

ANEXO II

**MANUAL DE AVALIAÇÃO
DE MATURIDADE PROFISSIONAL**

I - INTRODUÇÃO

O presente instrumento, denominado Manual de Avaliação de Maturidade, integrante do PLANO DE EMPREGOS E SALÁRIOS - PES da EMATER-DF, tem por finalidade estabelecer os critérios de identificação do nível de maturidade dos ocupantes dos empregos do Grupo Ocupacional de Nível Superior e de Serviços Operacionais Finalísticos, com formação educacional de nível superior e nível médio. Não se trata de um Manual de Recrutamento e Seleção ou de Avaliação de Desempenho, não podendo, portanto, ser confundido ou utilizado para estes fins.

Esses empregos possuem o conteúdo delineado e caracterizado pela experiência, pelo conhecimento e pela projeção ou estatura profissional de seus ocupantes, trazida ou adquirida na Organização. Entende-se como emprego de Nível Superior e de Serviços Operacionais os de Técnico Especializado, Extensionista Rural de Nível Superior e Extensionista Rural de Nível Médio.

Assim, a descrição dos conteúdos esta diretamente relacionada à formação profissional exigida para o emprego. Resulta, assim, que a Empresa define, no PES, os produtos e as funções que espera como resultantes do desempenho dos ocupantes dos mesmos. As atividades que concretizam essas funções e esses produtos são variáveis, exigindo criatividade na aplicação de conhecimentos técnico-científicos para resolver problemas e enfrentar situações novas. Demandam de seus executores iniciativa e razoável autonomia na programação do trabalho e escolha dos métodos adequados, bem como atuação interdisciplinar com freqüente participação dos produtores e suas famílias na determinação dos objetivos a serem alcançados.

Por isso, remuneram-se ocupantes dos referidos empregos pelo nível de maturidade que trazem ou vão adquirindo na Empresa, embora os níveis de remuneração sejam compatíveis com o mercado de trabalho. Trata-se, portanto, de um sistema alternativo de remuneração capaz de discriminar contribuições potencialmente diferenciadas.

A utilização deste Manual restringe-se a Área de Recursos Humanos e aos integrantes da Comissão de Avaliação de Maturidade Profissional, muito embora seu conteúdo deva ser do conhecimento de todos os empregados da Empresa.

II - PRINCÍPIOS DE AVALIAÇÃO DE MATURIDADE PROFISSIONAL

Maturidade, na acepção adotada neste instrumento, é o conjunto de elementos que caracterizam e dimensionam a bagagem profissional que um indivíduo traz ou adquire na Empresa.

A metodologia da curva de maturidade correlaciona a variável bagagem profissional com a variável remuneração, valorizando progressivamente o enriquecimento potencial das contribuições individuais com base no aprimoramento da qualidade e na competência profissional.

O processo permite, portanto, remuneração diferenciada para ocupantes de um mesmo emprego de acordo com o grau e a possibilidade de contribuição individual. Este nível de contribuição evolui, não só de acordo com a qualificação teórica, mas também pela experiência e vivência alcançadas no decorrer dos anos de trabalho.

Para isso elege-se um conjunto de fatores capazes de correlacionar a qualificação e a experiência, buscando garantir à avaliação o necessário grau de padronização e objetividade e resguardar o nível de qualidade requerido pelas atividades técnicas da EMATER-DF.

A definição e a ponderação dos fatores que expressam opções e valores da Empresa não pretendem ter validade perene e universal, mas buscam exprimir as exigências da organização com relação a seu quadro técnico em um contexto definido.

O padrão de exigência dos fatores, além de permitir a obtenção de um quadro técnico de maior bagagem profissional, atua como estimulador e orientador para planos individuais de carreiras coerentes com as necessidades decorrentes da missão e dos objetivos da Empresa.

O processo de integração dos elementos experiência e qualificação implica em:

- determinar um conjunto de fatores capaz de garantir padronização e objetividade na mensuração;
- atribuir diferentes ênfases a esses fatores, isto é, ponderá-los;
- padronizar os currículos dos profissionais, para garantir neles a presença de todas as informações necessárias; e,
- analisar esses currículos, atribuindo pontos de uma mesma escala às informações e dados neles existentes.

Há uma variável básica a ser permanentemente utilizada na fase de atribuição de pontos, durante a análise do currículo: a visualização mais clara possível, por parte dos avaliadores, dos tipos de produtos e de funções que a EMATER-DF espera do técnico cuja maturidade está sendo avaliada (conteúdo do emprego).

III - DEFINIÇÃO DOS FATORES DE MATURIDADE PROFISSIONAL E RESPECTIVOS PESOS

Para definir os fatores a serem considerados na avaliação do nível de maturidade profissional de seus técnicos, a EMATER-DF adotou 8 (oito) fatores, que estão distribuídos em 3 (três) estratos, assim agrupados:

GRUPO I

2 (dois) Fatores Relacionados à Experiência Profissional do Técnico;

GRUPO II

3 (três) Fatores Relativos à Qualificação Profissional; e

GRUPO III

3 (três) Fatores Complementares Relativos às Atividades Especiais do Técnico.

Estes 3 (três) Grupos, embora aparentemente distintos, são integrativos entre si, e o conjunto de fatores deles resultante representará o perfil do técnico que a Empresa necessita para atingir seus objetivos.

Da mesma forma, o estabelecimento de peso para cada um desses fatores também leva em consideração a importância dos mesmos em relação aos seus objetivos.

Por outro lado, o estabelecimento do peso para cada fator, isoladamente, leva em conta a sua representatividade na curva de maturidade profissional do técnico.

As definições básicas estabelecidas para cada fator consideram também a acumulação progressiva da maturidade dos profissionais após seu ingresso na organização.

Os quadros a seguir apresentam os fatores definidos para avaliação de maturidade profissional e os respectivos pesos adotados.

**FATORES DE AVALIAÇÃO DE MATURIDADE PROFISSIONAL E
RESPECTIVOS PESOS (NM)**

| Nº DE ORDEM | FATORES | PONTOS | PESOS | TOTAL DE PONTOS |
|--------------------|---|---------------|--------------|------------------------|
| | GRUPO I - Fatores Relativos à Experiência Profissional | | 42 | |
| FATOR 1 | Experiência Global de Trabalho | 10 | 07 | 70 |
| FATOR 2 | Experiência Específica | 10 | 35 | 350 |
| | GRUPO II - Fatores Relativos à Qualificação Profissional | | 22 | |
| FATOR 5 | Curso de Atualização e Aperfeiçoamento | 10 | 22 | 220 |
| | GRUPO III - Fatores Complementares | | 16 | |
| FATOR 6 | Atuação em Congressos, Seminários, Simpósios e eventos similares | 10 | 02 | 20 |
| FATOR 7 | Publicações Técnicas | 10 | 04 | 40 |
| FATOR 8 | Exercício de Empregos, Funções de Confiança, Comissões e Gerência de Projetos | 10 | 10 | 100 |
| | TOTAL DOS PESOS | - | 80 | |
| | TOTAL DE PONTOS | - | - | 800 |

OBS: Os fatores 3 e 4 permitem apenas a obtenção de pontuação adicional, que contribui para acelerar a avaliação de maturidade profissional sem que sejam considerados para progressão na tabela salarial, após alcançado o limite máximo de 800 pontos.

**FATORES DE AVALIAÇÃO/AVALIAÇÃO DE MATURIDADE PROFISSIONAL
E RESPECTIVOS PESOS (NS)**

| Nº DE ORDEM | FATORES | PONTOS | PESOS | TOTAL DE PONTOS |
|--------------------|---|---------------|--------------|------------------------|
| | GRUPO I - Fatores Relativos à Experiência Profissional | | 42 | |
| FATOR 1 | Experiência Global de Trabalho | 10 | 07 | 70 |
| FATOR 2 | Experiência Específica | 10 | 35 | 350 |
| | GRUPO II - Fatores Relativos à Qualificação Profissional | | 42 | |
| FATOR 3 | Curso de Formação Profissional | 10 | 20 | 200 |
| FATOR 4 | Curso de Especialização | 10 | 09 | 90 |
| FATOR 5 | Curso de Atualização e Aperfeiçoamento | 10 | 13 | 130 |
| | GRUPO III - Fatores Complementares | | | |
| FATOR 6 | Atuação em Congressos, Seminários, Simpósios e eventos similares | 10 | 02 | 20 |
| FATOR 7 | Publicações Técnicas | 10 | 04 | 40 |
| FATOR 8 | Exercício de Empregos, Funções de Confiança, Comissões e Gerência de Projetos | 10 | 10 | 100 |
| | TOTAL DOS PESOS | - | 100 | |
| | TOTAL DE PONTOS | - | - | 1000 |

OBS: A obtenção de pontuação adicional, que contribui para acelerar a avaliação de maturidade profissional, não é considerada para progressão na tabela salarial, após alcançado o limite máximo de 1000 pontos.

IV - CRITÉRIOS PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS A CADA FATOR

De acordo com as informações curriculares, cada fator receberá pontos, com base na escala estabelecida para esse fim.

Os pontos atribuídos a cada fator são multiplicados pelo respectivo peso, do que resultará a pontuação obtida no fator, em cada avaliação. A soma dos resultados dessas multiplicações constituirá o número total de pontos obtidos pelo técnico cujo currículo está sendo avaliado. Assim, a cada avaliação vai o técnico agregando pontos na sua curva de maturidade, até que seja atingida a totalidade de pontos a serem obtidas em cada fator, considerando-se como pontuação máxima, no cômputo geral da maturidade, o total de 1.000 (mil) pontos.

Salienta-se que a rigidez dos critérios é maior ou menor dependendo da natureza de cada fator, cabendo ao avaliador a responsabilidade de definir, em alguns casos, seu próprio juízo de valor, procedimento este inerente a qualquer modelo de avaliação.

É fundamental que, ao analisar cada fator, num currículo, os avaliadores tomem sempre em conta padrões de comparação com outros currículos, ou seja, considerem os casos em que se justificaria atribuir o mesmo número de pontos dentro de cada escala.

A seguir, são apresentados os critérios a serem observados pelos avaliadores quando da atribuição de pontos a cada fator.

FATOR 1 - Experiência Global de Trabalho - Peso 07

Pontuação Máxima do Fator - 70 pontos

Este fator avalia a experiência de trabalho do técnico desde o início de sua vida profissional, considerada a partir do ingresso no mercado de trabalho, independente das áreas de atuação.

a) TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS

| TEMPO DE EXPERIÊNCIA TOTAL | PONTOS |
|--------------------------------------|---------------|
| .Menor de 02 (dois) anos | 00 |
| .A partir de 02 (dois) anos | 01 |
| .A partir de 05 (cinco) anos | 02 |
| .A partir de 08 (oito) anos | 03 |
| .A partir de 11 (onze) anos | 04 |
| .A partir de 14 (quatorze) anos | 05 |
| .A partir de 17 (dezesete) anos | 06 |
| .A partir de 19 (dezenove) anos | 07 |
| .A partir de 21 (vinte e um) anos | 08 |
| .A partir de 23 (vinte e três) anos | 09 |
| .A partir de 25 (vinte e cinco) anos | 10 |

b) NORMAS DE PONTUAÇÃO

01. Será considerado todo o tempo de trabalho do técnico, inclusive o anterior a graduação;

02. Será considerado o tempo de atividades autônomas, desde que devidamente comprovado mediante a apresentação de documento da Previdência Social e entidade de classe correspondente e não tenha simultaneidade com vínculo empregatício;

03. Não será considerado o tempo em que o empregado estiver com o seu contrato de trabalho suspenso;

04. O tempo de serviço deve ser comprovado mediante apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, e/ou Certidão de Tempo de Serviço.

05. O número total de pontos será multiplicado pelo peso do fator.

FATOR 2 - Experiência Específica - Peso 35

Pontuação máxima do fator = 350 pontos
(sem a pontuação adicional)

Pontuação máxima do fator = 490 pontos
(com a pontuação adicional)

Este fator avalia o tempo em que o profissional exerceu, efetivamente, após a graduação (se técnico de nível superior) ou após a conclusão de curso profissionalizante em nível de 2º grau (se extensionista rural -NM), atividades da mesma natureza e área, identificadas por funções e responsabilidades correspondentes às do emprego ou função no qual o profissional está sendo avaliado, ou seja, em atividades ou funções que o profissional desempenha.

O tempo de experiência em extensão rural na Empresa, em empregos do grupo ocupacional de nível superior e serviços operacionais, em atividades diferentes daquelas nas quais está sendo avaliado o currículo do técnico, também será considerado como experiência específica.

a)

TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS

| TEMPO DE EXPERIENCIA ESPECÍFICA | PONTUAÇÃO NORMAL | PONTUAÇÃO ADICIONAL (*) |
|--|-----------------------------|--|
| Menos de 02 (dois) anos | 00 | - |
| .A partir de 02 (dois) anos | 01 | - |
| .A partir de 03 (três) anos | 01 | 01 |
| .A partir de 05 (cinco) anos | 02 | 01 |
| .A partir de 07 (sete) anos | 03 | 01 |
| .A partir de 10 (dez) anos | 04 | 02 |
| .A partir de 13 (treze) anos | 05 | 02 |
| .A partir de 16 (dezesesseis) anos | 06 | 03 |
| .A partir de 19 (dezenove) anos | 07 | 03 |
| .A partir de 21 (vinte e um) anos | 08 | 04 |
| .A partir de 23 (vinte e três) anos | 09 | 04 |
| .A partir de 25 (vinte e cinco) anos | 10 | 04 |

b)

NORMAS DE PONTUAÇÃO

01. Para a pontuação adicional será considerado, exclusivamente, o tempo de atuação na EMATER-DF, dentro do mesmo grupo ocupacional, sendo a pontuação normal acrescida da pontuação adicional (*).

02. Deve ser excluído o tempo de experiência sem vínculo empregatício ou de atividades autônomas não comprovadas.

03. Não será considerado o tempo em que o empregado estiver com o seu contrato de trabalho suspenso.

04. O levantamento da pontuação será efetuado considerando-se cada intervalo de tempo separadamente, sendo que o total da pontuação obtida será cumulativo.

05. O número total de pontos será multiplicado pelo peso do fator.

FATOR 3 - Cursos de Formação Profissional - Peso 20

Pontuação normal do fator = 200 pontos (NS)

Pontuação máxima do fator = 360 pontos
(com pontuação adicional)

Este fator considera na pontuação normal o curso de nível superior completo, realizado em escolas brasileiras ou estrangeiras, desde que o mesmo seja pré-requisito para o emprego que o empregado ocupa na Empresa.

Quando o curso for realizado em escolas estrangeiras, só terá validade se o respectivo diploma estiver homologado por escola brasileira.

Consideram-se ainda, na pontuação Adicional, os cursos de:
- Graduação (somente para Extensionista Rural NM),
- Pós-Graduação - "Lato Sensu" e "Stricto Sensu" (mestrado com título), para Técnicos de Nível Superior, realizados no Brasil ou Exterior, em escolas oficialmente reconhecidas.

a) **TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS**

| NÍVEIS | PONTUAÇÃO | |
|---|-----------|--------------|
| | NORMAL | ADICIONAL(*) |
| - Curso profissionalizante em nível de 2º Grau | - | - |
| - Graduação | 10 | 03 |
| - Pós-Graduação "Lato Sensu" | - | 05 |
| - Pós Graduação "Stricto Sensu" (Mestrado com Título) | - | 08 |

a) **NORMAS DE PONTUAÇÃO**

01. Devem ser considerados somente os cursos de pós-graduação relacionados diretamente com o conteúdo do emprego ou função na Empresa;

02. Os cursos de Pós-Graduação "Latu Sensu" somente serão considerados neste Fator quando legalmente reconhecidos pelo Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Superior (Resolução

nº 01, de 08/06/2007) e diretamente relacionados com o conteúdo do seu emprego ou função na Empresa; não cumprida esta exigência, devem ser considerados no Fator 4;

03. Os cursos de Mestrado sem título, desde que cumpridos todos os créditos, também serão considerados no Fator 4;

04. Para a pontuação adicional será considerado apenas o título de maior nível, sendo à mesma adicionada à pontuação norma (*);

05. A pontuação total não poderá exceder a 18 (dezoito);

06. O número total de pontos obtidos será multiplicado pelo peso do Fator.

FATOR 4 - Curso de Especialização - Peso 09

Pontuação máxima do Fator = 90
(sem pontuação adicional)

Pontuação máxima para Extensionista Rural - NM = 36

Pontuação máxima do Fator= 126
(com pontuação adicional)

Este Fator avalia a qualificação do técnico após a graduação, através de sua participação em cursos de especialização, **ou seja,** com carga horária igual ou superior a 360 horas/aula, desde que relacionados com o conteúdo do seu emprego ou função na Empresa.

Considera-se, ainda, curso de Pós-Graduação - "Lato Sensu" (em desacordo com a Resolução nº 01, de 08/06/2007, do Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Superior) e de Mestrado (sem título), com cumprimento de todos os créditos, desde que expedido documento oficial pela instituição de ensino onde tenha sido realizado.

Consideram-se também neste Fator outros cursos de pós-graduação, mesmo que em conformidade com a Resolução nº 01, de 08/06/2007, do Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Superior.

TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS

| CURSO | PONTUAÇÃO | |
|--|-----------|--------------|
| | NORMAL | ADICIONAL(*) |
| - Especialização | 10 | 04 |
| - Pós-Graduação "Lato Sensu" (Em desacordo com Resolução nº 01 de 08/06/2007, do Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Superior) | 10 | - |
| - Mestrado (Sem Título) | 10 | - |

b) **NORMAS DE PONTUAÇÃO**

01. A pontuação normal não é cumulativa, sendo considerada apenas em 01(um) dos cursos.

02. A pontuação adicional refere-se a outro curso de especialização considerado como correlato ao Emprego ou função exercida na Empresa, devendo ser considerada ainda quando o técnico possuir um curso de especialização além de 1(um) dos cursos de Pós-Graduação incompleto, conforme mencionado no segundo parágrafo da página anterior (*).

03. A pontuação total não excederá a 14 (quatorze) pontos.

04. O número de pontos será multiplicado pelo peso do Fator.

05. Os cursos de formação extensionista (pré-serviço) serão considerados como pontuação adicional(*)

FATOR 6 - Atuação em Congressos, Seminários, Simpósios e Eventos Similares - Peso 02

Pontuação Máxima do Fator = 20 pontos

Este Fator avalia as atividades desenvolvidas pelos técnicos após a graduação (se técnico de nível superior) ou após a conclusão de curso profissionalizante em nível de segundo grau (se Extensionista Rural - NM), através da participação técnica como coordenador, expositor, relator ou analista de trabalho em congressos, seminários, simpósios e eventos similares, nacionais e internacionais, desde que relacionados com o emprego ou função na Empresa.

a) TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS

| | |
|--------------|----|
| De 1 até 2 | 02 |
| + de 2 até 4 | 04 |
| + de 4 até 6 | 06 |
| + de 6 até 8 | 08 |
| + de 8 | 10 |

b) DEFINIÇÕES**- Coordenador:**

. É o responsável geral pelo evento, encarregado pela idealização, planejamento e provisão dos meios indispensáveis para sua realização; ou

. É o responsável pela estruturação técnica do evento, seleção de temas, seleção, convite e preparação de conferencista e consolidação dos produtos do evento (anais, memoriais, relatórios, etc.).

- Expositor ou Conferencista:

. É o técnico que se inscreve espontaneamente ou que é convidado ou indicado para apresentar tema de sua própria autoria, de outros técnicos associados ou de responsabilidade da instituição que representa.

- Relator

. É o técnico encarregado de relatar temas de seu domínio, valendo-se das informações colhidas durante a discussão de especialistas em

sessões separadas, consolidando idéias e produzindo informe para apresentação.

-Analista de Trabalho

. É o técnico encarregado de selecionar trabalhos a serem apresentados em um evento, indicando aqueles que serão inscritos para apresentação ou selecionados para comporem os anais do evento.

c) **NORMAS DE PONTUAÇÃO**

01. São considerados apenas os eventos que cumulativamente apresentam as seguintes características:

a) abordagem de temas técnicos relacionados com o conteúdo do emprego de provimento efetivo ou de interesse da Extensão Rural; e

b) congresso de classes profissionais ou especialistas.

02. Não serão considerados eventos patrocinados exclusivamente pela EMATER-DF.

03. Não será considerada a participação em cursos.

04. O total de pontos será multiplicado pelo peso do Fator.

FATOR 7 - Publicações Técnicas - Peso 04

Pontuação Máxima do Fator = 40 pontos

Este fator avalia a maturidade profissional, após a graduação (se técnico de nível superior) ou após a conclusão de curso profissionalizante em nível de 2º grau (se extensionista rural NM), expressa através da elaboração e veiculação de artigos, estudos, manuais técnicos, monografias e livros sobre temas técnico-científicos de cunho metodológico, educacional, econômico, social e outros correlacionados com o conteúdo do emprego de provimento efetivo ou de interesse da Extensão Rural.

a) **TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS**

| Nº DE TRABALHOS | TIPOS DE TRABALHOS/PONTUAÇÃO | | | |
|-----------------|------------------------------|------------------|---|----------------------|
| | LIVROS E MONOGRAFIAS | MANUAIS TÉCNICOS | ARTIGOS TÉCNICO-CIENTÍFICOS, ESTUDOS E CONFERÊNCIAS | FOLDERES OU VOLANTES |
| 1 | 05 | 02 | 01 | 00 |
| 2 | 10 | 04 | 02 | 01 |
| + de 2 até 4 | - | 06 | 04 | 02 |
| + de 4 até 6 | - | 08 | 06 | 03 |
| + de 6 até 8 | - | 10 | 08 | 04 |

b) **DEFINIÇÕES****- Livro:**

. Publicação de caráter técnico-científico, com fins utilitários, não periódica, impressa e formalmente editada, que contenha mais de 48 páginas.

- Monografia:

. Dissertação cuja característica essencial é o tratamento pormenorizado de um tema específico, abordado em todos os seus aspectos e ângulos e desenvolvido com metodologia preestabelecida.

- Estudo:

. Documento que apresenta uma investigação especial sobre assunto científico ou técnico.

- Artigo Técnico Científico:

. Trabalho técnico-científico completo, porém de dimensão reduzida, cuja matéria não comporta em livro, constituindo parte principal de revistas de cunho científico ou técnico.

- Manual Técnico:

. Livro ou folheto que contém instruções e noções essenciais relativas à determinada matéria, profissão ou qualquer atividade prática. Também chamado de guia, pelo fato de prestar informação de forma prática e concisa.

- Conferência:

. Texto reproduzido de uma palestra proferida.

- Folder:

. Peça publicitária e/ou informativa composta de uma só folha dobrada ao meio ou com maior número de dobras, texto, fotografia e/ou desenho nos dois versos.

- Volante:

. Peça publicitária e/ou informativa composta de uma só folha, contendo texto, fotografia e/ou desenho em apenas um lado da folha.

c)

NORMAS DE PONTUAÇÃO

01. Somente serão computados trabalhos disseminados formalmente por uma instituição e com autoria explicitada no próprio trabalho.

02. A contagem de pontos será cumulativa de acordo com o número e tipo de publicação, não podendo o total exceder a:

- 10 (dez) pontos para Livros e Monografias;
- 10 (dez) pontos para Manuais Técnicos;
- 08 (oito) pontos para Artigos Técnicos-Científicos, Estudos e Conferências; e
- 04 (quatro) pontos para Folderes ou Volantes.

03. As conferências serão consideradas neste Fator somente quando publicadas nos anais do respectivo evento ou oficialmente por alguma instituição.

04. Serão considerados os trabalhos produzidos isoladamente, bem como em colaboração, desde que a autoria esteja explícita.

05. Não serão consideradas teses, monografias ou dissertações que seja requisitos para obtenção de títulos de pós-graduação ou diplomas de qualquer modalidade de curso.

06. Não serão considerados programas, projetos, relatórios técnicos ou artigos noticiosos (informativos ou apenas de divulgação dos conhecimentos) de obrigatoriedade do emprego ou função.

07. Será considerada uma única publicação ou edição para cada trabalho.

08. O total de pontos será multiplicado pelo peso do Fator.

FATOR 8 - Exercício de Empregos e Funções de Confiança, Gerência de Projetos e Participação em Comissões - Peso 10

Pontuação Máxima do Fator = 100 pontos

Pontuação Máxima do Fator com Abono = 210 pontos

Este Fator avalia o exercício de empregos de Direção e Funções de Confiança, ocupados formalmente nas estruturas organizacionais de instituições do setor público agrícola, após a graduação (se Técnico de Nível Superior) ou após a conclusão do curso profissionalizante em nível de 2º Grau (se Extensionista Rural-NM), por mais de 6 (seis) meses consecutivos, considerando-se o porte das organizações e função na hierarquia da instituição onde os serviços foram prestados, bem como a gerência de projetos finalísticos e a participação formal em comissões de trabalho.

a) **TABELA PARA ATRIBUIÇÃO DE PONTOS**

| PORTE DA ORGANIZAÇÃO | NÍVEIS GERENCIAIS | | | |
|----------------------|-------------------|---------------|----------------|---------------|
| | INSTITUCIONAL | INTERMEDIÁRIO | OPERACIONAL II | OPERACIONAL I |
| | PONTUAÇÃO | PONTUAÇÃO | PONTUAÇÃO | PONTUAÇÃO |
| GRANDE | 4 | 3 | 2 | 1 |
| MÉDIO(*) | 3 | 2 | 1 | 0,5 |
| PEQUENO | 2 | 1,5 | 1 | 0,5 |

(*) A EMATER-DF é considerada uma Empresa de médio porte.

b) **DEFINIÇÕES**

b.1. Níveis Gerenciais

- Institucional

compõem o 2º escalão gerencial da Empresa (Coordenadoria, Gabinete, Departamento ou equivalente).

- Operacional II

Empregos que compõem o 3º escalão gerencial da Empresa (Chefia de Escritório Regional, Chefia de Núcleo ou equivalente).

- Operacional I

. Empregos que compõem o 4º escalão da Empresa (Chefia de Escritório Local, Chefe de Centro de Treinamento, Seção, Setor ou equivalente).

b.2. Portes de Organização

- Grande Porte: Âmbito de Atuação Nacional.

- Médio Porte: Âmbito de Atuação Estadual e/ou Regional

- Pequeno Porte: Âmbito de Atuação Local ou Micro-Regional.

c) NORMAS DE PONTUAÇÃO

01. O total da pontuação normal equivalerá à soma dos pontos obtidos em cada nível gerencial exercido dentro dos respectivos portes organizacionais, não podendo exceder a 10 pontos.

02. A pontuação normal poderá ser acrescida dos seguintes abonos:

a) 2 (dois), 3 (três) ou 4 (quatro) pontos àqueles que tenham permanecido no mesmo emprego de gerência formal da estrutura organizacional por período consecutivo superior a 2 (dois), 3 (três) ou 4 (quatro) anos a mais, respectivamente, independente do número de empregos ou níveis.

b) Os técnicos designados para comporem Comissão de trabalho farão jus a 0,5 (meio) ponto pela participação em cada 3 (três) comissões, podendo atingir, no máximo, 3 (três) pontos.

c) Os ocupantes de Empregos de Nível Superior e de Serviços Operacionais designados para gerenciar projetos finalísticos por prazo superior a 06 (seis) meses farão jus a 0,5 (meio) ponto por ano de exercício intercalado ou consecutivo, desde que não haja concomitância com a ocupação de função de confiança, podendo atingir no máximo 04 (quatro) pontos.

03. Serão considerados cumulativamente os abonos atribuídos às letras "a" "b" e "c" acima, podendo, neste caso, a pontuação total alcançar 21(vinte e um) pontos.

04. O número de pontos será multiplicado pelo peso do Fator.

V. NORMAS DE OPERACIONALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE MATURIDADE

01. A avaliação de Maturidade, para os ocupantes de Empregos de Nível Superior e Serviços Operacionais Finalísticos é regida por este Manual, obedecendo ao Plano de Empregos e Salários da Empresa e pela normatização que vier a ser aprovada pela Diretoria, alterando-o, complementando-o ou atualizando-o.

02. A primeira Avaliação de Maturidade para ocupante de Empregos de Nível Superior e Serviços Operacionais Finalísticos ocorrerá conforme cronograma de progressão funcional da empresa respeitada a limitação do período mínimo de 1 (um) ano para novos contratados.

03. A atualização da Avaliação de Maturidade para os Empregos Técnicos de Nível Superior e Serviços Operacionais ocorre a cada intervalo de 2 (dois) anos, sempre com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro dos anos pares.

04. A Avaliação de Maturidade será realizada por uma Comissão de Avaliação designada oficialmente pelo Presidente da EMATER-DF.

4.1. A Comissão de Avaliação de Maturidade será composta por quatro membros titulares e quatro membros suplentes, designados segundo os seguintes critérios:

a) 3 (três) empregados da EMATER-DF, sendo obrigatoriamente 1 (um) ocupante de Empregos de Nível Superior, 1 (um) ocupante do emprego de Extensionista Rural - NM e 1 (um) a critério da Diretoria; e

b) 1 (um) empregado da EMATER-DF, indicado pela ASSER-DF, como representante dos empregados.

4.2. Para cada membro permanente será designado um suplente para substituí-lo nos impedimentos eventuais, obedecidas as exigências para indicação do titular.

05. É de competência da Comissão de Avaliação de Maturidade:

a) proceder à avaliação de currículo de todos os empregados de Empregos de Nível Superior e de Serviços Operacionais para fins de fixação de salário; e

b) proceder à Avaliação de currículo dos ocupantes de Empregos de Nível Superior e de Serviços Operacionais, de acordo com as

normas estabelecidas no PES, objetivando apurar o grau de crescimento de sua Maturidade, para alteração de salário.

5.1. Compete ao Presidente da Comissão:

a) Convocar os membros da Comissão, estabelecendo data e horário para as reuniões de avaliação;

b) Abrir a reunião dando início ao processo e encerrá-la na hora conveniente;

c) Impugnar o resultado da avaliação e Avaliação, caso não sejam cumpridas as normas contidas neste Manual; e

d) Registrar, em formulário próprio, o laudo de avaliação, assinando-o colhendo as assinaturas dos avaliadores e encaminhando-o à Área de Recursos Humanos para providências de enquadramento ou Progressão Funcional.

e) Emitir parecer circunstanciado em eventuais recursos ou solicitações de revisão ou reconsideração apresentados pelos empregados

5.2. Compete aos membros da Comissão, ou suplentes em exercício, com exceção do Presidente:

a) Avaliar a maturidade dos ocupantes de Empregos de Nível Superior e de Serviços Operacionais Finalísticos, através da análise de seus currículos;

06. A Avaliação de Maturidade, em todos os casos, será feita mediante apresentação do currículo do técnico, conforme roteiro padronizado, devidamente atualizado, até a data fixada para avaliação.

6.1. Em nenhuma hipótese será avaliado/reavaliado currículo que não esteja elaborado de acordo com a padronização adotada pela EMATER-DF.

6.2. No processo de avaliação/Avaliação não serão consideradas informações incompletas, total ou parcialmente em desacordo com o roteiro padronizado.

6.3. A Comissão de Avaliação de Maturidade poderá solicitar, através de qualquer de seus membros, comprovantes e informações complementares ao currículo, bem como solicitar laudos técnicos de especialistas em assuntos que, a seu critério, os exigirem.

07. A Avaliação de Maturidade se processará da seguinte forma:

7.1. Cada currículo será avaliado pelos membros da Comissão que, individualmente, preencherão a Ficha de Avaliação antes das reuniões para conclusão dos resultados finais.

7.2. Nas reuniões da Comissão, caso haja discrepância de pontos é imprescindível que os avaliadores discutam os critérios utilizados e cheguem a uma conclusão de conjunto.

7.3. Não devem ser utilizadas e não serão consideradas válidas, em face da natureza do sistema adotado, definições de pontos obtidos através de médias aritméticas dos pontos atribuídas pelos avaliadores individualmente.

7.4. Os resultados finais de Avaliação de Maturidade devem ser registrados em formulário próprio, datado e assinado pelo Presidente da Comissão e pelos avaliadores.

7.5. O formulário com registro do resultado da avaliação deverá ser encaminhado à Área de Recursos Humanos, que é responsável pelo seu arquivamento, guarda e pelo encaminhamento de cópia do mesmo ao avaliado para conhecimento do seu nível de maturidade decorrente do processo de enquadramento ou Progressão Funcional.

7.6 Qualquer solicitação de revisão ou reconsideração de resultado deve ser encaminhada pelo interessado ao Presidente da Comissão, até 15 (quinze) dias a contar do recebimento da comunicação do resultado, com citação explicitada do Fator ou dado devidamente fundamentado, a ser revisto ou reconsiderado. Decorrido este prazo ou não atendidos estes requisitos, é vedado ao Presidente da Comissão o recebimento da solicitação.

7.7. É facultado ao técnico, quando não satisfeito com a decisão da comissão acerca do seu recurso, recorrer, ainda, a Direção da Empresa, que solicitará parecer técnico da área de recursos humanos para subsidiar a sua decisão.

7.7.1 A Direção, se entender conveniente e oportuno, poderá solicitar manifestação da Assessoria Jurídica.

08. No processo de Avaliação ou Avaliação de Maturidade, devem ser observadas as seguintes normas gerais:

8.1. Cada Fator avaliado poderá receber como pontuação normal de 0 a 10 pontos de acordo com as tabelas estabelecidas. Para alguns fatores está prevista pontuação além, adicional e/ou acréscimo de abono. O máximo possível de ser obtido com a pontuação normal é de 1.000 pontos, para os Técnicos de Nível Superior e, é de 800 pontos para os Extensionistas Rurais de Nível Médio. A pontuação adicional e abono são mecanismos para aceleração da evolução ou compensação de fatores de acesso restrito. O

máximo possível de ser obtido com a pontuação normal acrescida de adicionais e abono é de 1.446 pontos.

8.2. Na implantação deste Manual os empregados já contratados serão enquadrados conforme as avaliações realizadas em janeiro de 2008.

8.3. Os novos contratados terão seus currículos avaliados globalmente, quando da sua primeira avaliação de maturidade profissional, registrando-se a pontuação obtida para aplicação da regra prevista no item 9.3, alínea “e)” deste PES.

8.4. As avaliações posteriores considerarão apenas as informações agregadas ao currículo, decorrentes de fatos ocorridos após a data base da avaliação imediatamente anterior.

8.5. A pontuação das avaliações será feita obedecendo aos seguintes procedimentos:

- A base inicial de pontuação será a do total de pontos obtidos na avaliação imediatamente anterior;

- Os pontos obtidos com os acréscimos por Avaliação serão somados a pontuação utilizada como base; e

8.6. O enquadramento, a partir da pontuação final, será feito sempre no nível mais próximo de pontos registrados na tabela salarial, sempre respeitada a limitação prevista no item 9.3, alínea “e)” deste PES.