

# PLANO DE CARREIRA

## Manual de Procedimentos para Avaliação Profissional da CETESB

### 1. Conceitos básicos

- 1.1. **Avaliação Profissional** – é o conjunto composto por três avaliações: Avaliação por Competências, Prova Objetiva e Avaliação Curricular. O somatório dessas avaliações, que possuem pesos diferenciados, constitui a base para o processo de Evolução Profissional.
- 1.2. **Evolução Profissional** – consiste na mudança de um Nível para outro imediatamente superior, dos cargos da Divisão Ocupacional Universitário e Divisão Ocupacional Técnico-Administrativos com Nível, mediante classificação no processo de Avaliação Profissional e, tendo em vista o número de vagas disponíveis de cada cargo bem como a disponibilidade de recursos financeiros.
- 1.3. **Nível** – é a subdivisão das faixas salariais. Os níveis expressam o aumento de complexidade, responsabilidade e habilidades requeridas no exercício da função. Os cargos da Divisão Ocupacional de Universitários são subdivididos em níveis I, II e III enquanto que os cargos da Divisão Ocupacional de Técnico-Administrativos (Técnico Administrativo, Técnico Ambiental e Técnico de Segurança do Trabalho) são subdivididos em níveis I e II.
- 1.4. **Atividade Meio** – é aquela que viabiliza, em termos administrativos, serviços e apoio, as atividades essenciais da Companhia.
- 1.5. **Atividade Fim** – é a que compreende as atividades essenciais para a consecução dos objetivos da Companhia.

### 2. Objetivos da Avaliação Profissional

- 2.1. Estabelecer critérios e procedimentos para o preenchimento das vagas em posições nos cargos que possuam nível imediatamente acima ao que o empregado se encontra.
- 2.2. Proporcionar ao corpo funcional a perspectiva de Evolução Profissional, por meio do reconhecimento pela Companhia do desenvolvimento do empregado, seja na educação formal, em suas habilidades e/ou experiência nas atividades inerentes ao seu cargo.

### 3. Período da Avaliação

A cada 2 anos, alternando-se com o processo de Evolução por Competências, será realizado o processo de Evolução Profissional, que compreenderá o período avaliativo de 1º de outubro do ano anterior a 30 de setembro do ano corrente.

### 4. Etapas do processo de Avaliação Profissional

#### 4.1. Avaliação por Competências

- 4.1.1. A Avaliação por Competências obedecerá as regras já definidas em seu respectivo Manual, não se contemplando empregados ocupantes de cargo de confiança – livre provimento (Ad Nutum) e sub-rogados CEAGESP.
- 4.1.2. Os empregados inscritos no processo de Avaliação Profissional que obtiverem pontuação inferior ou igual a 100 na Avaliação por Competências terão nota “0” (zero) nesta etapa da Avaliação Profissional.

## 4.2. Prova Objetiva

- 4.2.1. As provas objetivas serão realizadas preferencialmente por entidade externa especializada.
- 4.2.2. Seus critérios, inscrições, conteúdo programático, data e local de aplicação serão definidos no Edital da Avaliação Profissional.

## 4.3. Avaliação Curricular

- 4.3.1. A Avaliação Curricular será realizada preferencialmente por entidade externa especializada, conforme critérios estabelecidos no Manual de Avaliação Curricular.
- 4.3.2. Serão avaliados os currículos dos empregados que obtiverem o mínimo de 35 acertos na Prova Objetiva para os concorrentes aos cargos do Nível II e, no mínimo 42 acertos na Prova Objetiva para os concorrentes aos cargos do Nível III

## 5. Pesos por etapa para a composição do resultado final

Os pesos de cada etapa do Processo de Avaliação Profissional descrita no item 4 serão atribuídos conforme quadro abaixo.

ETAPAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO PROFISSIONAL	PERCENTUAL
Prova Objetiva	40%
Avaliação Curricular	40%
Avaliação por Competências	20%

## 6. Empregados Participantes da Avaliação Profissional

6.1. Os empregados nos cargos da Divisão Ocupacional Técnico-Administrativos com Nível

- (a) que estiverem posicionados a partir do grau "C" do Nível I;

**ou**

- (b) que estiverem, no mínimo, há seis anos nos cargos permanentes de Técnico Administrativo I, Técnico Ambiental I e Técnico de Segurança do Trabalho I na Companhia.

Serão respeitadas as nomenclaturas anteriores à implantação do Plano de Carreira, conforme a tabela a seguir:

**Divisão Ocupacional: TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS - NÍVEL I**

TEC.SERV. ADMINISTRATIVO I	TECNICO ADMINISTRATIVO (nível I)
CONTROLADOR SERVIÇOS OPERACIONAIS	
TEC.PROC.ADMINISTRATIVO II	
SECRETARIA	
TEC.SUORTE INFORMATICA	
CONTROLADOR SERV.ADMINISTR.	
TEC.APOIO ADMINISTRATIVO	
OPERADOR EQUIP.AUDIO-VISUAIS	
TEC.ELETRONICO I	TECNICO AMBIENTAL (nível I)
TEC.LABORATORIO I	
TEC.AMBIENTAL I	
TEC.SEGURANCA TRABALHO	TECNICO SEGURANCA TRABALHO (nível I)

6.2. Os empregados nos cargos da Divisão Ocupacional Universitários:

(a) que estiverem posicionados a partir do grau "D" dos Níveis I ou II;

**ou**

(b) que estiverem, no mínimo, há oito anos nesse cargo e nesse nível na Companhia.

Serão respeitadas as nomenclaturas anteriores à implantação do Plano de Carreira, conforme a tabela a seguir:

**Divisão Ocupacional: UNIVERSITÁRIO - NIVEIS I E II**

ADVOGADO	ADVOGADO (nível I)
ADVOGADO	ADVOGADO (nível II)
AN.SUORTE	AN. TECNOLOGIA INFORMACAO (nível I)
AN.SISTEMAS	
ANALISTA I	
AN.COMUNICACAO WEB	
COMUNICADOR VISUAL	
ADM.BANCO DADOS	
TECNOLOGO PD	
AN.SISTEMAS	
ADM. BANCO DADOS	
AN.SUORTE	
TECNOLOGO PD	
ANALISTA I	AN.EDUCACAO AMBIENTAL (nível I)
AN.EDUCACAO AMBIENTAL	
FILÓSOFO	
PSICOLOGO	
AN.TREINAMENTO	
AN.RECURSOS HUMANOS	
COMUNICOLOGO	

RELACOES PUBLICAS	
SOCIOLOGO	
BIBLIOTECARIO	
BIBLIOTECARIO	
PSICOLOGO	
PEDAGOGO	
AN.TREINAMENTO	AN.EDUCACAO AMBIENTAL (nível II)
HISTORIOGRAFO	
SOCIOLOGO	
AN.RECURSOS HUMANOS	
AN.EDUCACAO AMBIENTAL	
COMUNICOLOGO	
ANALISTA I	
CONTABILISTA	
ECONOMISTA	
AN.ORGANIZACAO METODOS	ANALISTA ADMINISTRATIVO (nível I)
AN.SERV.ADMINISTRATIVOS	
MATEMATICO	
ADMINISTRADOR	
AN.ECON.FINANCEIRO	
AN.RECURSOS HUMANOS	
ECONOMISTA	
ADMINISTRADOR	
AN.ECON.FINANCEIRO	ANALISTA ADMINISTRATIVO (nível II)
AN.SERV.ADMINISTRATIVOS	
AN.RECURSOS HUMANOS	
ANALISTA II	
ANALISTA I	
ZOOTECNISTA	ANALISTA AMBIENTAL (nível I)
ENGENHEIRO OPERACIONAL	
ANALISTA I	
ANALISTA I	ANALISTA AMBIENTAL (nível II)
ENGENHEIRO OPERACIONAL	
ARQUITETO	ARQUITETO (nível I)
ARQUITETO	ARQUITETO (nível II)
AUDITOR	AUDITOR (nível I)
ANALISTA I	
BIOLOGO	BIOLOGO (nível I)
AUDITOR TECNICO	
BIOLOGO	BIOLOGO (nível II)
BIOMEDICO	BIOMEDICO (nível I)
	BIOMEDICO (nível II)
ENGENHEIRO	ENGENHEIRO (nível I)

ANALISTA I	
ENGENHEIRO	
ANALISTA I	ENGENHEIRO (nível II)
ENGENHEIRO SEGURANCA TRABALHO	ENGENHEIRO SEG TRABALHO (nível I)
ANALISTA I	
ESTATISTICO	ESTATISTICO (nível I)
FARMACEUTICO-BIOQUIMICO	FARMACEUTICO-BIOQUIMICO (nível I)
FARMACEUTICO-BIOQUIMICO	FARMACEUTICO-BIOQUIMICO (nível II)
FISICO	FISICO (nível I)
FISICO	FISICO (nível II)
GEOFISICO	GEOFISICO (nível I)
GEOGRAFO	GEOGRAFO (nível I)
GEOGRAFO	GEOGRAFO (nível II)
GEOLOGO	
ANALISTA I	GEOLOGO (nível I)
ANALISTA I	
GEOLOGO	GEOLOGO (nível II)
JORNALISTA	JORNALISTA(nível I)
JORNALISTA	JORNALISTA(nível II)
MEDICO DO TRABALHO	MEDICO DO TRABALHO (nível I)
METEOROLOGISTA	METEOROLOGISTA (nível I)
QUIMICO	
ANALISTA I	QUIMICO (nível I)
QUIMICO	QUIMICO (nível II)
TECNOLOGO	TECNOLOGO (nível I)
TECNOLOGO	
ANALISTA II	TECNOLOGO (nível II)

- 6.3. Os empregados que estiverem ocupando Funções de Confiança, Funções Gratificadas ou Encargatura participarão da Avaliação Profissional com base em seus cargos permanentes e na forma estabelecida nos itens 6.1. e 6.2.
- 6.4. Os empregados do **Quadro Permanente**, ou seja, aqueles cargos cujo preenchimento se dá desde a promulgação da Constituição Federal, por meio de Concurso Público, previamente autorizados pelos órgãos governamentais competentes e vinculados a CETESB por contrato de trabalho, incluindo-se os empregados afastados junto a SMA e seus órgãos.
- 6.5. Os empregados que atendam aos requisitos estabelecidos dos cargos constantes do Manual de Descrição de Cargos e Funções – Competências Técnicas: formação e experiência.
- 6.6. Somente participarão do Processo de Avaliação Profissional os empregados que estiverem em efetivo exercício, estes entendidos como os dias efetivamente trabalhados, considerados os afastamentos por qualquer motivo, até o limite de 6 (seis) meses, ininterruptos ou não, em cada período avaliativo.

## 7. Empregados não Participantes da Avaliação Profissional

- 7.1. Empregados ocupantes de cargo de confiança – livre provimento “AD NUTUM”;
- 7.2. Empregados ocupantes de cargo que não contemplem “nível”;
- 7.3. Empregados sub-rogados CEAGESP;
- 7.4. Empregados inscritos no Termo de Ajustamento de Conduta de 1988 – TAC/88;

7.5. Empregados afastados para outros Órgãos, que não sejam da Estrutura da SMA;

7.6. Os empregados que tiverem sido sancionados em procedimento disciplinar, nos dois anos anteriores ao processo, nos termos das Normas Administrativas que tratam desse assunto;

7.7. Os empregados que estiverem afastados por qualquer motivo por período superior a 6 meses, ininterruptos ou intermitentes em cada período avaliativo.

## 8. Inscrições para a Avaliação Profissional

Os procedimentos para a inscrição no processo para a Avaliação Profissional serão divulgados aos empregados pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos e constarão no Edital do respectivo processo.

## 9. Verificação dos pré-requisitos:

9.1. Os pré-requisitos dos empregados serão analisados pelo ARDD/ARAS.

9.2. Não serão inscritos os empregados que não preencherem os requisitos pré estabelecidos no item 6 do presente Manual e no Edital de Avaliação Profissional.

9.2.1. Os empregados não inscritos poderão consultar a área de Recursos Humanos para esclarecimentos da não elegibilidade.

## 10. Da Composição da Prova Objetiva

10.1. As provas terão 80 questões distribuídas de acordo com o quadro abaixo:

Divisão Ocupacional	Disciplinas da Prova Objetiva	Nº de Questões	Total de pontos
Universitários	Conhecimento Ambiental	20	100
	Gestão Pública aplicada às atribuições da Companhia	20	
	Interpretação de Textos	20	
	Conhecimentos Gerais/ Atualidades	10	
	Inglês	10	
Técnico Administrativo	Conhecimento Ambiental	20	100
	Gestão Pública aplicada às atribuições da Companhia	20	
	Interpretação de Textos	25	
	Conhecimentos Gerais/ Atualidades	15	

10.2. Do grupo de questões relativas a Conhecimento Ambiental e Gestão Pública aplicadas às atribuições da Companhia, equivalente ao total de 40 questões (20 de Conhecimento Ambiental e 20 de Gestão Pública aplicada às atribuições da Companhia), o empregado deverá escolher apenas 30 questões para marcação de respostas, ou seja, deverão ser descartadas 10 questões do grupo citado.

10.3. Caso o candidato responda mais de 30 questões relativas ao grupo Conhecimento Ambiental e Gestão Pública aplicadas às atribuições da Companhia, serão consideradas para efeito de correção apenas as 30 primeiras questões respondidas, de forma a manter-se o descarte de 10 questões do grupo citado, conforme item 10.2 acima.

## TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS NAS ATIVIDADES MEIO E FIM

GRUPO OCUPACIONAL	ATIVIDADE	CARGO PERMANENTE
TEC ADM COM NIVEL	FIM	TEC AMBIENTAL I TEC AMBIENTAL II
	MEIO	TEC ADMINISTRAT I TEC ADMINISTRAT II TEC SEG TRABALHO I TEC SEG TRABALHO II
UNIVERSITÁRIOS	FIM	AN AMBIENTAL I AN AMBIENTAL II AN AMBIENTAL III ARQUITETO I ARQUITETO II ARQUITETO III BIOLOGO I BIOLOGO II BIOLOGO III BIOMEDICO I BIOMEDICO II BIOMEDICO III ENGENHEIRO I ENGENHEIRO II ENGENHEIRO III ESTATISTICO I ESTATISTICO II FARM BIOQUIMICO I FARM BIOQUIMICO II FARM BIOQUIMICO III FISICO I FISICO II FISICO III GEOFISICO I GEOGRAFO I GEOGRAFO II GEOGRAFO III GEOLOGO I GEOLOGO II METEOROLOGISTA I METEOROLOGISTA II METEOROLOGISTA III QUIMICO I QUIMICO II QUIMICO III TECNOLOGO I TECNOLOGO II TECNOLOGO III
	MEIO	ADVOGADO I ADVOGADO II ADVOGADO III AN ADMINISTRAT I AN ADMINISTRAT II AN ADMINISTRAT III AN ED AMBIENTAL I AN ED AMBIENTAL II AN ED AMBIENTAL III AN TEC INFORM I AN TEC INFORM II AN TEC INFORM III AUDITOR I AUDITOR II ENG SEG TRABALHO I JORNALISTA I JORNALISTA II JORNALISTA III MEDICO TRABALHO I

### 11. Do Julgamento das provas

- 11.1. A nota final da Prova Objetiva estabelecida no item 10 será composta pela somatória de acertos de um total de 70 questões.
- 11.2. A Prova Objetiva será avaliada na escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos. Cada questão valerá 1,43 pontos, sendo que a 70.<sup>a</sup> questão acertada valerá 1,33 pontos.
- 11.3. Os empregados que concorrem às vagas do Nível II deverão ter acerto mínimo de 35 questões na Prova Objetiva. Aqueles que concorrem no Nível III, o número mínimo de acertos deverá ser de 42 questões.
- 11.4. No caso de haver anulação de alguma questão constante da Prova Objetiva, os pontos serão atribuídos a todos os candidatos que responderam a referida questão.

## **12. Avaliação Curricular**

12.1. O modelo de currículo a ser preenchido pelos candidatos será aquele disponibilizado na CETESBNET, por ocasião da divulgação do Edital do Processo de Avaliação Profissional.

12.2. Somente serão avaliados os currículos dos empregados habilitados na Prova Objetiva, conforme estabelecido no item 11.3.

## **13. Dos Resultados**

13.1. A nota final do Processo de Avaliação Profissional será composta pela somatória das notas obtidas na 03 etapas do referido Processo, de acordo com os respectivos pesos atribuídos para cada etapa, conforme item 5 – PESOS POR ETAPA PARA COMPOSIÇÃO DO RESULTADO FINAL.

13.2. Os empregados que participaram e foram habilitados em todas as 3 etapas do Processo de Avaliação Profissional, serão classificados em ordem decrescente de nota final, em uma lista geral por Divisão Ocupacional/Atividade, seguida pela classificação por cargo.

13.3. Serão considerados critérios de desempate:

- 1º. Maior pontuação na Prova Objetiva;
- 2º. Maior pontuação na Avaliação Curricular;
- 3º. Maior pontuação na Avaliação por Competências;
- 4º. Maior tempo de casa;
- 5º. Persistindo o empate será utilizado sorteio.

13.4. A divulgação do resultado final dos empregados contemplados, será apresentada em ordem alfabética, constando: matrícula, nome, cargo permanente atual e o cargo para o qual foi promovido.

## **14. Dos Recursos**

14.1. O prazo para interposição de recurso será previsto no respectivo Edital da Avaliação Profissional.

14.2. Os recursos referentes a Prova Objetiva e Avaliação Curricular serão analisados e respondidos pela empresa contratada.

14.3. Os recursos referente a Avaliação por Competências serão analisados pelo Comitê de Gestão de Competências, submetidos à Diretoria Plena para decisão final e devidamente respondidos aos empregados pelo Setor de Avaliação e Desenvolvimento de Recursos Humanos – ARDD.

Caberá ao Departamento de Recursos Humanos a publicação do quadro de vagas disponíveis para preenchimento, informando os cargos e a quantidade de vagas em cada nível, com a posição do quadro de pessoal em 30/09/2014.

## **15. Preenchimento das vagas disponíveis**

15.1. As vagas disponíveis para preenchimento no processo de Evolução Profissional 2014 são aquelas oriundas do quadro de pessoal permanente aprovado. Caberá ao Departamento de Gestão de Recursos Humanos a publicação do quadro de vagas disponíveis para preenchimento, informando os cargos e a quantidade de vagas em cada nível, com a posição do quadro de pessoal em 30/09/2014.

15.2. Para o cálculo das vagas a serem preenchidas serão considerados o total das posições por cargo e respectivo nível, deduzidas as posições ocupadas.

15.3. As vagas geradas na divisão ocupacional de Universitários no Nível II decorrentes da movimentação dos empregados para o Nível III serão consideradas somente após o preenchimento de todas as vagas originalmente abertas e desde que haja disponibilidade de recursos financeiros.

## 16. Critérios para distribuição da verba/vagas na Evolução Profissional

16.1. Utilização da Folha de Pagamento Nominal do mês de setembro de cada ano, composta por Salário + Vantagem Pessoal + Gratificação de Função + Piso Lei 4950/A + Adicional por Tempo de Serviço.

16.2. O valor total do recurso a ser aplicado na Evolução Profissional será o equivalente a 1% do valor de pagamento determinado no item 16.1 desde que aprovado previamente pelas instâncias governamentais.

16.3. O critério de distribuição da verba no Plano de Evolução Profissional será proporcional à massa salarial por Divisão Ocupacional, ou seja, Técnico-Administrativos e Universitários, subdivididos por atividades meio e fim.

### Exemplo: Folha de Pagamento Nominal do mês de Julho/2014

Total da massa salarial dos cargos com Níveis no atual Quadro de Pessoal aprovado = **R\$ 12.169.529,51** sendo **R\$ 2.523.326,24** para a Divisão Ocupacional de Técnicos-Administrativos e **R\$ 9.646.203,27** para a Divisão Ocupacional de Universitários, que representa: **20,73%** da verba a ser utilizada para os cargos da Divisão Ocupacional de Técnicos-Administrativos e **79,27%** da verba a ser utilizada para os cargos da Divisão Ocupacional Universitários.

GRUPO OCUPACIONAL	QUANTIDADE	FOLHA NOMINAL JUL/2014	% CUSTO TOTAL	R\$ (UNIV + TEC)	% CUSTO TOTAL
UNIVERSITÁRIO I, II, III	1219	R\$ 9.646.203,27	72,30%	12.169.529,51	79,27%
TECNICOS ADM I E II	568	R\$ 2.523.326,24	18,91%	12.169.529,51	20,73%
OUTROS (AD NUTUM, CEAGESP, OPERACIONAL E TEC ADM SEM NÍVEL	259	R\$ 1.173.012,56	8,79%		
TOTAL (1)	2046	R\$ 13.342.542,07	100,00%		100,00%
VALOR ATS - ADIC. TEMPO SERVIÇO (2)		R\$ 1.364.063,74			
FOLHA DE PAGAMENTO TOTAL GERAL (1 + 2)		R\$ 14.706.605,81			
VERBA DESTINADA A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL 2014 (1%) - EXEMPLO		R\$ 147.066,06			

Na Divisão Ocupacional de Técnicos-Administrativos temos **6,54% em Atividade Fim e 14,20% em Atividade Meio** (totalizando os 20,73%) e dentro da Divisão Ocupacional de Universitários **temos 60,28% em Atividade Fim e 18,99% em Atividade Meio** (totalizando os 79,27%).

QUADRO RESUMO		% PARTICIPAÇÃO	VERBA
VERBA DIRECIONADA PARA UNIVERSITÁRIOS	ATIVIDADE FIM	60,28%	R\$ 88.647,94
	ATIVIDADE MEIO	18,99%	R\$ 27.924,29
	<b>TOTAL UNIVERSITÁRIOS (1)</b>	<b>79,27%</b>	<b>R\$ 116.572,22</b>
VERBA DIRECIONADA PARA TEC ADM COM NÍVEL	ATIVIDADE FIM	6,54%	R\$ 9.613,55
	ATIVIDADE MEIO	14,20%	R\$ 20.880,29
	<b>TOTAL TEC ADM COM NÍVEL (2)</b>	<b>20,73%</b>	<b>R\$ 30.493,84</b>
<b>VERBA TOTAL DESTINADA À EVOLUÇÃO PROFISSIONAL DA VERBA ( 1 + 2 ) - EXEMPLO</b>		<b>100,00%</b>	<b>R\$ 147.066,06</b>

*Os valores correspondentes à distribuição da verba salarial de 1% a ser aplicado no processo de Avaliação Profissional 2014 serão atualizados após o fechamento da Folha de Pagamento o mês de Setembro/2014 e serão divulgados oportunamente pelo Departamento de Recursos Humanos.*

16.4. O remanescente da verba das Divisões Ocupacionais Técnicos Administrativos e Universitários, quando não suficientes para contemplar uma evolução isoladamente, serão somadas a fim de permitir a contemplação de outras evoluções baseadas na existência da vaga e na classificação do empregado no processo de Evolução Profissional – maior nota.

16.5. Observação: Nunca será contemplado um empregado com classificação inferior a outro do mesmo cargo, quando o primeiro não for contemplado por falta de recursos financeiros.

16.6. A verba total utilizada não poderá exceder o limite de 1% aprovado no Instrumento Normativo do Plano de Carreira.

16.7. Os enquadramentos decorrentes do processo de Avaliação Profissional para os empregados que ocupam função de confiança, função gratificada ou de encarregatura, não gerarão custo imediato na folha nominal, pois terão somente alterada a sua composição salarial limitada ao salário total definido para a função que o empregado ocupa (exceto no caso em que o empregado que ocupa a função de confiança tenha em sua composição salarial, exclusivamente Salário Base + Vantagem Pessoal).

16.8. Os empregados contemplados com a Evolução Profissional e que percebem a variável Piso Lei terão esta variável reanalisada, de forma a considerar o Salário Base versus o Salário Mínimo Profissional das categorias cuja legislação assim prevê.

16.9. Para o cálculo da distribuição da verba salarial aos empregados contemplados, o custo será aplicado sobre o Salário Base, sendo que os reflexos em outras verbas (Gratificação de Função e Piso Lei) não serão considerados, ou seja, o cálculo para compor o total da verba de 1% será considerado apenas entre as diferenças dos salários base atuais e dos salários base propostos.

16.10. No caso de sobra da verba total destinada à Evolução Profissional, esta poderá ser direcionada para a realização da Evolução por Competências, utilizando o resultado da Avaliação por Competências, relativa ao mesmo período avaliativo, respeitando-se o ranking de pontuação e os demais critérios definidos no item 16 até o aproveitamento máximo possível da verba.

## **17. Critérios para distribuição da verba na Evolução por Competências**

***Evolução por Competência:*** É a mudança de um grau para outro imediatamente superior dentro da faixa salarial do empregado, mediante Avaliação por Competências.

17.1. Conforme o Instrumento Normativo - Capítulo III, Artigo 17 em seu parágrafo 3º - Caso o custo final da Evolução Profissional seja inferior ao valor orçado, a diferença será aplicada na Evolução por Competências, ou seja, o remanescente da verba do processo de Evolução Profissional poderá ser direcionado ao processo de Evolução por Competências.

17.2. Será considerada a Folha do mês de Setembro de cada ano (Total de salários e alocação dos empregados).

17.3. Compreende o período avaliativo de 1º de outubro do ano anterior a 30 de setembro do ano corrente.

17.4. A verba será calculada conforme descrito nos Critérios de distribuição de verba/vagas no processo de Evolução Profissional em seus itens 16.1, 16.2 e 16.4. - Após a finalização do Processo de Evolução Profissional e a apuração dos resultados de acordo com as vagas existentes e os empregados classificados é que teremos apurado o valor total a ser distribuído no Processo de Evolução por Competências.

17.5. O critério de distribuição da verba por Diretoria inicialmente seguirá a equação a seguir:

$\frac{\text{Valor total da sobra de verba da Evolução Profissional}}{\text{Valor Total para enquadramento de 100\% dos elegíveis}} = \text{Fator de Ajuste Proposto}$
--

Fator de ajuste proposto x Valor para enquadramento de 100% elegíveis = Proposta da verba ajustada.

17.6. O custo de enquadramento não poderá exceder a verba da unidade.

17.7. As sobras da verba da Divisão somada às sobras dos Setores subordinados serão redistribuídas, sendo redirecionadas aos empregados melhores classificados não contemplados anteriormente no grupo envolvido, e assim sucessivamente nos Departamentos e Diretorias.

17.8. A sobra da verba das Diretorias serão somadas, redistribuídas e redirecionadas aos empregados melhores classificados e não contemplados nas Diretorias da CETESB.

17.9. A verba ajustada destinada aos empregados lotados na SMA será controlada por centro de custo onde cada um está lotado e as eventuais sobras serão administradas nos moldes definidos anteriormente. As sobras da verba da SMA somada às sobras do item anterior serão redirecionadas aos empregados melhores classificados não contemplados na CETESB.

17.10. A verba total utilizada não poderá exceder o limite aprovado pelas instâncias governamentais.

17.11. Os enquadramentos decorrentes do processo de avaliação por competências para os empregados que ocupam função de confiança, função gratificada ou de encarregatura, apesar de não gerarem impacto financeiro, serão computados nos custos, respeitando o limite máximo de 1% da folha nominal de salários. Estes empregados terão somente alterada a sua composição salarial limitada ao salário total definido para a função que ocupam, exceto nos casos dos empregados que ocupam função de confiança, função gratificada ou de encarregatura e tenham em sua composição salarial, exclusivamente Salário Base + Vantagem Pessoal.

17.12. Para o cálculo da distribuição da verba salarial aos empregados contemplados o custo será aplicado sobre o Salário Base, sendo que os reflexos em outras verbas (Gratificação de Função e Piso Lei) não serão considerados, ou seja, o cálculo para compor o total da verba de 1% será considerado apenas entre as diferenças dos salários base atuais e dos salários base propostos.

### **17.13. Elegíveis para Evolução por Competências**

17.13.1. Os empregados do Quadro Permanente vinculados à CETESB por contrato de trabalho, incluindo-se os empregados regularmente comissionados junto à SMA e seus órgãos.

17.13.2. Os empregados que estiverem no primeiro grau até o penúltimo grau da faixa salarial. Para os cargos que possuem mais de um nível, participarão os empregados que estiverem no primeiro grau até o penúltimo grau da faixa salarial correspondente ao nível em que se encontram.

17.13.3. Os empregados que atendam aos requisitos estabelecidos para o cargo definidos no Manual de Cargos e Funções – Competências Técnicas.

17.13.4. Os empregados que estiverem em efetivo exercício, este entendido como os dias efetivamente trabalhados, considerando os afastamentos por qualquer motivo, até o limite de 6 (seis) meses, ininterruptos ou não, em cada período avaliativo.

17.13.5. Os empregados que tenham obtido pontuação superior a 100 pontos em sua avaliação por competências.

17.13.6. Os empregados admitidos até 31 de março do ano da avaliação.

17.13.7. Os empregados ativos no mês da alteração salarial decorrente da evolução por competências, independentemente da vigência.

#### **17.14. Não Elegíveis para Evolução por Competências**

17.14.1. Os empregados que estiverem no último grau da sua faixa salarial. Para os cargos que possuem mais de um nível, não participarão os empregados que estiverem no último grau da faixa salarial correspondente ao nível em que se encontram.

17.14.2. Os empregados na situação de Aposentadoria por Invalidez e os empregados classificados na Tabela "Z" (fora de faixa) da sua faixa salarial.

17.14.3. Os empregados que estiverem afastados por qualquer motivo por período superior a 6 (seis) meses, ininterruptos ou intermitentes em cada período avaliativo.

17.14.4. Os empregados ocupantes de cargo de confiança – livre provimento "AD NUTUM".

17.14.5. Os empregados sub-rogados do CEAGESP.

17.14.6. Os empregados afastados para outros Órgãos, que não sejam da estrutura da SMA.

17.14.7. Os empregados abrangidos no Termo de Ajustamento de Conduta de 1988 – TAC/88.

17.14.8. Os empregados que tiverem sido sancionados em procedimento disciplinar, nos dois anos anteriores ao processo, nos termos das Normas Administrativas que tratam desse assunto.

17.14.9. Os empregados que tenham obtido pontuação igual ou inferior a 100 pontos em sua avaliação.

#### **17.15. Considerações Finais**

17.15.1. Os empregados contemplados com a Evolução por Competências que percebem a variável Piso Lei terão esta variável reanalisada, de forma a considerar o salário base versus o salário mínimo profissional das categorias cuja legislação assim prevê.

17.15.2. Os empregados transferidos entre as unidades, após 30 de setembro do ano da avaliação, terão sua verba e classificação mantidos no centro de custo origem (base setembro), independente do local onde estejam lotados no mês do efetivo processamento das alterações.

17.15.3. Os empregados que eventualmente tenham sofrido alteração de cargo em decorrência de convocação por meio de Concurso Público serão elegíveis à evolução na faixa salarial, desde que tenham assumido o novo cargo até 31 de março do ano da avaliação.

17.15.4. Serão considerados critérios de desempate:

1.º Maior pontuação no total do grupo das competências específicas para as divisões ocupacionais Operacional e Técnico-Administrativo e a maior pontuação na soma do grupo de competências específicas e do grupo de competências de gestão para a divisão ocupacional de Universitário, seguido por;

2.º Maior pontuação no total do grupo das competências técnicas, seguido por;

3.º Maior tempo de casa, seguido por;

4.º Maior idade, e,

5.º Persistindo o empate será utilizado o sorteio.

## **18. Disposições Finais**

Situações não contempladas neste manual serão analisadas pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos que apresentará proposta à Diretoria para aprovação.