

## PLANO DE CARREIRA

### Manual de Procedimentos para Avaliação Profissional

#### 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 Universitários 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 Universitários são subdivididos em níveis I, II e III enquanto que os cargos da Divisão Ocupacional 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, na educação formal, em suas habilidades e experiência nas atividades inerentes ao seu cargo, em processo que permite igualdade de condições e de concorrência, dos profissionais de diferentes áreas de atuação e formação, que compõe o quadro permanente de empregados da Companhia.

#### 3. Período da Evolução Profissional / Avaliação Profissional

A cada 2 anos, alternando-se com o processo de Evolução por Competências, será realizado a Evolução Profissional dos empregados elegíveis e participantes do processo de Avaliação 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.
- 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 por entidade externa especializada.
- 4.2.2. Seus critérios, inscrições, conteúdo programático, data de aplicação serão definidos no Edital da Avaliação Profissional.

##### 4.3. Avaliação Curricular

- 4.3.1. A Avaliação Curricular será realizada por entidade externa especializada, conforme critérios estabelecidos no Manual de Avaliação Curricular.
- 4.3.2. Serão avaliados os currículos apenas dos empregados considerados habilitados na prova objetiva, cuja pontuação foi maior ou igual a 50 pontos.

#### 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 ocupantes dos cargos permanentes de Técnico Administrativo I, Técnico Ambiental I e Técnico de Segurança do Trabalho I e que atendam os requisitos abaixo relacionados:
  - estiver posicionado a partir do grau “C” do nível I, ou
  - estiver no mínimo há 6 anos no nível I do respectivo cargo permanente descrito anteriormente.
- 6.2. Os empregados nos cargos da Divisão Ocupacional Universitários: ocupantes dos cargos permanentes de Advogado, Analista Administrativo, Analista Ambiental, Analista de Tecnologia da Informação,

Analista de Educação Ambiental, Arquiteto, Auditor, Biólogo, Biomédico, Engenheiro, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Estatístico, Farmacêutico Bioquímico, Físico, Geofísico, Geógrafo, Geólogo, Jornalista, Médico do Trabalho, Meteorologista, Químico e Tecnólogo e que atendam os requisitos abaixo relacionados:

- estiver posicionado a partir do grau “D” dos níveis I ou II, ou
- estiver no mínimo há 8 anos no nível I ou II do respectivo cargo permanente descrito anteriormente e nesse nível na Companhia.

- 6.3. Os empregados que estiverem ocupando Funções de Confiança, Funções Gratificadas ou Encarregatura 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.
- 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 na CETESB por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, estes entendidos como os dias efetivamente trabalhados, considerados os afastamentos, por qualquer motivo, ininterruptos ou não, no período avaliativo de 01.10.2021 a 30.09.2022.

## **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 que não atendem a Competência Técnica formação estabelecida no Manual de Descrição de Cargos e Funções para o respectivo cargo permanente;
- 7.4. Empregados ocupantes de cargo para o qual não há vaga disponível no nível pretendido, conforme item 15 do presente Manual;
- 7.5. Empregados sub-rogados CEAGESP;

- 7.6. Empregados inscritos no Termo de Ajustamento de Conduta de 1988 – TAC/88;
- 7.7. Empregados afastados para outros Órgãos;
- 7.8. Os empregados que tiverem sido sancionados em procedimento disciplinar, nos dois anos anteriores ao processo, nos termos da Norma Administrativa NA-029 de Relações Funcionais ou outro documento que venha a sucedê-la, nos termos do § 4º do artigo 16 do Instrumento Normativo do Plano de Carreira da CETESB;
- 7.9. Os empregados que não tiveram efetivo exercício laboral na CETESB por período superior a 180 (cento e oitenta) dias no período avaliativo.

## **8. Inscrições para a Avaliação Profissional**

- 8.1. Os empregados elegíveis ao processo de avaliação profissional serão inscritos automaticamente para a etapa da prova objetiva, sendo de responsabilidade do Departamento de Gestão de Recursos Humanos - AR as seguintes ações:
  - 8.1.1. Informar aos empregados, em data a ser divulgada oportunamente, sobre sua elegibilidade e sua inscrição automática para etapa de prova objetiva, de forma individual e por e-mail;
  - 8.1.2. Possibilitar a consulta do motivo da inelegibilidade aos empregados que não receberem a comunicação do Departamento de Gestão de Recursos Humanos - AR, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis posterior ao processo de informação de elegibilidade aos empregados;
- 8.2. As informações para realização da prova objetiva serão enviadas individualmente para os empregados (e-mail corporativo), pela entidade externa especializada por meio de cartão de convocação, contendo o nome do empregado, número do documento de identificação, cargo, local da prova (nome da escola, endereço), data, horário de apresentação, horário de fechamento dos portões e sala.
- 8.3. A participação do empregado no processo de Evolução Profissional implicará no conhecimento e na tácita aceitação das normas e condições estabelecidas no Instrumento Normativo do Plano de Carreira, no Manual de Avaliação por Competências, no Manual de Procedimentos para Avaliação Profissional, no presente Edital e em publicações complementares a serem realizadas pela entidade externa especializada contratada e pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos - AR, em relação aos quais não poderá alegar qualquer espécie de desconhecimento.

**9. Verificação dos pré-requisitos:**

- 9.1. Os pré-requisitos dos empregados serão analisados pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos - AR.
- 9.2. Não serão inscritos os empregados que não preencherem os requisitos preestabelecidos no item 6 do presente Manual e no Edital de Avaliação Profissional.

**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	
	Informática	10	
	Interpretação de Textos	10	
	Conhecimentos Gerais/ Atualidades	10	
	Lógica e Raciocínio Lógico	10	
Técnico-Administrativos	Conhecimento Ambiental	20	100
	Gestão Pública aplicada às atribuições da Companhia	20	
	Informática	15	
	Interpretação de Textos	15	
	Conhecimentos Gerais/ Atualidades	10	

**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. Das 40 questões somadas das disciplinas de “Conhecimento Ambiental” e de “Gestão Pública aplicada às atribuições da Companhia” serão consideradas para efeito de pontuação o máximo de 30 questões como corretas. Havendo acertos inferiores a 30 questões corretas a pontuação será a correspondente ao número de acertos. (Exemplo prático: Se houver acerto de 40 questões, para a pontuação serão consideradas apenas 30 corretas. Se houver acerto de 33 questões, para pontuação serão consideradas apenas 30 corretas. Se houver acerto de 28

questões, para pontuação serão consideradas 28 questões corretas. Se houver acerto de apenas 1 questão, para pontuação será considerada apenas 1 questão correta).

- 11.3. Considerando que o empregado pontuará o máximo de 70 questões corretas, em face do exposto no subitem 11.2, a prova objetiva será avaliada para fins de pontuação no intervalo de 0 (zero) a 100 (cem) pontos; sendo que cada acerto de resposta valerá 1,43 pontos e a 70ª resposta correta valerá 1,33 pontos.
- 11.4. Serão considerados habilitados na prova objetiva os empregados que obtiverem pontuação maior ou igual a 50 pontos.
- 11.5. No caso de haver anulação de alguma questão será atribuída a todos os candidatos a pontuação a ela referente, respeitando-se o critério do subitem 11.2.

## **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. As regras, pesos e pontos relativos à Avaliação Curricular encontram-se definidos no Manual para Avaliação Curricular.
- 12.3. Os empregados que participaram da etapa da prova objetiva deverão preencher o formulário de Avaliação Curricular conforme modelo disponibilizado e fazer o envio digital do currículo e de seus respectivos comprovantes (frente e verso), no site da entidade especializada contratada, no período de 05.12.2022 a 29.12.2022 conforme orientações que serão enviadas oportunamente pela entidade especializada contratada.
- 12.4. Somente serão avaliados os currículos dos empregados habilitados na Prova Objetiva, conforme estabelecido no subitem 11.4.
- 12.5. Para participação da etapa de Avaliação Curricular é necessário o preenchimento do formulário de “Avaliação Curricular”, conforme modelo disponível na CETESBNET, assim como o envio digital do referido formulário e seus respectivos comprovantes (frente e verso) no site da entidade especializada contratada, no período de 05.12.2022 a 29.12.2022, de acordo com as disposições do Manual de Avaliação Curricular e também, quando for o caso, conforme orientações a serem enviadas oportunamente pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos – AR e também pela própria empresa especializada contratada.
- 12.6. A não apresentação do formulário de “Avaliação Curricular” e de seus respectivos comprovantes (frente e verso), nos termos do subitem 4.3.2, e dentro do prazo estipulado (05.12.2022 a 29.12.2022) acarretará na desclassificação automática do empregado participante do Processo de Avaliação Profissional, independentemente de sua habilitação na Prova Objetiva.

### **13. Dos Resultados**

- 13.1. A nota final do Processo de Avaliação Profissional será composta pela somatória das notas obtidas nas 3 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 no nível;
  - 5º. Maior tempo de Companhia;
  - 6º. Persistindo o empate será utilizado sorteio.
- 13.4. A divulgação do resultado final dos empregados contemplados será apresentada respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) – Lei Federal nº 13.709/2018.

### **14. Dos Recursos**

- 14.1. O prazo para interposição de recurso será previsto no respectivo Edital da Avaliação Profissional.
- 14.2. Os recursos referentes à Prova Objetiva e Avaliação Curricular serão analisados e respondidos pela entidade especializada contratada.
- 14.3. Os recursos referentes a Avaliação por Competências serão analisados pelo Comitê de Gestão de Competências, submetidos à Diretoria Colegiada para decisão final e devidamente respondidos aos empregados pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos - AR.

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

- 15.1. As vagas disponíveis para preenchimento no processo de Evolução Profissional 2022 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 30.09.2022.
- 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.

### **16. Critérios para distribuição da verba/vagas na Evolução Profissional referente ao processo de Avaliação Profissional 2022**

**Aprovado pela Decisão de Diretoria nº 114/2022/A, de 11 de novembro de 2022**

- 16.1. A verba será calculada tomando-se o percentual de 1% da Folha de Pagamento Nominal do mês de setembro de 2022, composta por Salário + Vantagem Pessoal + Gratificação de Função + Piso Lei 4950/A + Adicional por Tempo de Serviço aprovado pelas instâncias governamentais.

CUSTO NOMINAL DA FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS DE SETEMBRO/2022							VERBA DESTINADA A EVOLUÇÃO PROFISSIONAL 2022 (1%)
FOLHA NOMINAL	SALÁRIO	GF	VP	PISO LEI	ATS	TOTAL	
QUADRO TOTAL 1739 EMPREGADOS	R\$ 15.169.082,29	R\$ 2.186.069,82	R\$ 1.345.696,37	R\$ 748.668,83	R\$ 1.815.601,40	R\$ 21.265.118,71	R\$ 212.651,19

- 16.2. O critério de distribuição da verba na Evolução Profissional será proporcional ao custo de enquadramento de 100% dos empregados elegíveis por Divisão Ocupacional, ou seja, Técnico-Administrativos e Universitários, subdivididos por atividades meio e fim, conforme a tabela a seguir:



**TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS ELEGÍVEIS - ATIVIDADES MEIO E FIM  
FIM  
AVALIAÇÃO PROFISSIONAL 2022**

GRUPO OCUPACIONAL	ATIVIDADE	CARGO PERMANETE
TÉCNICOS ADM COM NÍVEL	FIM	TECNICO AMBIENTAL I
	MEIO	TECNICO ADMINISTRATIVO I TECNICO SEGURANÇA TRABALHO I
UNIVERSITÁRIOS	FIM	ANALISTA AMBIENTAL I ANALISTA AMBIENTAL II ARQUITETO I ARQUITETO II BIOLOGO I BIOLOGO II ENGENHEIRO I ENGENHEIRO II ESTATISTICO I ESTATISTICO II FARMACEUTICO BIOQUIMICO I FARMACEUTICO BIOQUIMICO II FISICO I FISICO II GEOGRAFO I GEOGRAFO II GEOLOGO I GEOLOGO II METEOROLOGISTA I METEOROLOGISTA II QUIMICO I QUIMICO II TECNOLOGO I TECNOLOGO II
	MEIO	ADVOGADO I ADVOGADO II ANALISTA ADMINISTRATIVO I ANALISTA ADMINISTRATIVO II ANALISTA EDUCAÇÃO AMBIENTAL I ANALISTA EDUCAÇÃO AMBIENTAL II ANALISTA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO I ANALISTA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO II AUDITOR I JORNALISTA I JORNALISTA II MEDICO TRABALHO I

16.3. O total do custo de enquadramento para 100% dos empregados elegíveis e com cargos com níveis e vagas no Quadro de Pessoal (até 30.09.2022), referente ao processo de Avaliação Profissional 2022, é de R\$ 2.004.136,65, sendo R\$ 204.904,06 para a Divisão Ocupacional Técnico-Administrativos e R\$ 1.799.232,59 para a Divisão Ocupacional Universitários, o que representa: **10,22%** da verba a ser utilizada para os cargos da Divisão Ocupacional Técnico-Administrativos e **89,78%** da verba a ser utilizada para os cargos da Divisão Ocupacional Universitários. Em resumo, a Divisão Ocupacional Técnico-Administrativos terá **3,28% em Atividade Fim e 6,94% em Atividade Meio** (totalizando os 10,22%), assim como a Divisão Ocupacional Universitários terá **68,71% em Atividade Fim e 21,06% em Atividade Meio** (totalizando os 89,78%), conforme quadro a seguir apresentado:

**Aprovado pela Decisão de Diretoria nº 114/2022/A, de 11 de novembro de 2022**

		CUSTO ENQUADRAMENTO 100% ELEGÍVEIS	% DISTRIBUIÇÃO	VALOR DA VERBA AJUSTADA	Nº EMPREGADOS ELEGÍVEIS
VERBA DIRECIONADA PARA UNIVERSITÁRIOS	ATIVIDADE FIM	R\$ 1.377.134,35	68,71%	R\$ 146.122,40	611
	ATIVIDADE MEIO	R\$ 422.098,24	21,06%	R\$ 44.787,21	188
	<b>TOTAL UNIVERSITÁRIOS</b>	<b>R\$ 1.799.232,59</b>	<b>89,78%</b>	<b>R\$ 190.909,61</b>	<b>799</b>
VERBA DIRECIONADA PARA TEC ADM COM NÍVEL	ATIVIDADE FIM	R\$ 65.805,99	3,28%	R\$ 6.982,42	70
	ATIVIDADE MEIO	R\$ 139.098,07	6,94%	R\$ 14.759,16	155
	<b>TOTAL TEC ADM</b>	<b>R\$ 204.904,06</b>	<b>10,22%</b>	<b>21.741,58</b>	<b>225</b>
		<b>2.004.136,65</b>	<b>100,00%</b>	<b>R\$ 212.651,19</b>	<b>1.024</b>

- 16.4. O remanescente da verba das Divisões Ocupacionais Técnico-Administrativos e Universitários, quando não suficiente para contemplar uma evolução isoladamente, será somado 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. 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 evolução salarial 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 alterada somente a sua composição salarial limitada ao salário total definido para a função que o empregado ocupa, exceto nos casos dos empregados que ocupam a função de confiança, função gratificada ou de encarregatura e tenham em sua composição salarial, exclusivamente Salário Base + Vantagem Pessoal.
- 16.8. Os empregados contemplados na evolução salarial 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.

## **17. Disposições Finais**

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