


ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Ao primeiro dia do mês de agosto do ano de dois mil, às 14 horas, reuniram-se na Sala da Antiga
2 Biblioteca do C.O., sob a coordenação do Prof. Dr. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente da
3 Comissão Central de Recursos Humanos, devidamente convocados por escrito os seguintes
4 membros: Professores Doutores: Marilene De Vuono Camargo Penteado, Luiz Eduardo
5 Montenegro Chinellato e o Prof. Gilberto Tadeu Shinyashiki, os representantes dos funcionários
6 – Senhores: João Jorge de Souza, Waldir Quintino e a Sra. Márcia Ferreira de Andrade; como
7 convidadas – Sra. Rosângela Madeira Menezes Eid e eu Maria Aparecida de Lima. Ausente:
8 Prof. Dr. Adnei Melges de Andrade. **1ª Parte – Expediente – 1) Comunicações:** Prof. Hélio
9 cumprimenta os membros pela retomada das atividades e coloca que essas, em função do tempo
10 decorrido, devem ser compensadas com um novo cronograma de trabalho. Propõe aos membros
11 uma nova reunião num prazo de 15 dias, para avançar no tema movimentação vertical na carreira.
12 Sra. Márcia pergunta se o mandato dos representantes dos funcionários expira no dia da primeira
13 reunião da CCRH ou no dia da publicação dos nomes no Diário Oficial. Prof. Hélio responde não
14 ter certeza e por considerar um tema jurídico diz que será verificado. Prof. Gilberto acrescenta
15 que se estiver por expirar o mandato dos representantes, os trabalhos da CCRH devem ser
16 antecipados. Prof. Hélio comenta que como presidente da Comissão gostaria que os atuais
17 membros permanecessem até a finalização dos trabalhos já iniciados. Prof. Gilberto informa que
18 o Auxílio Alimentação já foi implementado, mas há duas questões que gostaria de apresentar para
19 os membros: 1ª) a Portaria que regulamenta o benefício Auxílio Alimentação estabelece que o
20 mesmo será concedido aos 1.000 funcionários que apresentarem o menor índice salário/número
21 de dependentes. Definidos esses 1.000 funcionários e passados alguns meses, observa-se que
22 este número caiu para 994 devido a ocorrências como por exemplo rescisão contratual. Pergunta:
23 complementa este número ou espera o benefício completar um ano? Prof. Hélio considera que se
24 houver complementação desse número o controle ficará difícil. Lembra que ao definir o benefício
25 procurou-se tomar o cuidado para que a operacionalização fosse simples. Sr. João comenta que
26 em Bauru há um funcionário que é contratado pela Renda Industrial e não recebeu o benefício e
27 que gostaria que fosse verificado. Prof. Gilberto informa que apenas o pessoal contratado pelo
28 orçamento foi considerado elegível, mas solicita que o DRH seja informado. Prof. Hélio propõe
29 que este tema seja discutido na próxima reunião. Prof. Gilberto voltando ao tema Auxílio

The image shows several handwritten signatures in blue and red ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures, some in blue ink and one in red ink, likely representing the participants in the meeting.

30 Alimentação, coloca que a segunda questão é a base que foi utilizada para cálculo do índice.
31 Sendo inicialmente considerado o salário do mês de janeiro/00 e devido ao novo piso salarial do
32 nível básico observa-se que muitos funcionários deixariam de ganhar o benefício. Prof. Hélio
33 concorda, mas ressalta que deve ser cumprido o estabelecido na Portaria que regulamenta o
34 benefício. O salário a ser considerado deve ser o percebido pelo funcionário no mês de janeiro,
35 correspondendo ao mês anterior. Prof. Gilberto informa que quanto ao benefício vale refeição,
36 um Ofício Circular foi enviado às Unidades/Órgãos para confirmar a existência de funcionários
37 efetivamente lotados em locais que não possuem qualquer tipo de subsídio para alimentação ou
38 acesso a restaurantes mantidos pela Universidade. Acredita que se tudo correr bem no próximo
39 mês, ou seja, setembro, o mesmo já poderá ser implementado. Sobre o benefício Auxílio
40 Alimentação, a Sra. Márcia pergunta qual o valor mínimo estabelecido para o funcionário ser
41 considerado elegível. Prof. Gilberto solicita a Sra. Rosângela que verifique este dado e informe a
42 Sra. Márcia. 2) ATAS – Prof. Hélio com a concordância dos membros determina que as mesmas
43 fiquem para o final da reunião. **2ª Parte – Ordem do Dia – 1) Portaria GR 3043/96** – Prof. Hélio
44 propõe também a inversão dos temas, passando a discutir o de item 5, Movimentação na Carreira,
45 devido a urgência do assunto, obtendo aceitação por parte dos membros. *Movimentação na*
46 *Carreira* – Prof. Gilberto comenta que em função da campanha salarial as verbas orçamentárias
47 foram alteradas. Foram observadas as expectativas das Unidades quanto a aumento de salários e
48 não quanto a investimento no programa de recursos humanos. O dinheiro que ficou para ser gasto
49 com o orçamento poderá proporcionar 1.500 movimentações na carreira, nas três faixas. Sr. João
50 pergunta se houve um levantamento para verificar o nível de escolaridade. Prof. Gilberto
51 responde que sim e que 4.000 pessoas estariam com o nível de escolaridade acima do exigido
52 para a função. Diante desta situação, acha interessante elencar alguns requisitos alinhavando com
53 o requisito escolaridade, por exemplo a performance do funcionário nos processos de avaliação
54 de desempenho, sendo a mesma acima de 50%. Ressalta que não poderá desenvolver um
55 programa onde um funcionário que está na faixa I passe para a faixa II e o da faixa II passe para a
56 faixa III devido aos recursos alocados, pois haverá situações em que um funcionário “comerá” a
57 cota de dois para ter esta progressão. Um segundo ponto que gostaria de colocar é que as
58 Unidades possuem recursos pequenos para administrar e por isso não sabem como fazer. Este é
59 apenas um retrato quanto ao recurso da Universidade. Pergunta: se a CCRH definir alguns
60 critérios mais rígidos junto com uma cota relativamente pequena, não estaria criando dificuldades



Handwritten signatures and initials in blue and red ink at the bottom of the page. The signatures are: a blue signature on the left, a blue signature in the middle, a blue signature on the right, and a red signature on the far right with a red arrow pointing to it.

61 quanto ao programa de RH? Sugere que seja enviada uma relação para as Unidades/Órgãos com
62 o nome das pessoas que possuem o nível de escolaridade maior que o exigido para a função, uma
63 segunda lista relacionando as que obtiveram a avaliação de desempenho maior que 50% e uma
64 terceira lista com o nome das pessoas que seriam reclassificadas pelas Unidades, deixando claro
65 que estes casos a própria Unidade poderá resolver. Agora, se as Unidades/Órgãos quiserem
66 poderão adotar outros critérios. Prof. Hélio questiona se com o envio dessas listagens não estaria
67 a CCRH definindo critérios? Prof. Gilberto responde que não e sim fornecendo informações. Sra.
68 Márcia acha que talvez alguns funcionários poderão ficar insatisfeitos por causa da falta de
69 flexibilidade e também poderá ocorrer desvios de função. Considera que os trabalhos na área de
70 recursos humanos estão ainda devagar. Prof. Hélio pergunta se a mesma pensa em dar todo o
71 poder aos diretores ou dar todo o poder para a CCRH? Sra. Márcia acha que não funcionaria se
72 todo o poder fosse dado aos diretores de Unidades. Na sua opinião o funcionário que quer
73 melhorar deveria ser submetido a uma prova. Sr. João considera que se isso ocorrer os diretores
74 passarão a olhar os holleriths, valorizando apenas quem ganha menos. Prof. Gilberto ressalta que
75 quanto a esta questão há de se levar em conta a mudança do piso salarial do grupo básico. Na sua
76 opinião, solicitaria as Unidades que definissem esta movimentação. Se será considerada a
77 realização de cursos e não nível de escolaridade ou avaliação de desempenho, então que
78 estabeleçam os critérios, enviando à CCRH para homologação. Sra. Márcia acha que a idéia de
79 valorizar quem ganha menos não dá certo. Sr. Waldir cita um exemplo: a CCRH envia para a
80 Unidade/Órgão a relação com os critérios de avaliação de desempenho e escolaridade e esta por
81 sua vez define o critério de desempate, devolvendo à CCRH para homologação. Profa. Marilene
82 lembra que quanto ao critério cursos, existem muitas pessoas que realizam cursos fora da área de
83 atuação. Sra. Márcia acha que todas as Unidades deveriam ter a sua área de RH estruturada, com
84 pessoas que ajudariam neste momento na definição dos critérios. Prof. Hélio ressalta que existe a
85 questão da estrutura de poder. Quando um tema como esse é colocado em discussão o Dirigente
86 da Unidade quer fazer valer as suas regras. Agora, quanto a realização de provas a CCRH poderia
87 desenvolver melhor este tema, por exemplo: na área de informática. A CCRH informaria para
88 comunidade os critérios que seriam escolaridade e avaliação de desempenho, não
89 desconsiderando os recursos empregados para os programas. Sugere que na próxima reunião uma
90 proposta sobre o tema seja deliberada. Sra. Márcia questiona quanto as 1.500 movimentações
91 quem definirá os critérios. Profa. Marilene responde que será a CCRH. Prof. Hélio acrescenta

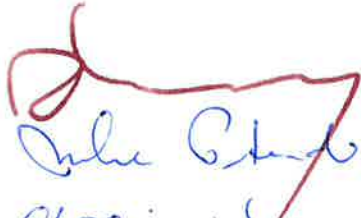

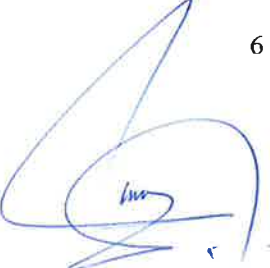


Handwritten signatures and initials in blue and red ink at the bottom of the page. The signatures include 'JP', 'A', 'Waldir', 'Marilene', and 'Márcia'. There is also a red signature on the far right.

92 que não há muita disponibilidade de verba e que existem três grupos na carreira devendo haver
93 uma ordem para beneficiar. Quanto a prova, supõe que a mesma deva ser aplicada para cada
94 grupo, uma vez identificados os funcionários elegíveis. Sr. Waldir gostaria de saber se a prova
95 terá um conteúdo geral. Sr. João comenta que talvez. Profª. Marilene acha que se houver uma
96 prova de informática, por exemplo, o funcionário poderá se inscrever a partir do momento que se
97 sentir capaz. Prof. Hélio ressalta que a prova será fechada, ou seja, não aberta ao público externo
98 como é o processo seletivo. Sra. Márcia considera que desta vez a CCRH deve pensar em algo
99 que faça valer o mérito do funcionário. Sr. João sugere aplicar uma prova de conhecimentos
100 gerais. Prof. Hélio acha que deve ser feito primeiro uma tentativa para verificar a possibilidade de
101 dar certo. Prof. Gilberto acrescenta que pode pensar nos grupos e também nas famílias das
102 funções. Prof. Hélio acha que existem três caminhos: 1) escolaridade e avaliação de desempenho;
103 2) 1.500 movimentações, considerando-se os três grupos e 3) identificação dos funcionários
104 elegíveis e aplicação de prova. Prof. Gilberto considera dramático realizar um concurso para o
105 funcionário obter uma vantagem de 5%. Prof. Hélio acha que não. Profª. Marilene acredita que
106 submetendo-se a uma prova o funcionário irá enxergar maiores perspectivas. Sra. Márcia
107 questiona se após a prova, a Unidade enviaria uma média para a CCRH tomar conhecimento.
108 Prof. Hélio responde que não. Considera que nesta linha de raciocínio a prova já definiria tudo.
109 Sr. Waldir acrescenta que a prova seria geral, mas as notas de cortes seriam por Unidade. Profª.
110 Marilene ainda acha que o funcionário só irá se inscrever para a prova se tiver realmente
111 capacidade. Prof. Hélio acredita que desta forma a responsabilidade sairia do Chefe e também do
112 Diretor da Unidade. O funcionário se prepararia e talvez, no futuro, a CCRH poderia definir um
113 programa para que o mesmo obtivesse melhor desempenho. A seguir questiona a opinião dos
114 membros. Sra. Márcia acha a alternativa melhor que o processo atual de avaliação de
115 desempenho. Prof. Gilberto comenta que a vantagem é a fácil operacionalidade, por não requerer
116 muito recurso. Prof. Hélio considera que embora o novo ainda assuste, não se deve deixar de
117 pensar em inovação, uma tentativa para o futuro. Sr. João lembra que hoje a avaliação de
118 desempenho é anual. Propõe que se faça uma avaliação com as regras atuais e outra utilizando o
119 sistema de prova. Somaria a pontuação e a nota calculando-se a média. Prof. Hélio sugere que o
120 DRH consulte duas ou três Unidades, expondo os modelos, observando assim os comentários.
121 Sra. Márcia pergunta quem definirá a nota de corte. Profª. Marilene responde que o dinheiro que
122 se tem para distribuir. Prof. Hélio acha positivo este novo modelo no sentido de um

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large blue signature. To its right, there are smaller blue initials, including 'WZ.' and 'A'. Further right, there is a blue signature that appears to be 'DRH' and another blue signature. On the far right, there is a red signature.

154 ser solucionado com a mudança do perfil desse profissional no P.C.F. . Prof. Gilberto ressaltava que
155 há dois problemas: 1) melhorar a capacidade de recrutamento; 2) o salário não está de acordo
156 com o mercado de trabalho. Prof. Hélio propõe que na próxima reunião seja analisada proposta
157 de novo perfil, isto é, que a inicial desta função seja alterada para Faixa II Nível A. 3)
158 *Modificação no requisito de Mestre de Embarcação* – Sra. Rosângela lê para os membros os
159 requisitos do P.C.F. e o que foi mudado pela capitania dos portos. Prof. Hélio após análise e
160 discussão juntamente com os membros altera o requisito da função. 4) *Modificação no requisito*
161 *de Inspetor de Orquestra* – Sra. Rosângela lê o pedido da Orquestra da USP onde é solicitada a
162 alteração da classificação da função, de Superior I A para Técnico I A, como também os
163 requisitos exigidos, de nível superior para 2º grau completo com diploma de conservatório. Prof.
164 Hélio comenta que em se alterando o perfil haverá um rebaixamento salarial. Profª. Marilene
165 esclarece que a justificativa da Orquestra é a dificuldade para o recrutamento. Sra. Márcia sugere
166 que a classificação seja então alterada para Técnico II A. Profª. Marilene lê novamente o pedido
167 e a alteração solicitada concordando todos com a mudança do perfil, ou seja, Inspetor de
168 Orquestra – T I A. 5) *ATAS*- As Atas dos dias 01.03, 22.03 e 11.04 são aprovadas e assinadas,
169 sendo distribuídas cópias da Ata do dia 02.05, para posterior leitura e correção. Às 16 horas nada
170 mais havendo a ser tratado, o Presidente agradece a presença de todos e dá por encerrada a
171 presente reunião. Para constar, eu, Maria Aparecida de Lima, Chefe Técnica de Seção, lavrei e
172 digitei esta Ata, que será assinada pelo Sr. Presidente, por mim e pelos demais membros da
173 CCRH presentes na reunião em que foi discutida e aprovada.


Gilberto
Márcia S. Oliveira Nazar

6

Juniper
RMEud