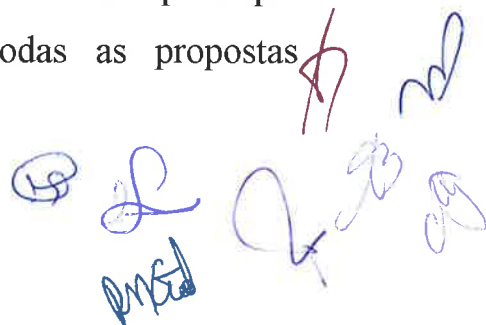
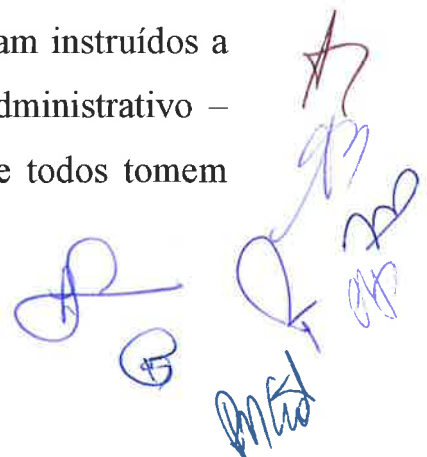


ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Ao primeiro dia de março de dois mil e quatro, às 14:00h, reuniram-se na
2 sala da Biblioteca do C.O. sob a coordenação do Prof. Dr. Adilson
3 Carvalho, Presidente da Comissão Central de Recursos Humanos,
4 devidamente convocados por escrito os seguintes membros: Professores
5 Doutores: Adnei Melges de Andrade, Marilene De Vuono Camargo
6 Penteado; os representantes dos funcionários - Senhoras: Neli Maria
7 Paschoarelli Wada, Mônica Zinneck; como convidadas as Senhoras: Maria
8 Guiomar do Nascimento Malheiro, Rosangela Madeira Menezes Eid e a
9 Procuradora Dra. Marília Toledo Venier de Oliveira Nazar. Ausências
10 justificadas: Senhora Salete São Bernardo Aversano e o Professor Doutor
11 Lindolfo Galvão de Albuquerque. **1ª PARTE - EXPEDIENTE** - 1) ATA:
12 Aprovada e assinada a ata do dia 01 de dezembro de 2003. 2)
13 COMUNICAÇÕES: Prof. Adilson abre a sessão comunicando que o
14 Processo de Movimentação na Carreira está bem avançado e que os
15 trabalhos continuam no DRH. Prof. Adnei explica que no momento estão
16 sendo feitas definições sobre as diversas funções existentes na USP o que
17 anteriormente só existia uma descrição básica. Existe um protótipo do
18 P.C.F. – Plano de Classificação de Funções, material apresentado na
19 reunião para que os membros consultem e que será encaminhado a
20 Consultoria Jurídica; pois existem muitas especificidades nas diversas áreas
21 e profissões regulamentadas. Para que as funções fossem descritas de
22 acordo com a nova Proposta de Carreira, foi preciso consultar as
23 Unidades/Órgãos. Solicitamos às Unidades/Órgãos Propostas de Perfis para
24 a contribuição nas descrições e somente 24% delas encaminharam material
25 e nem todas foram passíveis de aproveitamento. Profa Marilene explica que
26 para a descrição das funções foram analisadas todas as propostas



27 encaminhadas pelas Unidades/Órgãos, na literatura como também o
28 material que já possuíamos de estudos anteriores. Foi sugerido para este
29 PCF a extinção de várias funções como por exemplo os Meio Oficiais. Sra.
30 Neli solicita apresentar a proposta da FMVZ. Entende que foi um trabalho
31 difícil mas é uma função que existe no mercado e a solicitação foi feita
32 pelas Auxiliares de Serviços Gerais que exercem a função de Auxiliar
33 Agropecuário. Sra. Guiomar informa que a sugestão da FMVZ ficou
34 incorporada no estudo. Prof. Adnei acrescenta que não acha viável aceitar
35 neste momento novas propostas pois os prazos de entrega foram os mais
36 extensos possíveis e que o protótipo do PCF está pronto, apenas precisamos
37 fazer pequenos acertos. Explica que o trabalho foi o mais completo
38 possível e que foram coletados dados nas Unidades/Órgãos para obter as
39 especificidades das funções. Prof. Adilson informa que o próximo passo
40 será um ajuste final no jurídico para saber se está tudo correto e finalmente
41 colocar no site. Sra. Neli informa que os Técnicos em Radiologia estão
42 reivindicando o Auxílio-Alimentação e que as horas extras dos motoristas
43 não estão sendo pagas de acordo com a Portaria. Prof. Adilson explica que
44 foram analisados os casos dos Técnicos em Radiologia e que para quem
45 trabalha 24h semanais o Auxílio-Alimentação não pode ser fornecido. No
46 caso dos Motoristas a questão das horas extras é responsabilidade das
47 Unidades/Órgãos. Sra. Mônica informa que são feitas mais de 2h extras
48 diárias pelos Motoristas. **2ª PARTE - ORDEM DO DIA – 1)**
49 AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: Prof. Adnei solicita a Sra. Guiomar o
50 relatório da A.D. Sra. Guiomar entrega 01 cópia do relatório de AD (anexo)
51 a todos os membros da reunião, lê 03 recursos que foram encaminhados
52 indevidamente à CCRH e informa que os funcionários foram instruídos a
53 encaminhar o recurso ao Órgão do Conselho Técnico Administrativo –
54 CTA de suas Unidades/Órgãos. Prof. Adilson solicita que todos tomem

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'G' and another that looks like 'Mônica'.

55 conhecimento do relatório e pede sugestões para a próxima reunião da
56 CCRH. 2) PROCESSO ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO: Os membros da
57 CCRH analisaram 04 pedidos, sendo estes deferidos: FFLCH – Geni
58 Ferreira Lima e Leonardo de Novaes, IF – Joaquim Vitoriano da Costa e
59 PCARP – Adigio Antonio de Oliveira. 3) PROGRAMA DE ACESSO: Item
60 discutido na 1ª Parte - Expediente em Comunicações. 4) INCLUSÃO DA
61 FUNÇÃO DE ESPECIALISTA EM COOPERAÇÃO E EXTENSÃO
62 UNIVERSITÁRIA NO ROL DAS FUNÇÕES ABRANGIDAS PELA
63 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 11/96. Deferida. 5) OUTROS: Criação
64 da função de Analista de Administração de Saúde. Às 16h00 nada mais
65 havendo a ser tratado, o Prof. Dr. Adilson Carvalho agradece a presença de
66 todos e dá por encerrada a presente reunião. Para constar, eu, Edilene
67 Aparecida Fatorelli, Técnico de Recursos Humanos, lavrei e digitei esta
68 Ata, que será assinada pelo Sr. Presidente e pelos demais membros e
69 convidados da CCRH presentes à reunião em que for discutida e aprovada.



Relatório do Processo de Avaliação de Desempenho de 2003

Com a conclusão do Processo de Avaliação de Desempenho 2003 dos servidores Técnico-administrativos da USP, passamos a relatar o que se segue:

Para a avaliação de desempenho foram elaborados três formulários, para os grupos: Básico, Técnico e Superior, conforme a carreira da Universidade de São Paulo, subdivididos em três dimensões: institucional, funcional e individual, sendo: onze características bem definidas e pontuadas para as funções do grupo Básico, totalizando 44 pontos, e treze características bem definidas e pontuadas para os Grupos Técnico e Superior, totalizando 52 pontos.

O Departamento de Recursos Humanos forneceu treinamento a funcionários de todas as Unidades/Órgãos da USP, inclusive se deslocando para atender as Unidades do Interior, aos Assistentes de Áreas, Diretores de Biblioteca e Informática e Representante indicado pelos Dirigentes, que em algumas das Unidades autônomas foram Docentes, Dirigentes e Vice-Diretores e que, por sugestão do DRH, constituiriam uma Comissão Interna de Avaliação de Desempenho, com as atribuições de:

- Coordenar e orientar os trabalhos de avaliação de desempenho na Unidade/Órgão e repassar o treinamento para todos os funcionários da Unidade/Órgão.
- Atuar como interlocutora entre funcionário e avaliador, entre estes e o CTA e entre a Unidade/Órgão e o DRH nos assuntos pertinentes à avaliação de desempenho.
- Funcionar como mediadora entre superior imediato e avaliado. No caso de serem identificadas distorções na avaliação, não efetuar nenhuma modificação no formulário, devendo, apenas, solicitar ao avaliador que reveja sua avaliação, comunicando o fato ao CTA, responsável por deliberar sobre o procedimento.
- Acompanhar a consecução dos planos de metas, para assegurar os prazos estabelecidos.

Os formulários foram amplamente divulgados na Universidade. A entrevista devolutiva, item 6 da regulamentação do processo, foi objeto do treinamento; as técnicas de entrevista foram abordadas e constaram de manual distribuído às Comissões das Unidades/Órgãos e Comissões Internas de Avaliação, no treinamento mencionado.

Foram avaliados aproximadamente 13.500 (treze mil e quinhentos) servidores em toda a Universidade de São Paulo.

O DRH abriu um processo para cada Unidade/Órgão, onde toda a documentação relativa à avaliação de desempenho foi anexada. Verificou-se que estes processos nem sempre foram instruídos adequadamente pelas Unidades/Órgãos, apresentando falta de alguns dados importantes para elaboração deste relatório. Por esta razão, principalmente no item "recursos interpostos", o presente relatório pode apresentar alguma imprecisão.

1. Sobre a fragmentação da Avaliação de Desempenho

Aproximadamente 53% das Unidades/Órgãos optaram por uma avaliação de desempenho fragmentada em segmentos estruturais. Vale ressaltar que entre as 47% Unidades/Órgãos que optaram pela não fragmentação, encontram-se Órgãos com número pequeno de funcionários nos quais a fragmentação fica inviável.

Pelos números obtidos, podemos concluir que possibilitar às Unidades/Órgãos uma avaliação fragmentada trouxe melhorias ao processo.

2. Sistemática de Avaliação

Praticamente todas as Unidades/Órgãos constituíram Comissões Avaliadoras, conforme sugestão do DRH. Estas Comissões, embora fossem responsáveis pelo processo nem sempre realizaram a avaliação, propriamente dita, dos funcionários.

A sistemática de avaliação foi diversificada, variando bastante de uma Unidade/Órgão para outra. A grande maioria das Unidades/Órgãos utilizou mais que uma avaliação por funcionário, diminuindo, assim, uma possível subjetividade, sendo que a do superior imediato esteve quase sempre presente. A auto-avaliação também foi utilizada, na maioria dos casos como referencial para os avaliadores.

3. Critérios de Desempate

Estes também variaram bastante de uma Unidade/Órgão para a outra. Os mais comuns ainda foram:

- Maior tempo na USP
- Maior tempo na função
- Maior tempo na Unidade
- Maior grau de escolaridade
- Maior grau de escolaridade relacionada à função
- Maior grau de escolaridade acima da mínima exigida para a função
- Maior pontuação em uma característica determinada do formulário
- Maior somatória em uma dimensão do formulário (funcional, institucional, individual)
- Não ter recebido nível em avaliações passadas
- Menor enquadramento, etc.

4. Alterações no formulário

Aproximadamente 98% das Unidades/Órgãos não fizeram alterações no formulário de avaliação de desempenho.

Das Unidades que optaram por introduzir modificações nestes estão a FE e o IME, que para melhor adequação à realidade existente e entendimento das características, **descreveram cada uma das ponderações.**

5. Dos recursos

Os números relativos aos recursos são os mais prejudicados, uma vez que nem sempre encontramos dados efetivos nos processos das Unidades/Órgãos.

É importante esclarecer que, pelo que pudemos concluir com base nos documentos analisados, alguns recursos são apenas comentários/manifestações sobre o processo de avaliação de desempenho que, pela falta de objetividade, não poderiam ser considerados como recursos.

No Campus de São Carlos foi onde houve maior número de recursos. De aproximadamente 850 servidores avaliados, foram interpostos em torno de 115 (cento e quinze) recursos junto às Unidades/Órgãos, o que corresponde a aproximadamente 13,5% do total de funcionários desse Campus. Porém faltam dados quanto ao percentual de deferimentos.

6. Críticas ao processo

A questão principal parece estar ligada a **insuficiência dos recursos** destinados à avaliação de desempenho.

Outra crítica se refere à **vinculação imediata de ganho salarial** com avaliação de desempenho.

Abaixo relacionamos outros itens:

- Processo pouco efetivo;
- Avaliadores usam critérios diferentes;
- Ferramentas não permitem avaliação imparcial;
- Expectativas diferentes das chefias imediatas relativas ao desempenho do funcionário;
- Atividades difíceis de serem comparadas;
- Processo tomador de tempo, causador de constrangimentos e inócuo em termos de progressão na carreira

7. Sugestões para a Avaliação de Desempenho

- Avaliações sem ganho salarial
- Avaliações cumulativas, gerando ganho salarial somente após algumas avaliações
- Avaliações continuadas
- Que a avaliação atual seja descontinuada e não utilizada em processos futuros que visem a progressão
- Divulgação somente pelo número funcional (critério sigiloso do resultado)
- Em se querendo impor um processo de avaliação, o mesmo seja feito por pessoal estranho ao avaliado, conforme carreira docente
- Implementar as ações propostas e decorrentes do processo

O Processo de Avaliação de Desempenho 2003 da USP, possibilitou a 30% dos funcionários avaliados, aproximadamente 4050 funcionários, que se destacaram por seu desempenho, uma progressão de um nível na tabela salarial de seu grupo