



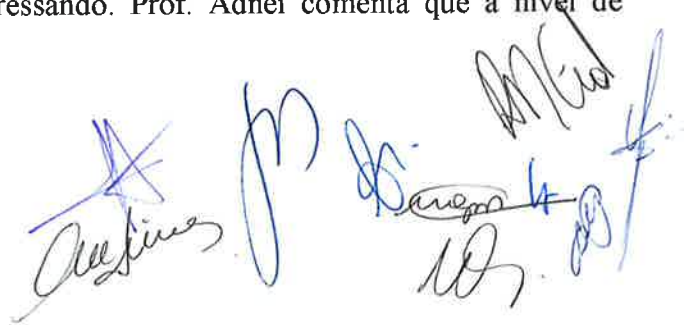
ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Aos oito dias do mês de dezembro de mil novecentos e noventa e nove, às 14:00 h, reuniram-se
2 na Sala da antiga Biblioteca do Conselho Universitário, sob a coordenação do Prof. Dr. Hélio
3 Nogueira da Cruz, Presidente da CCRH, devidamente convocados por escritos os membros:
4 Profª. Dra. Marilene de Vuono Camargo Penteado, Prof. Dr. Adnei Melges de Andrade e Prof.
5 Gilberto Tadeu Shinyashiki; os representantes dos funcionários: Sra. Márcia Ferreira de Andrade,
6 Sr. João Jorge de Souza e o Sr. Waldir Quintino; como convidadas: Sras. Maria Guiomar do
7 Nascimento Malheiro, Rosangela Madeira Menezes Eid e eu Maria Aparecida de Lima. Ausente:
8 o membro Prof. Dr. Luiz Eduardo Montenegro Chinellato. **1ª parte – Expediente – 1)**
9 **Comunicações** - Prof. Hélio comunica que a Profª. Marília, Coordenadora do CCE, enviou
10 material solicitando que a contratação do pessoal de informática ocorra no nível II A. Informa
11 que este tema já foi discutido em reuniões anteriores e que seria importante nova discussão.
12 Ressalta, que a Profª. Marília gostaria de uma resposta rápida, por isso sugere que o tema entre
13 na pauta da reunião, ou seja, contratação do profissional Analista de Sistemas como Superior II
14 A. Prof. Gilberto destaca que a questão da movimentação é de segurar a mão de obra e a
15 apresentada é de atrair profissional do mercado. Todos os membros concordam com a introdução
16 do tema. Sra. Márcia parabeniza a equipe que trabalhou com os Agentes Multiplicadores nas
17 reuniões do DRH, na apresentação do Processo de Avaliação de Desempenho de 99. Diz ter duas
18 preocupações: 1) teve a impressão que os Agentes Multiplicadores colocaram a interferência dos
19 docentes na Avaliação; e 2) Interferência do Diretor – até que ponto estão sendo respeitados os
20 critérios da Avaliação de Desempenho? Ressalta que a CCRH vem trabalhando para aumentar o
21 estímulo profissional, mas não condiz com o que está ocorrendo e o funcionário acaba por cobrar
22 o treinamento. 2) Ata – as Atas dos dias 29.09, 13.10 e 20.10 ficaram para leitura e aprovação no
23 final da reunião. **2ª Parte – Ordem do Dia – 1) Portaria GR 3043/96** – Sra. Márcia diz que na
24 pauta consta o tema Portaria GR 3043/96, onde caberia a exposição por sua parte da proposta de
25 alteração, mas por questões profissionais, talvez tenha que se retirar da reunião, pedindo assim,
26 ao Sr. Presidente permissão para a apresentação oportunamente. Prof. Hélio pergunta a mesma se
27 ela sugere que o tema seja discutido em uma próxima reunião. Sra. Márcia responde que sim.
28 Prof. Hélio por considerar importante a presença da Sra. Márcia na discussão, sugere aos
29 membros que o tema fique para a próxima reunião, passando a seguir para o tema Avaliação de
30 Desempenho. Profª. Marilene comenta que acha importante a participação do Diretor da Unidade

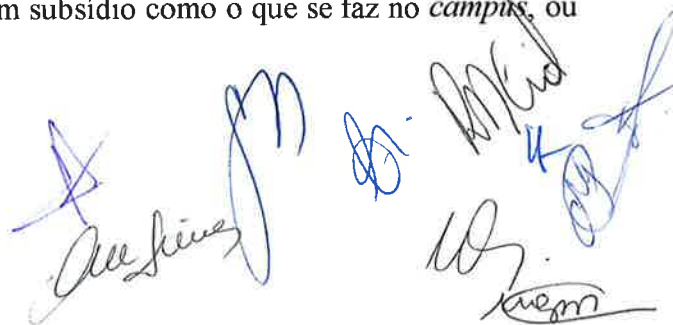
31 no processo de Avaliação de Desempenho. Prof. Gilberto informa que neste ano, procurou-se
32 criar a possibilidade de não “ranquear” pontos dos funcionários por Unidade, mas sim por
33 Departamento. Profª. Marilene acha que assim não funciona. Comenta que a sua Unidade, F.C.F.,
34 é pequena e como então explicar a nota de um e outro funcionário. Prof. Gilberto responde que o
35 C.T.A. poderá definir. Prof. Hélio se diz preocupado com a palavra interferência. Sra. Márcia
36 gostaria de saber como foi definido o processo de Avaliação de Desempenho deste ano. Prof.
37 Gilberto responde que ainda não se tem nada relacionado ao processo, mas sim ao cronograma.
38 Acha que na verdade o que querem que confirmem é a não atribuição de níveis salariais aos
39 funcionários. Profª. Marilene comenta que na F.C.F., para facilitar o processo de Avaliação de
40 Desempenho de 99, foi anexado o formulário de Avaliação de Desempenho de 1998. Sra. Márcia
41 coloca que gostaria que fosse dado um “feed back” aos Agentes Multiplicadores do processo de
42 avaliação. Sr. Waldir ressalta que na EERP houve elogios quanto ao treinamento de todos os
43 funcionários. Mas percebe que ocorre o mesmo problema dos anos anteriores. O grupo Básico
44 fica com uma pontuação menor em relação aos outros grupos. Comenta que na sua Unidade está
45 sendo estudado o por que desta pontuação diferente. Sr. João Jorge coloca que talvez os critérios
46 não estão sendo adaptados adequadamente. Como comentário, coloca que os funcionários de sua
47 Unidade perguntam da possibilidade de poder dividir o desconto do adiantamento as férias em
48 três vezes ou mais. Que os Chefes da área de limpeza, gostariam que fosse revisto o valor da
49 Verba de Representação. Prof. Gilberto responde que esta questão é muito complicada. Acha que
50 os valores das verbas hoje são incompatíveis desde a do Reitor à do Encarregado de Setor, mas o
51 que deve ser considerado é o fator incorporação. Sr. Waldir coloca que na EERP, o organograma
52 da Unidade foi organizado pela Reitoria e que não possui problemas pois o nível de encarregatura
53 só chega até Chefia de Seção. Prof. Gilberto diz que é uma teia complicada e que a Verba de
54 Representação deve ser incorporada com as responsabilidades. 2) Processo Seletivo Interno –
55 Prof. Gilberto inicia exposição comentando a composição da Carreira atual, ou seja, Grupo
56 Básico, Grupo Técnico e Grupo Superior. Lembra que cada Grupo possui três faixas, I, II e III e
57 cada faixa composta por níveis que iniciam na letra A indo até a letra J. Esclarece que quanto ao
58 tema Processo Seletivo Interno, o que constatou é que o mesmo não pode ocorrer com esta
59 nomenclatura, uma vez que a Constituição Federal de 1988 bloqueou esta possibilidade . Com
60 isso, a progressão na carreira hoje só ocorre mediante aprovação em processo seletivo, divulgado
61 publicamente. Comenta que neste sentido, o DRH estudou uma proposta de progressão,
62 pensando: 1) movimentação horizontal – vinculada ao processo de Avaliação de Desempenho; 2)



63 movimentação vertical – vinculada à algumas condições como: produtividade, autonomia,
64 coordenação ou supervisão técnica, etc. Comenta também, que para que ocorra a movimentação
65 vertical, critérios objetivos devem ser criados, para que a mesma não ocorra a revelia. Por
66 exemplo: definir um conjunto de critérios que o funcionário deva atender para merecer a
67 movimentação, como: vincular a questão da escolaridade, observar as experiências anteriores;
68 não especificamente tempo de casa. Estrutura-se então, um processo para análise, onde o
69 funcionário será submetido, partindo do nível A, não desconsiderando os processos anteriores de
70 Avaliação de Desempenho. Para entendimento, cria-se um conjunto de restrições: 1) a progressão
71 deve ter uma proporção, pois quando a mesma ocorre há reflexo no orçamento; 2) considerar a
72 porcentagem da movimentação natural do pessoal – se algum funcionário contratado pela égide
73 da CLT sai ou se aposenta, ao invés da Unidade repor o quadro, usaria a verba para realizar as
74 movimentações verticais. Prof. Adnei acha que deve existir uma regra. Por exemplo: um
75 funcionário classificado no nível I A, para que mereça a movimentação, não poderia estar
76 designado como chefe. Na sua opinião deve haver sempre um delta a mais. Prof. Gilberto resalta
77 que toda esta mudança apresentada pela proposta terá um intervalo de tempo. Prof. Hélio
78 considera boa a proposta apresentada, mas reportando-se a parte final, a impressão que tem é que
79 o orçamento de cada Unidade passaria a ser gerenciado por ela própria e quanto a isso, tem uma
80 certa restrição. Quanto ao item chefia, destaca que o organograma da Unidade estaria envolvido e
81 este deverá ser precisamente estudado. Na sua opinião há de se ter muita cautela, para que erros
82 não ocorram e a CCRH deve acompanhar a tudo. Prof. Gilberto diz que quando se refere a
83 Supervisão e a Coordenação Técnica, não está falando propriamente de chefiar, pois considera
84 esta uma função de estrutura. Prof. Adnei considera complicado. Acha que análise deve sair do
85 Chefe para a CCRH, que avaliará. Prof. Gilberto coloca que a utilização da verba dependerá do
86 volume de movimentação vertical realizada pela Unidade. Por exemplo: se não repor o quadro de
87 vigias, poderá utilizar a verba para o laboratório, sempre tomando o cuidado com o orçamento.
88 Prof. Hélio pondera e diz que a CCRH deverá sempre coordenar este sistema. Prof. Adnei
89 considera a possibilidade interessante, mas requer muito cuidado. O organograma deve sempre
90 ser observado, para que a memória fique preservada. Sr. Waldir comenta a situação de um
91 funcionário classificado no nível II C. Ele sai e a sua vaga volta para a classificação I A. 
92 Pergunta: não seria o caso de manter a classificação da vaga para melhor aproveitamento? Prof.
93 Hélio diz que há uma restrição. O funcionário que saiu, subiu pelos seus méritos, já o que está
94 sendo contratado para repor o quadro está ingressando. Prof. Adnei comenta que a nível de



95 CCRH, cabe a análise de mercado, revendo pequenas diferenças de salários que existem até
96 mesmo entre as Unidades. Cita o exemplo da E.P. que não conseguiu repor os alunos de mestrado
97 com o valor da bolsa, acabando por trazer alunos de fora. Prof. Hélio alerta: se a CCRH trabalhar
98 aceitando diferenças, acaba sendo parcial. Lembra que houve um trabalho de três anos para
99 acertar algumas áreas e há outras que precisam ser analisadas. Para a próxima reunião, propõe
100 que uma versão mais detalhada da proposta do DRH seja apresentada, tendo a CCRH total
101 arbítrio. Considera que poderá haver um trabalho em parceria com as Unidades, mas caberá a
102 CCRH sempre a decisão. Sra. Márcia acha que a proposta apresentada pelo Prof. Gilberto está
103 correndo com a sua proposta, mas destaca que há na USP dois tipos de contratos, são os casos de
104 funcionários autárquicos e CLT que exercem funções de supervisão, sendo que o primeiro
105 quando aprovado em processo seletivo deve abrir mão de tudo. Prof. Hélio acha que o que a Sra.
106 Márcia está ressaltando, afasta o que propôs inicialmente. Sra. Márcia acha que a preocupação
107 está centrada na contratação de nível Superior I A., sendo que a investidura da Universidade é
108 uma só, ou seja, grupo Básico, Técnico e Superior. Sr. João Jorge lembra que antes da carreira
109 atual, havia a carreira dos Técnicos Operacionais, Administrativos e Especializados. No seu
110 modo de entender fizeram um “bolo” e definiu-se: você será Técnico e você Básico. Prof. Hélio
111 pondera e diz que foi levado em consideração dois temas: a) não poderia haver redução salarial e;
112 b) não teria alteração de contrato. Prof. Adnei comenta que o que deve ser considerado é a
113 coincidência de nomenclatura e que houve uma análise de cada função. Prof. Hélio solicita ao
114 Prof. Gilberto que apresente na próxima reunião uma versão atualizada da proposta por ele
115 apresentada e junte com o que foi estudado pelo Prof. Adnei e pela Profa. Marilene. 3) Auxílio
116 Alimentação – Prof. Gilberto expõe para à Comissão que o Magnífico Reitor aprovou o conceito
117 apresentado pela CCRH. Quanto ao índice, chegar próximo aos 1.000(mil) primeiros
118 funcionários. Se acumular na milésima posição, acrescentar todos os funcionários. Sra. Márcia
119 questiona se a preocupação da Comissão está sendo só com os primeiros 1.000(mil)
120 funcionários? Prof. Gilberto responde que este número irá ser renovado todo ano. Prof. Hélio
121 comenta que a proposta do orçamento já está pronta. Sra. Márcia pergunta se serão apenas
122 1.000(mil) funcionários. Prof. Gilberto responde que neste primeiro ano sim. Prof. Hélio
123 confirma: o benefício será no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais), concedido à 1.000 (mil)
124 funcionários. Prof. Gilberto informa que o assunto foi também discutido com o SINTUSP.
125 Destaca o problema das Unidades que ficam fora do *campus* universitário. Diz que o assunto foi
126 discutido com a COSEAS e pensou-se em se fazer um subsídio como o que se faz no *campus*, ou



127 seja, fornecer um volume de tickets, restritos aos dias úteis do mês, sendo a regra de desconto a
128 mesma, 0,15% do salário, ou seja, R\$2,50 (dois reais e cinquenta centavos) o limite máximo de
129 cada ticket. O funcionário somente o receberá se estiver lotado no local. Sra. Márcia pergunta se
130 se conhece o número de funcionário que trabalha fora do *campus* de São Paulo. Prof. Gilberto
131 responde que poderá verificar. Prof. Hélio propõe aos membros da Comissão que aprovem a
132 proposta e no caso de Bauru, a solicitação poderá ser estudada após. Prof. Gilberto lembra que a
133 questão de Bauru, no estudo deve ser considerada a distância. Prof. Hélio sugere que na próxima
134 reunião seja apresentado um estudo por parte da COSEAS ou CEPEUSP quanto a distância. 4)
135 Analista de Sistema - Prof. Hélio expõe para à Comissão o pedido da Profa. Marília quanto a
136 alteração de nível da função de Analista de Sistemas, de I A para II A ou III A, devido
137 dificuldades para recrutar este profissional. Profa. Marilene ressalta que o assunto não é simples e
138 que há a necessidade de um estudo do organograma. Prof. Hélio concorda e considera difícil
139 decidir isoladamente. Prof. Adnei coloca que o perfil de outras funções também devem ser vistos.
140 Prof. Hélio pondera e pede para que o DRH verifique outras funções que sejam difíceis de
141 recrutar. Confirma a próxima reunião para o dia 09.02.00, às 14:00 h. . 5) ATA – As Atas dos
142 dias 29.09, 13.10 e 20.10.99 foram lidas e corrigidas ficando para aprovação e assinatura na
143 próxima reunião. Às 16:25h , o Presidente da CCRH deixa a sessão aberta para outro
144 comentários. Nada a mais havendo a ser tratado, o Presidente agradece a presença de todos e dá
145 por encerrada a presente reunião. Para constar, eu, Maria Aparecida de Lima, Chefe Técnica de
146 Seção, lavrei e digitei esta Ata, que será pelo Sr. Presidente, por mim e pelos demais membros da
147 CCRH presentes na reunião em que foi discutida e aprovada.

Hélio
Adnei
Profa. Marília
Profa. Marilene
Prof. Gilberto
Prof. Hélio
Prof. Adnei
Maria Aparecida de Lima
Chefe Técnica de Seção

Profa. Marília
Profa. Marilene
Prof. Adnei

Prof. Gilberto