

89


ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Aos seis dias de julho de dois mil e onze, às quatorze horas e quinze minutos, na
2 sala da Biblioteca do Conselho Universitário, localizada no andar térreo da Administração
3 Geral da Reitoria da Universidade de São Paulo, no Campus da Capital, reuniram-se, sob a
4 coordenação do Prof. Dr. Antonio Roque Dechen, Presidente da Comissão Central de
5 Recursos Humanos, os seguintes membros: Prof. Dr. Joel Souza Dutra, Prof. Dr. Gilberto
6 Tadeu Shinyashik, Profa. Dra. Terezinha de Jesus Andreoli Pinto; como representantes dos
7 Servidores Técnicos e Administrativos: as Sras. Neli Maria Paschoarelli Wada, Dulce Helena
8 de Brito e Solange Conceição Lopes Veloso; e como convidados, o Dr. Salvador Ferreira da
9 Silva, Dra. Ana Maria Cancoro Kammerer e a Sra. Nivaldete Aparecida Facco Magordo. **1ª**
10 **PARTE – EXPEDIENTE:** 1) ATAS: As representantes dos servidores pediram vistas para
11 retificação de conteúdo das Atas de 03 de março de 2011 e de 28 de abril de 2011, antes da
12 assinatura. **2ª PARTE – ORDEM DO DIA:** 2) ALTERAÇÕES NO PCF (Processo nº
13 10.1.8382.1.0): O Prof. Roque concede a palavra ao Prof. Joel que solicita à Sra. Nivaldete a
14 apresentação da pauta, que assim o faz. **FUNÇÕES DA FAMÍLIA ORQUESTRA/CORAL:**
15 explica que o Diretor da OSUSP solicitou revisão das funções na carreira dos músicos que
16 apresentam as mesmas atribuições e complexidades exigidas pelo PCF, mas são classificadas
17 em dois grupos distintos - técnico e superior - desde 1997. Lembra que essa classificação foi
18 efetuada para possibilitar a contratação de músicos de notória excelência, porém que não
19 possuíam graduação na área. Assim, foi convencionado que a equiparação salarial no ingresso
20 aconteceria contratando-se o não graduado no nível técnico, faixa T IV, nível A. No entanto,
21 com a promulgação da Lei Complementar 1074/2008, foi estabelecida a exigência de ingresso
22 equânime na faixa salarial I A, não sendo mais possível efetuar a contratação com
23 equiparação salarial. Observa-se que hoje há 12 músicos classificados como técnicos
24 desempenhando atividades com as mesmas atribuições e complexidades do nível superior,
25 porém em situação desigual em relação às possibilidades de progressão na carreira A Sra. Neli
26 concorda com a proposta e lembra que estas diferenciações podem causar problemas de
27 relacionamento e de desmotivação no ambiente de trabalho. O Prof. Joel propõe análise
28 individualizada da condição dos 12 músicos para um enquadramento na tabela salarial e
29 equalização com os do grupo superior. O Professor orienta que este procedimento dispensa
30 homologação pela CCRH, posto que já está deliberado nesta reunião. *Fica APROVADA*



90

31 *revisão do enquadramento dos músicos classificados como Técnicos* ; ACUMULAÇÃO DE
32 FUNÇÃO - DESENHISTA: Dr. Salvador explica que o profissional habilitado com curso
33 técnico de desenhista tem o direito à cumulatividade de cargos, conforme a lei, devido ao
34 caráter técnico da função, que é previsto no artigo 37, inciso XVI, alínea “b”, da Constituição
35 Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 34/2001, e pelo Decreto Estadual
36 nº 41.915/97, artigo 4º. O tema foi analisado pela Procuradoria Geral, que emitiu o Parecer nº
37 696/2011, no qual reconhece o caráter técnico da função de Desenhista para efeitos de
38 acumulação de cargos e funções; COZINHEIRO E AUXILIAR DE COZINHA: Sra.
39 Nivaldete informa que, conforme debatido na Reunião CCRH de 03/03/2011, estas funções,
40 que estavam agrupadas, foram separadas com a concordância das Unidades COSEAS, HU,
41 HRAC, CCLQ, CCB e CCRP, que possuem restaurantes para a comunidade interna. 3)
42 ANEXO III DO OFÍCIO DRH/CIRC/23/95: inclusão da função de Agente de Relações
43 Internacionais no rol das funções para as quais que deve constar a área de atuação e/ou
44 especialidade no edital de abertura de concurso público: a Sra. Nivaldete comenta tratar-se de
45 solicitação do Vice-Reitor Executivo de Relações Internacionais para publicação de três
46 editais distintos para contratação de profissionais com conhecimentos do idioma inglês,
47 francês e alemão, respectivamente. Dr. Salvador cita casos em que foi realizado concursos por
48 especialidades na USP-Ribeirão Preto. Afirma que para efeito de prestação de contas, o TCE
49 aceita a divisão, desde que justificada. A Sra. Neli discorda da proposta e afirma que é
50 possível a contratação de agentes políglotas e também o aproveitamento de servidores com
51 essas habilidades. O Prof. Gilberto, por sua vez, refuta essa hipótese, afirmando que não há
52 disponível no mercado de trabalho mão-de-obra tão especializada. Dr. Salvador e a Profa.
53 Teresinha concordam que é mais pertinente que o candidato seja fluente num só idioma para
54 desempenhá-lo bem. Assim, a Sra. Neli vota contra, Sras. Dulce e Solange se abstêm e os
55 demais votam a favor. *A proposta é APROVADA.* 4) JORNADA DE TRABALHO –
56 adequação ao Anexo VII da Resolução 5912/2011 das funções reservadas para extinção de
57 ATENDENTE DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE SAÚDE e AUXILIAR DE
58 ENFERMAGEM: Considerando que a natureza destas funções é similar à dos demais
59 profissionais da área de Enfermagem, a proposta é a uniformização da jornada para 36 horas
60 semanais, com a ressalva de que as funções desempenhadas sejam efetivamente na área de
61 enfermagem e mediante adesão ao termo de opção para alteração de jornada de trabalho. Os
62 casos serão analisados individualmente. A Sra. Neli pergunta se esse princípio será aplicado
63 às funções de Visitador Sanitário e de Agente de Saúde, e a Sra. Solange pede a inclusão do

64 Auxiliar de Odontologia, ao que a Sra. Nivaldete se prontifica a analisar posteriormente;
65 LOCUTOR E OPERADOR DE SOM, funções que também foram reservadas para extinção:
66 também devido à similitude de atribuições, a proposta é de equiparação à jornada do
67 Locutor/Operador, para 30 horas semanais. **PROPOSTAS APROVADAS.** 5) HOSPITAL DE
68 REABILITAÇÃO DE ANOMALIAS CRANIOFACIAIS - enquadramento dos profissionais
69 da área de saúde remunerados por coeficientes de honorários (CH) na Carreira dos Servidores
70 Técnicos e Administrativos da USP: o Dr. Salvador explica que o Coeficiente é um índice
71 criado pela associação Médica Brasileira – AMB para pagamento dos serviços prestados pela
72 área médica. A remuneração era auferida pelo número de procedimentos, que era multiplicado
73 pelo CH vigente. Acontece que o CH foi extinto pela AMB em 2001, e desde então os salários
74 sofreram uma estagnação. Relata que a PG-USP manifestara, por meio do Parecer PG nº
75 2757/2009, entendimento e orientação para que fossem regularizados os contratos vigentes
76 mediante termos de anuência bilaterais. A USP, reitera, não mais contrata servidores com
77 remuneração por CH, e o enquadramento na Carreira poderá regularizar a situação dos
78 profissionais contratados antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, quando não
79 havia a exigência legal de concurso público. A Sra. Neli, por sua vez, comenta que esta
80 modalidade de remuneração foi muito interessante por um tempo, à medida que remunerava a
81 produtividade. No entanto, há que se registrar que a distribuição dos CHs passou a ser
82 burlada, pois alguns servidores passaram a cumprir jornada reduzida por conta própria em
83 função da produtividade. Além do mais, continua, era permitido ultrapassar o limite do
84 número de CHs para uns e não para outros, de forma que houve necessidade de correção em
85 156 contratos em 1995. Ainda assim, conclui, muitos na época não foram enquadrados na
86 carreira. O prof. Joel defende que este momento pelo qual passa a carreira é o mais adequado
87 para efetuar as correções necessárias. Assim, propõe que sobre a média obtida dos CHs seja
88 aplicado o reajuste de 5% do enquadramento e, cumulativamente, o índice CRUESP, de 8,4%,
89 visto que corrige a inflação do período anterior e faz-se o enquadramento pela equivalência
90 direta na tabela. O Prof. Gilberto corrobora do mesmo raciocínio, pois assim evita-se o efeito
91 cumulativo, posto que sobre a tabela atual já incidiu o índice CRUESP. A Sra. Neli concorda
92 com o raciocínio, e reforça que a medida é justa, dada a reconhecida excelência dos
93 profissionais do “Centrinho”; além do mais, completa, eles firmaram o compromisso de
94 manter a produtividade atual, pois é o fator de remuneração da FUNCRAF, fundação ligada
95 ao HRAC, à qual o SUS remunera pela produtividade apresentada. **Fica APROVADA POR**
96 **UNANIMIDADE** a proposta de concessão de 5% sobre a média dos CHs, mais 8,4% do

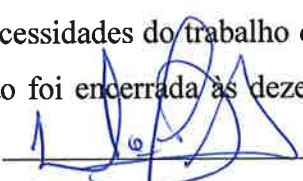
92


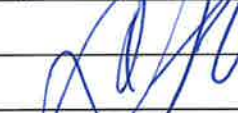

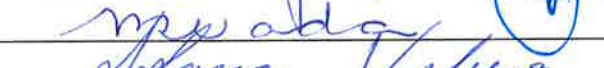


97 *índice CRUESP e enquadramento pelos valores obtidos, na tabela correspondente entre a*
98 *atual e a nova (vigente a partir de 1º de maio de 2011), a partir da data da aprovação dessa*
99 *reunião. PROGRAMA DE ACOMPANHAMENTO DE DESENVOLVIMENTO*
100 *FUNCIONAL – PROADE: o Prof. Joel apresenta o programa e comenta que a avaliação de*
101 *desenvolvimento e os requisitos para concessão de aumento salarial não devem ser*
102 *confundidos. Afirma tratar-se de instrumento para detectar a necessidade de treinamento e os*
103 *comportamentos inadequados que influenciam o desempenho no trabalho. O Professor explica*
104 *que é inadequado o comportamento do empregado que assume uma posição de indiferença,*
105 *próprio dos que querem se “encostar” no serviço público, e que essa atitude não é detectável*
106 *pelos Planos de Carreira e nem pelo período de experiência de 90 (noventa) dias previsto na*
107 *CLT, pois o empregado pode ter um comportamento dissimulado para esse período, ao passo*
108 *que a postura em relação ao trabalho só é percebida mais claramente após o primeiro ano de*
109 *exercício na função. A Dra. Ana Cancoro apresenta a minuta da Portaria para a instituição do*
110 *PROADE e diz que o programa abrangerá todos os Servidores Técnicos e Administrativos.*
111 *Para os ingressantes, explica, haverá avaliações trimestrais que ficará a cargo das chefias, pois*
112 *há muitos aspectos subjetivos não detectáveis no ingresso e nem no período legal de*
113 *experiência. Salaria que o programa prevê pontuações sobre aspectos atitudinais que*
114 *comporão o relatório final, que tem o objetivo de encontrar um ponto de coesão entre as*
115 *necessidades de treinamento e de acompanhamento funcional do empregado, estreitando a*
116 *relação entre o empregado e a Instituição. A Sra. Solange manifesta preocupação sobre*
117 *possíveis problemas por causa do grau de pessoalidade praticada pelas chefias em relação aos*
118 *subordinados diretos, por isso a avaliação deve ir para além das chefias, passando também*
119 *pela avaliação dos próprios colegas, pois injustiças já aconteceram e poderão se repetir. Infere*
120 *que a USP ainda carece de um programa de treinamento, e que as Unidades deveriam*
121 *incentivar e desenvolver programas que favoreçam o trabalhador. Para o Prof. Gilberto o*
122 *PROADE é fundamental para o empregado e para a Instituição, no entanto o período de*
123 *avaliação de 30 (trinta) meses é longo e poderia ser minorado para 20 meses. O importante,*
124 *diz, é deixar claro que há regras no jogo e que elas são transparentes, para que as carências*
125 *constatadas possam ser corrigidas. A clareza sobre os meios e sobre o que a Universidade*
126 *espera, conclui, é que proporciona perspectivas de crescimento e de agregação de valor. A*
127 *Sra. Dulce reforça que há problemas relativos à prática de critérios pessoais pelas chefias,*
128 *fazendo com que favoreçam a alguns e desfavoreçam os demais, conforme seus próprios*
129 *arbítrios, visto que já aconteceu no PAC I e II e poderá acontecer outra vez. A Sra. Neli, por*

93

130 sua vez, pergunta se os funcionários mais antigos serão avaliados trimestralmente ou
131 anualmente e se haverá treinamento para os avaliadores. Diz-se preocupada com distorções
132 que possam resultar do PROADE, pois ainda que o concurso traga bons candidatos, estes se
133 deparam com trabalhos desestimulantes nas Unidades, por isso o programa de
134 desenvolvimento é importante. No entanto, replica, o programa de avaliação parece servir
135 como instrumento de pressão sobre o trabalhador, como é o caso do artigo 11º, que prevê
136 demissão para casos de infrações, o que poderá criar tensões no ambiente de trabalho. Lembra
137 ainda que há muitos casos de desvios de comportamento causados por patologias ligadas à
138 dependência de drogas lícitas e ilícitas e afirma que, como são patologias, deveriam ser
139 avaliadas por programas médicos e não pelo PROADE. Afirma que reconhece que é preciso
140 mudança na cultura dos empregados, que devem fazer esforços para melhorar sua condição,
141 mas cobra também uma mudança na cultura da Instituição. Dra. Ana Cancoro esclarece que o
142 programa não tem a finalidade de pressionar os funcionários, mas de não deixá-los sem
143 acompanhamento, pois tanto o concurso para admissão quanto o período de 90 dias de
144 experiência medem pouco, e que precisamos observar melhor os empregados para melhor
145 orientá-los quanto aos pontos a serem desenvolvidos, inclusive levando em conta as
146 especificidades do seu trabalho. Por isso, as avaliações, tanto as trimestrais para os que
147 ingressarem e as anuais para os que já estão na carreira, são coerentes. Enfatiza que mesmo
148 em caso de dispensa do funcionário até o 90º dia, o processo com a justificativa irá para o
149 CTA, com direito à contra-argumentações. A Profa. Teresinha atenta para o fato de que o
150 chefe que avaliará tem um chefe acima na hierarquia que também será avaliado. Afirma que
151 se presume que a maior parte dos funcionários são pessoas comprometidas com a instituição e
152 dispostos a crescer, pois o fato de alguns estarem desmotivados não descredencia o programa,
153 pois por meio dele poderemos diagnosticar funcionários que não se dão bem numa
154 determinada área, mas podem demonstrar grandes habilidades para outra. O Prof. Joel
155 enfatiza que é importante focar as habilidades que se esperam dos funcionários, visto que já
156 há uma estrutura na USP que pode ser melhor explorada, com verbas para treinamento, que
157 não está sendo utilizada ou é subutilizada. É necessário, prossegue, uma coordenação mais
158 eficiente para os programas de desenvolvimento, e considera que uma avaliação que não
159 implica acesso na carreira e nem critério para incremento salarial seja mais fidedigna. Quanto
160 aos comitês avaliadores, sugere que sejam formados pela chefia imediata e mais dois
161 membros a serem definidos. Ressalta que não deve haver preocupação com demissões pela
162 chefia, pois esta não tem poderes para demitir sozinha. Quanto aos funcionários que

94

163 apresentarem sinais de patologias, estes deverão ser tratados adequadamente. Lembra que há
164 programas em desenvolvimento na COSEAS e no Instituto de Psicologia, para o
165 acompanhamento de dependentes de drogas com a finalidade de beneficiar os funcionários e
166 também a Universidade. Comenta que no setor público muita gente foi massacrada
167 profissionalmente por longo tempo, causando um desestímulo, logo, a recuperação dos
168 funcionários desestimulados acontece quando recuperam a possibilidade de “sonhar” com
169 melhorias no seu desenvolvimento e posição na carreira. O Dr. Salvador enfatiza que as
170 portarias sobre estágio probatório existentes perderão a eficácia com o advento do PROADE,
171 visto que o estágio probatório é próprio do regime estatutário e não da CLT. Assim, mesmo as
172 avaliações consideradas ruins passarão necessariamente pelos CTAs. O Professor Joel
173 esclarece ainda que o PROADE foi antecipado por algumas Unidades que elaboraram
174 programas de avaliação por conta própria, e que o ideal é a aprovação do programa e não da
175 forma como foi proposta nas Unidades/Órgãos, pois os prazos e os critérios podem e devem
176 ser discutidos. Aberta a votação, a Sra. Solange vota contra, Sra. Neli e Dulce se abstêm e os
177 Professores Joel, Teresinha, Roque e Gilberto votam a favor. *Fica APROVADA a instituição*
178 *do Programa de Acompanhamento e desenvolvimento Funcional – PROADE.* A Sra. Neli faz,
179 nas suas considerações finais, reivindicação para que os motoristas que vêm de outros *campi*
180 tenham uma sala para descanso e espera e também reajuste nas diárias, ao que o Dr. Salvador
181 se prontifica a levar a questão do espaço para descanso para o DA e orienta para que o pedido
182 de revisão das diárias seja encaminhado à CODAGE. A Sra. Dulce apresenta um pedido dos
183 Enfermeiros, que ao terem suas jornadas de trabalho reduzidas para 36 horas semanais,
184 perderam o direito ao vale-refeição. O Dr. Salvador lembra que as regras para concessão de
185 benefícios não foram alteradas, pois esse benefício é para os que cumprem jornada de 40
186 horas semanais. Além do mais, lembra que as necessidades do trabalho devem ser adequadas
187 ao contrato. Nada mais a ser discutido, a reunião foi encerrada às dezessete horas e quinze
188 minutos e eu, José Francisco Dutra da Silva , Analista para
189 Assuntos Administrativos, lavrei a presente ata, abaixo assinada pelos participantes.

190 Prof. Dr. Antonio Roque Dechen 
191 Prof. Dr. Joel Souza Dutra 
192 Prof. Dr. Gilberto Tadeu Shinyashik 
193 Profa. Dra. Terezinha de Jesus Andreoli Pinto 
194 Sra. Neli Maria Paschoarelli Wada 
195 Sra. Solange Conceição Lopes Veloso 

maif

- 196 Sra. Dulce Helena de Brito Dulce Brito
- 197 Dr. Salvador Ferreira da Silva Salvador
- 198 Dra. Ana Maria Cancoro Kammerer Ana Kammerer
- 199 Sra. Nivaldete Aparecida Facco Magordo Nivaldete

Reserva:
 * Na linha 112, onde se lê "muitos aspectos subjetivos não detectáveis", leia-se "muitos aspectos comportamentais não detectáveis".
 Ana Kammerer

[Handwritten signature]
 Anuado
[Handwritten signature]