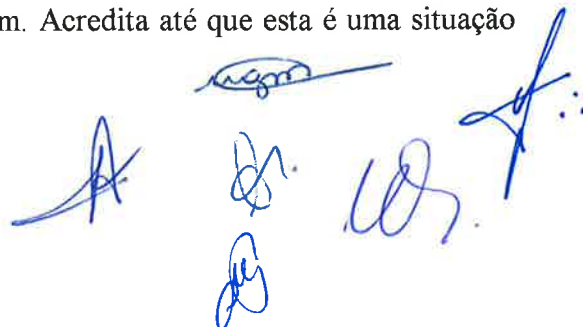
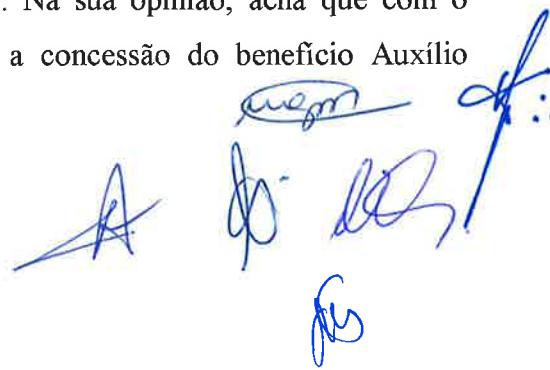


ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Aos dois dias do mês de maio do ano de dois mil, às 14h00min, reuniram-se na Sala do
2 Coordenador da CODAGE, sob a coordenação do Prof. Dr. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente
3 da CCRH, devidamente convocados por escrito os seguintes membros: Professores Doutores:
4 Adnei Melges de Andrade, Marilene De Vuono Camargo Penteado, Luiz Eduardo Montenegro
5 Chinellato e o Prof. Gilberto Tadeu Shinyashiki, os representantes dos funcionários – Senhores:
6 João Jorge de Souza, Waldir Quintino e Sra. Márcia Ferreira de Andrade; como convidadas –
7 Sra. Maria Guiomar do Nascimento Malheiro e eu Maria Aparecida de Lima. **1ª Parte** –
8 **Expediente** – 1) *Comunicações*: Prof. Hélio abre a sessão sem comunicações. Sr. João Jorge
9 comunica que no HRACF, Unidade onde trabalha, 21(vinte e um) funcionários foram
10 beneficiados com o Auxílio Alimentação, representando, mais ou menos, 5% (cinco por cento)
11 do quadro funcional. Já na FOB, 13 (treze) funcionários beneficiados. A seguir, apresenta aos
12 membros da CCRH algumas questões da Comissão de Qualidade do HRACF, solicitando que
13 sejam respondidas formalmente. Esclarece que neste documento é solicitado que as situações
14 anteriores dos funcionários que já se encontravam classificados nos níveis B, C e D sejam
15 consideradas. Informa que também é solicitada uma revisão dos valores da Verba de
16 Representação. Como exemplo cita a situação do Setor de Contabilidade do HRACF, onde uma
17 funcionária classificada no grupo Técnico foi indicada para responder pelo setor, não aceitando,
18 por considerar o valor da verba de representação muito baixo. 2) ATA - Prof. Hélio sugere que as
19 Atas fiquem para o final da reunião. **2ª Parte – Ordem do Dia** – 1) *Movimentação na Carreira*: -
20 o Prof. Hélio pede ao Prof. Gilberto que relate os trabalhos do DRH relativos aos itens a, b e c
21 constantes da pauta. Prof. Gilberto comenta sobre a atualização do Censo de Escolaridade,
22 destacando o treinamento oferecido pelo DRH aos Chefes de Seção de Pessoal da USP. Sra.
23 Márcia pergunta como ficaria a questão dos funcionários que possuem o curso de pós-graduação
24 e que estão ligados à área acadêmica. Prof. Adnei esclarece que poderia ser considerado como
25 curso de aperfeiçoamento na área de atuação, como exemplo menciona: curso de redação para
26 Secretária, cursos de informática, curso de relações públicas, etc., ou mesmo os cursos de
27 Educação continuada. Sra. Márcia ressalta que possui 15(quinze) anos de tempo USP e sempre
28 procurou se aprimorar na sua área, mas que os Assistentes Técnico de Direção IV que trabalham
29 nas Pró-Reitorias, por exemplo, não sabem mais que curso fazer. Eles lidam muito com a
30 legislação e já conhecem bem o trabalho que desenvolvem. Acredita até que esta é uma situação



31 natural que ocorre com o pessoal de nível superior que presta assessoria nas Unidades/Órgãos.
32 Mas, com a possibilidade de ocorrer promoção por escolaridade, os profissionais ligados a área
33 acadêmica que não tem estes cursos e possuem mais de 25 (vinte e cinco) anos de USP não vêem
34 chance de progredir. Profª. Marilene pondera e diz que existem empresas especializadas em
35 montar cursos específicos se responsabilizando pela programação. Cabem aos chefes verificar
36 que cursos devem ser oferecidos aos seus funcionários. Prof. Gilberto lembra que para algumas
37 carreiras é fácil definir a escolaridade formal, mas para outras carreiras torna-se difícil uma
38 definição. Prof. Adnei considera que para os profissionais ligados as atividades fins da
39 Universidade existem maiores facilidades. Acha que deve haver um esforço para se definir o que
40 vale para as outras áreas. Prof. Gilberto acredita que seria o caso de vincular algumas carreiras
41 informais. Prof. Adnei comenta que pode ser criada uma equivalência como por exemplo:
42 especialização. Sr. Waldir informa que na EERP, Unidade em que trabalha, foi sugerido para
43 outras áreas que os cursos realizados fossem considerados pertinentes à área de atuação. Prof.
44 Gilberto julga importante levar em consideração o tempo que esses cursos na área de atuação
45 foram concluídos, como também a quantidade de horas. Prof. Hélio acha que já entra no
46 problema de aferição. Sr. João coloca que a partir do momento que a pessoa se habilita em algum
47 curso deve ser apresentado o certificado. Prof. Adnei ressalta que nesses casos o CTA tem seus
48 órgãos que analisará. Sra. Márcia questiona quanto aos Órgãos Centrais, quem analisará? Prof.
49 Hélio responde que serão os Órgãos equivalentes. Sr. João pergunta se para a movimentação na
50 carreira serão consideradas as três últimas avaliações. Prof. Hélio informa que não. Sra. Márcia
51 gostaria de saber qual o terceiro critério a ser considerado uma vez que foram definidos: 1)
52 resultados das duas últimas avaliações de desempenho e 2) escolaridade. Prof. Adnei lembra que
53 não serão todos os funcionários que passarão para o nível III. Sra. Márcia questiona se não
54 poderá ocorrer alguma exceção, por exemplo: uma pessoa com o nível superior, mas sem
55 especialização. Prof. Adnei cita o exemplo da CCint. Diz que um funcionário dessa área pode ter
56 cursos de línguas, mas não é esta uma credencial. Ressalta que cursos específicos são os que
57 interessam. Prof. Hélio se diz preocupado com o tempo e solicita ao Prof. Gilberto que dê
58 continuidade ao tema Movimentação na Carreira. Prof. Gilberto passa aos membros cópias de
59 planilhas ilustrando a distribuição por Unidade/Órgão dos 1.000(mil) funcionários com os
60 menores índices para a concessão do Auxílio Alimentação. Na sua opinião, acha que com o
61 índice de reajuste, o aumento do piso salarial e também a concessão do benefício Auxílio

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some of which are quite stylized and overlapping. They are located in the bottom right corner of the page, below the main body of text.

62 Alimentação o grupo Básico está bem equacionado. Sra. Guiomar distribui também aos membros
63 cópia do estudo elaborado pelo DRH, apontando os requisitos necessários para proceder a
64 movimentação na carreira, diferenciado por faixas e áreas. Prof. Adnei faz uma observação
65 quanto ao tempo USP. Considera esta variável uma restrição e não uma premiação. Prof. Gilberto
66 julga importante fazer a diferença em cima das faixas II e III sendo a base: 1) escolaridade; 2)
67 tempo de experiência; 3) tipo de tarefa e 4) necessidade de supervisão (grau de autonomia). Prof.
68 Adnei acha que da faixa II para a faixa III a porcentagem atribuída ao requisito A.D. deve ser
69 diferente para os três grupos. Ex.: Básico II \Rightarrow A.D. \geq 60% e Básico III \Rightarrow A.D. \geq 80%. A seguir,
70 pergunta quanto ao fator supervisão. Prof. Gilberto esclarece que o funcionário classificado como
71 Básico III A dará supervisão para os pares, e que o funcionário classificado como Técnico III,
72 teve o peso escolaridade aliviado. Ressalta que é esta uma tentativa de acerto. Prof. Hélio lembra
73 que o estudo elaborado pelo DRH é um documento de trabalho e, portanto, não é oficial. Pede
74 aos membros que façam uma análise e acréscimo de sugestões, se houver. Prof. Adnei considera
75 que o tempo de experiência determinado para o grupo Básico é adequado. Quanto aos grupos
76 Técnico e Superior acha que deveria ser maior, talvez 5(cinco) e 8(oito) anos. Prof. Gilberto
77 pondera e ressalta que hoje, o que se observa quanto a classificação dos funcionários é que existe
78 uma concentração maior nas faixas I A ou I B ou até mesmo na outra extremidade da faixa.
79 Talvez ampliar este tempo seria ser severo demais com o pessoal que se encontra nestas faixas.
80 Sra. Márcia concorda com o Prof. Gilberto. Prof. Hélio juntamente com os membros fixa a
81 próxima reunião da CCRH para o dia 16.05 às 14:00 h. Prof. Gilberto enfatiza que o ingresso nas
82 faixas II e III é um pouco complicado. Prof. Adnei acha que o estudo desenvolvido pelo DRH
83 está muito bom. Como observação sugere que o tempo de experiência a ser considerado fique
84 então: Básico 3 e 6 anos; Técnico 4 e 8 anos e Superior 5 e 10 anos. Prof. Hélio tem precaução
85 quanto a esta sugestão. Diz ser favorável a uma definição de tempo de experiência menor, talvez :
86 Básico = 5 anos, Técnico e Superior = 4 anos. Acredita que o primeiro degrau, requer um pouco
87 mais de maturidade e que gostaria que houvesse uma adequação. A discussão é finalizada ficando
88 4 e 4 anos para os três grupos. Às 16:00 h o Presidente da CCRH encerra os comentários. Nada
89 mais havendo a ser tratado, o Presidente agradece a presença de todos e dá por encerrada a
90 presente reunião. Para constar, eu, Maria Aparecida de Lima, Chefe Técnica de Seção, lavrei e
91 digitei esta Ata, que será assinada pelo Sr. Presidente, por mim e pelos demais membros da
92 CCRH presentes na reunião em que foi discutida e aprovada.