (desacordos na avaliação);
- Que as regras sejam transparentes e determinadas antes do início do processo;
- Que haja tempo hábil para interpretação e tira-dúvidas das regras e consequente aplicação no preenchimento dos formulários.
- Que haja uma lista de classificação de todos os funcionários;

Proposta 07

A possibilidade de todos concorrerem só na horizontal para beneficiar maior número de funcionários possível;

Proposta 08

Que os membros do Comitê de Análise das Justificativas sejam substituídos e que sejam designados funcionários de outras Unidades ou bancas compostas por profissionais externos ao quadro. Justificativa: como não foi analisado o desempenho, a dedicação, a qualidade do trabalho, a assiduidade e o comprometimento do funcionário, os membros não precisam ser da Unidade, pode ser qualquer um

Propostas dos funcionários da FFCLRP para melhoria do processo de movimentação da carreira

que seja treinado para tal função ou que o Comitê seja extinto e que o CTA se responsabilizasse pelas possíveis divergências.

Que, quando houvesse qualquer dúvida sobre a justificativa do funcionário, o interessado fosse ouvido e depois a decisão fosse tomada. Justificativa: para que fosse adotado o critério da igualdade: nos casos onde o chefe divergiu do funcionário os dois foram chamados e o Comitê intermediou, nos casos onde o Comitê divergiu do funcionário e do chefe, ninguém foi ouvido. O chefe foi chamado somente para tomar ciência.

Que fossem divulgadas, em todas as etapas / alterações, a classificação dos funcionários. Justificativa: para que haja transparência no processo;

Proposta 09

Sejam inseridos na composição do Comitê de Análise avaliadores externos, em proporção equilibrada, a fim de garantir que o processo seja imparcial, cabendo o 'voto de Minerva', se necessário, ao CTA;

Os membros do Comitê que pertençam ao quadro da Unidade não poderão concorrer na etapa em que são membros;

Que seja efetuada uma classificação que contemple o maior número possível de funcionários, ainda que todos sejam contemplados apenas em nível horizontal (faixas).

Proposta 10

Que seja feita avaliação só na horizontal para beneficiar maior número de funcionários possível.

Proposta 11

Que o processo gere recibos para todas as etapas, e que estes fiquem disponíveis no site e também sejam encaminhados aos e-mails dos participantes.

Que seja considerado um dia intermediário, entre o fechamento do sistema para inclusão de dados e o início das análises, para que, caso algum recibo não tenha sido emitido, se corrija nesse dia.

Que o uso do botão <voltar> no sistema seja auditado, assim como todas as ações decorrentes desse uso.

Garantia de que o botão <voltar> no sistema não permita correções ou exclusões. As inserções realizadas em campos diferentes dos existentes e devem ser acompanhadas de justificativa e identificação de quem inseriu.

Geração de log de acesso ao sistema para garantir quem acessou os dados de cada funcionário e em qual momento.

Propostas do Departamento de Música

Proposta 01

Dar uma referência a cada funcionário como se fosse uma regra, para que não mude (a regra), não prolongue prazos e não haja faltas. Então teríamos foco para o trabalho e não necessitaríamos de todo o trabalho e desgastes, tanto dos mesmos quanto de comissões e diretores.

Propostas do Departamento de Computação e Matemática

Informo que nenhum funcionário (a) do DCM apresentou sugestões para melhoria do processo de movimentação na carreira.

Atenciosamente,

Jalmei André Tomio