

## ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS DA USP

Aos três dias do mês de junho de mil novecentos e noventa e oito, às 9:00 horas, reuniram-se no Auditório do Gabinete do Reitor, sob a coordenação do Prof. Dr. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente da CCRH, devidamente convocados por escrito os seguintes membros; Professores Doutores: Adnei Melges de Andrade, Marilene De Vuono Camargo Penteadó, Gilberto Tadeu Shinyashiki; os representantes dos funcionários, Senhores: Antônio de Campos, Marcelo Cardagi, Douglas Vinícius Wenzel Perdigão; como convidados Prof<sup>ª</sup> Dra. Helena M.C. Carmo Antunes, Diretora do DRH, Sra. Rosangela Madeira Menezes Eid e eu Maria Guiomar do Nascimento Malheiro. **1ª Parte - Expediente. 1) Comunicações:** Prof. Hélio abre a sessão manifestando o pesar da Reitoria com o acidente ocorrido na obra terceirizada, onde faleceu um funcionário. Informa que o FUNDUSP havia alertado a empresa executante sobre os riscos do procedimento adotado. Apesar do funcionário vitimado não ser da USP, estão sendo tomadas todas as providências no sentido de apurar responsabilidades e confortar a família. O CRUESP tem procurado encontrar uma forma de fazer com que as empresas que prestam serviço à Universidade dêem aos funcionários o mesmo tratamento destinado pela USP aos seus servidores. O Sr. Marcelo, em nome dos representantes dos funcionários manifesta o descontentamento dos servidores com relação aos 3% de aumento. Acrescenta que há uma expectativa de que este percentual seja melhorado. O Sr. Douglas justifica sua ausência na última reunião, em virtude de ter sofrido um acidente de automóvel. **2ª Parte - Ordem do Dia: Avaliação de Desempenho (A.D.).** Prof. Hélio sugere ao Prof. Adnei relatar a proposta de A.D. apresentada na última reunião. Prof. Adnei esclarece que o trabalho foi feito visando medir o desempenho dos funcionários da USP, incluindo sugestões de classifica-los nas faixas II e III dos grupos, uma vez que este procedimento não está regulamentado no Sistema de Administração de Recursos Humanos. Afirma que a definição destes critérios possibilitará a contratação de funcionários mais qualificados e defende o momento da A.D., pois

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
A  
H  
B  
RHC  
H  
ad  
js

será difícil a Universidade dispor de recursos adicionais após o processo. Acrescenta que a princípio as normas devem ser bem duras com possibilidade de abrandamento posterior. Para Prof<sup>a</sup> Helena os fatores Mestrado, Doutorado e tempo de trabalho não são adequados e que a questão dos níveis II e III ainda não foi resolvida pois, até o presente momento, não foi apresentada à CCRH uma proposta que englobasse todos os funcionários. Prof. Adnei reforça que a CCRH deve ser suficientemente ousada e estabelecer os critérios, inclusive para os funcionários da área administrativa, onde ficou unânime que o fato possuir Mestrado e Doutorado, não é relevante. Lembra que havia solicitado uma simulação. Prof<sup>a</sup> Helena responde que fez simulações para avaliação ocorrida em 1996 e o resultado não foi bom. Prof. Gilberto complementa que é necessário estabelecer dois momentos. Primeiramente definiríamos a A.D. de desempenho, já que a mesma subsidia o tema dos níveis II e III. Quando isto estiver terminado passaríamos para a questão da carreira, pois toda vez que surge o impasse não conseguimos avançar numa coisa nem noutra. O Sr. Marcelo coloca que neste momento, as expectativas dos funcionários estão mais voltadas para a A.D., que permite uma melhoria salarial imediata, do que para a carreira propriamente dita. Prof<sup>a</sup> Marilene entende a preocupação do Prof. Adnei, mas crê ser mais fácil transformar os funcionários que possuem Mestrado e Doutorado e participam projetos de pesquisa, em docentes. Prof. Hélio compreende a posição do Prof. Adnei, que visa resolver a situação de uma pequena população da USP cujas atribuições, de pesquisadores, se confundem com as dos docentes. Está claro que a prioridade imediata é a A.D., que atinge à todos os funcionários, mas a medida que o tema comportar podemos abrir um espaço para a discussão dos níveis II e III. Prof. Gilberto explica que as 3 linhas de cada grupo possibilitam as diferenças profissionais. Imagina que quando as faixas foram criadas ficou estabelecido que na faixa média se encontraria o mercado. Nas faixas anterior e posterior estariam os funcionários recém contratados ou de pouca experiência e os que teriam um salário além do mercado, respectivamente. Na opinião do Sr. Douglas a carreira tem distorções. Cita ser de seu conhecimento a existência de funcionários antigos que tem cargos de chefia e estão apenas um nível salarial acima de um subordinado com menos tempo de serviço na USP. Prof. Adnei propõe que os

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be "Adnei" and several smaller initials.

níveis já providos na linha de baixo sejam utilizados para colocar aqueles funcionários que tem condições ou então suprimidos da tabela, Para o Prof. Gilberto a classificação nos níveis II e III deve estar condicionada à valores que o funcionário traga para a sua Unidade. Prof. Hélio estabelece uma comparação com a carreira docente que, abaixo de Titular, tem tantos cargos quantas forem as pessoas aptas a ocuparem. A limitação é para Titular. Esta poderia ser uma linha adotada para começar a repensar a carreira dos funcionários. Na opinião da Prof<sup>a</sup> Helena esta forma é pior pois a carreira docente não é aberta, já quem tem número fixo de Titulares e a dos funcionários é livre do I A ao III J, não depende da quantidade de vagas. Prof. Hélio propõe passar imediatamente à definição da planilha de A.D., partindo do trabalho apresentado pela Prof<sup>a</sup> Marilene e Prof. Adnei. Prof. Gilberto informa que se reuniu com o Sr. Antonio para discutir a A.D. e concordam que todo o esforço feito pelo funcionário no sentido de atualização e aprendizado constantes, deve ser reconhecido. Há um consenso entre os membros da CCRH de que os fatores: **Iniciativa/Criatividade, Produção e Rendimento do Trabalho e Qualidade do Trabalho**, sejam mantidos para os 3 grupos, básico, técnico e superior. Prof. Hélio solicita resgatar os critérios adicionados pelas Unidades na Avaliação de Desempenho de 1996. Prof<sup>a</sup> Helena pedirá às mesmas, cópias das planilhas utilizadas na referida avaliação. Prof. Gilberto passa a comentar o instrumento a ser utilizado no grupo básico: **Espírito de Equipe**: Neste fator a questão interpessoal deveria ser reforçada. Prof. Hélio completa que este é um critério bastante forte e que se ordenação fosse importante, poderia ser priorizado. **Qualidade do Trabalho**: Prof. Gilberto propõe explicitar no treinamento qual a qualidade do trabalho do ponto de vista do usuário. Para melhor avaliar este ponto, o critério **Atendimento ao Cliente** apareceria neste grupo. Também sugere a inclusão de **Liderança**. A escala de 0 a 3 é muito pequena, propõe ampliar de 4 para 6 colunas para melhorar a distribuição. A maior pontuação ficaria reservada para marcar desempenhos realmente excepcionais. Prof. Hélio lembra que a liderança já é premiada na estrutura. A inclusão deste fator só serviria para avaliar o chefe, o que criaria compartimentos diferenciados dentro do processo. Por outro lado ao avaliamos a

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature that appears to be 'RMS' and several other initials.

equipe atingimos também os chefes, os subchefes etc, numa determinada escala. O Sr. Marcelo acredita que falte um momento em que se discuta o trabalho por equipe de uma outra forma, pois a medida em que a gratificação é incorporada ao salário do chefe ele se acomoda e isto reflete negativamente no setor. **Formação Continuada:** É unânime que este item deve aparecer como acréscimo de qualificação da última A.D. até agora. **Assiduidade/Pontualidade:** Prof. Hélio pondera que este é um critério objetivo e deve ser mantido neste grupo. Para o Prof. Adnei é desnecessário estabelecer 2 ponderações a mais para os critérios objetivos. A escala de 0 à 3 é suficiente. Prof. Gilberto reforça que é possível escalonar. Por exemplo no fator assiduidade/pontualidade apareceria a ponderação "nunca faltou no período avaliado". Prof. Hélio complementa que a planilha deve ser uniforme. Se estendermos as ponderações para 6, devemos adotar para todos os fatores. **Utilização de Materiais e Equipamentos:** Prof. Hélio sugere ampliar o fator para responsabilidade e economia, visando obter mais segurança. Às 11:35 horas, nada mais havendo a ser tratado, o Sr. Presidente agradece a presença de todos e dá por encerrada a presente reunião. As próximas ficaram agendadas para os dias 17/06/98 e 24/06/98 ambas às 9:00 horas. Para constar, eu Maria Guiomar do Nascimento Malheiro, Assistente Técnico de Direção, lavrei e mandei datilografar esta Ata, que será assinada pelo Senhor Presidente, por mim e pelos demais membros da CCRH presentes à reunião em que a mesma for lida e por todos aprovada.

Hélio Mygum  
Roberto P. F. de  
Lima  
Gilberto L. dos Santos  
Maria Guiomar do N. Malheiro  
MGM