

ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS DA USP

Aos oito dias do mês de julho de mil novecentos e noventa e oito, às 14:00 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: Marilene De Vuono Camargo Penteado, Gilberto Tadeu Shinyashiki; os representantes dos funcionários, Senhores: Antônio de Campos, Marcelo Cardagi, Douglas Vinícius Wenzel Perdigão; como convidados Dr. Jean Albert Bodinaud, e eu Rosângela Madeira Menezes Eid. **1ª Parte - Expediente. 1) Comunicações:** Prof. Hélio abre a sessão agradecendo a presença do Dr. Jean Albert Bodinaud. **2ª Parte - Ordem do Dia: Avaliação de Desempenho (A.D.).** É distribuída cópia do formulário de Avaliação de Desempenho com os fatores definidos e o Prof. Gilberto esclarece que as ponderações ainda estão sendo concluídas. Da análise do formulário de diagnóstico da avaliação sugerido pelo Prof. Gilberto, o sr. Douglas acredita que não existe diálogo entre funcionário e chefia que permita que ambos preencham o formulário, portanto sugere que o chefe descreva e o funcionário assine com o chefe. Prof. Hélio sugere que o documento seja assinado por aquele que preencher o formulário, se houver um campo onde o funcionário preencha caberá a ele, funcionário, assinar o campo que preencheu, responsabilizando-se pelas informações fornecidas. Prof. Gilberto descreve o fluxo do processo da avaliação de desempenho. O Dirigente da Unidade/órgão ou Comitê Assessor (devidamente designado pelo Dirigente), terá a responsabilidade de: 1º Escolher os quatro critérios adicionais do formulário de avaliação de desempenho; 2º Informar as pessoas envolvidas no processo; 3º Apoiar treinamento das chefias; 4º Organizar informações sobre áreas (serviços e satisfação do usuário); 5º Reproduzir os formulários/distribuir; 6º Ser a instância de apelação e revisão; 7º Validar os resultados (análise dos resultados para burilamento/correção de aberrações); 8º Estabelecer critérios de

Hélio Nogueira







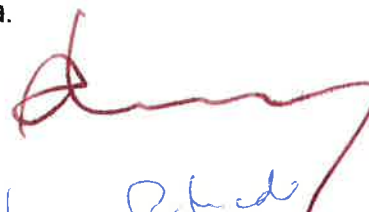

Marcelo Cardagi
RMEid

desempate para distribuição/compatibilização. Seqüência do Processo: 1º Chefe recebe formulários e conjunto de informações do DRH (n.º de alunos, professores, funcionários por função), bem como o índice de satisfação e pesquisa de salário de mercado. A idéia é que cada Unidade receberá dados de toda a Universidade. 2º Chefe decide se consulta o funcionário para preenchimento da primeira folha do Formulário de Avaliação de Desempenho ou não. Se não quiser consultar o chefe preenche o formulário. De posse do formulário preenchido, realiza a entrevista de Avaliação de Desempenho. 3º Entrevista. Possibilidade de consenso (Chefe/ funcionário) o formulário vai para o comitê. No caso de não haver consenso o comitê intermedia. 4º Do comitê, vai para tabulação e depois para o CTA. Prof. Gilberto esclarece que sua preocupação é melhorar a precisão do sistema de avaliação, com o especial cuidado com o processo cognitivo do avaliador em relação ao processo anterior. Passa então a descrever o processo de treinamento da avaliação de desempenho. Esclarece que o processo de treinamento deverá começar com os Dirigentes das Unidades/órgãos, com duração prevista para 5 horas, visando: 1º Esclarece-los que o processo de avaliação de desempenho é um bom instrumento de gestão; 2º Permitir a designação de um Comitê Assessor, com objetivo de permear o processo na Unidade/Órgão; 3º Divulgar a seqüência do processo e os critérios de avaliação de desempenho. Uma segunda etapa do processo de treinamento seria destinado ao Comitê Assessor, com duração prevista para 6 horas, visando: 1º Esclarecer a importância do processo de avaliação de desempenho e orientar como contornar as divergências entre o avaliador e avaliado. A terceira etapa do processo de treinamento envolveria os chefes, com duração prevista para 4 horas, visando: o esclarecimento para o preenchimento do formulário de avaliação e entrevista do resultado da avaliação. Conforme estabelecido em reunião anterior da Comissão Central de Recursos Humanos, haverá um treinamento piloto a ser realizado no Campus de Ribeirão Preto, ficando estabelecidas as seguintes datas para o treinamento piloto: com os Dirigentes das Unidades/Órgão de Ribeirão Preto: dia 04/08/98;

Heli Nogueira D
D
MGal
Michele S. S. S.
J
M

com os Comitês Assessores dia 11/08/98, tendo sido estabelecida como limite de término do treinamento piloto em Ribeirão Preto 15/08/98. Também ficam estabelecidas as seguintes datas para os treinamentos de avaliação de desempenho, a ser realizado no Campus de São Paulo: Treinamento dos Dirigentes das Unidade/Órgão: de 18 à 23 de agosto; Treinamento para Comitê Assessor: de 25 à 30 de agosto; Término do treinamento das chefias 15 de setembro e em outubro fica estabelecido que será o início do processo de avaliação de desempenho de 1998. Às 16:00 horas, nada mais havendo a ser tratado, o Sr. Presidente agradece a presença de todos e dá por encerrada a presente reunião. A próxima fica agendada para o dia 20/07/98 às 9:00 horas. Para constar, eu Rosângela Madeira Menezes Eid, Assistente Técnico de Direção, lavei 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.

Helio Nogueira de
Muniz
Dey V. B. B.
RME


A. R. B.

Felisa Cam