

## ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

Aos quinze dias do mês de setembro de mil novecentos e noventa e nove, às 14:00 h, reuniram-se na sala da Biblioteca do Conselho Universitário, sob a coordenação da Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Marilene De Vuono Camargo Pentead, a pedido do Prof. Dr. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente da CCRH, devidamente convocados por escrito os membros: Prof. Dr. Adnei Melges de Andrade, Prof. Dr. Luiz Eduardo Montenegro Chinellato; os representantes dos funcionários: Sra. Márcia Ferreira de Andrade, Sr. João Jorge de Souza e o Sr. Waldir Quintino; como convidados: Sr. João Maria Caldeira Pacheco, Sra. Maria Guiomar do Nascimento Malheiro e eu Maria Aparecida de Lima. Ausente: Prof. Gilberto Tadeu Shinyashiki, Diretor do Departamento de Recursos Humanos. **1ª Parte – Expediente** – 1) Comunicações – Prof<sup>a</sup>. Marilene abre a sessão e comunica aos membros que o Prof. Hélio foi chamado pelo Magnífico Reitor, junto ao seu Gabinete, devendo comparecer após. A seguir, informa que a Sra. Maria Guiomar irá fazer uma apresentação, por parte do DRH, do tema Avaliação de Desempenho. Sra. Maria Guiomar inicia dizendo que quando do encerramento do processo de Avaliação de Desempenho de 1.998, algumas Unidades/Órgãos enviaram sugestões e comentários. Partindo deste ponto, está sendo preparado o processo de Avaliação de Desempenho de 1.999, não havendo portanto, muitas mudanças em relação ao processo anterior. A proposta a ser apresentada pela Diretoria do Departamento de RH é: 1- Quais eram as mudanças essenciais para as Unidades/Órgãos: a) diminuir o nível de detalhes e ponderações; 2- Após a definição dos critérios as ponderações deverão conter: a) incremento das qualidades positivas, ou b) decremento das qualidades negativas; 3) Aperfeiçoamento dos critérios de desempenho de forma a não gerar dúvidas de que a ponderação maior é de fato o comportamento mais desejado. Ressalta as propostas de alterações nos fatores, enviadas pelas Seções de Ação Judicial e de Treinamento e Desenvolvimento do Departamento de RH, a saber: 1) Diferenças muito tênues entre os fatores, dificultando ao avaliador a exata dimensão. Poderia haver uma diminuição dos fatores. Ex.: Adaptabilidade/Flexibilidade: Costuma apresentar resistência à mudança (0) e necessita desenvolver mais flexibilidade para se adaptar as situações novas (1); 2) Diferença muito sutil entre os comportamentos dificultando o posicionamento do funcionário. Em alguns fatores me parece que a ponderação menor é melhor que a maior. Ex.: Desenvolvimento Profissional (1) e (2). Prof. Adnei pergunta se o Prof. Gilberto tem conhecimento dessas mudanças. Lembra que o mesmo definiu a razão quando da alteração de quatro para seis, os fatores. Sra. Maria Guiomar responde que sim. Prof. Adnei comenta que talvez seria o caso de reescrever estes fatores, observando a relação com o que foi colocado anteriormente. Sra. Maria Guiomar recorda que a proposta do DRH era de cinco fatores. A CCRH foi quem definiu o nível de detalhes, com menos ponderações. Quanto maior, passando os fatores para seis, mais detalhes. João Jorge constata a existência de fatores semelhantes ou iguais, mais com pontuações diferentes. Prof. Adnei observa que para certos quesitos, não se tem condições de escrever cinco ou seis fatores. Nestes casos, melhor seria deixar com quatro fatores. Sra. Maria Guiomar ressalta que esta questão é a Comissão quem vai decidir. Sr. Waldir lembra que na EERP, Unidade que trabalha, a Avaliação de Desempenho foi efetuada entre os funcionários, os funcionários em relação aos chefes e os chefes em relação aos funcionários. Ponderaram-se as notas, chegando assim a um resultado. Sra. Márcia diz ter uma dúvida. As chefias prestam serviços para os Colegiados, Congregações e CTAs. Assim sendo, estes órgãos não poderiam avaliar os chefes? Sr. Waldir comenta que na avaliação para cargos de chefia não há diferenciação, o mesmo é avaliado como técnico. Sra. Maria Guiomar ressalta que na avaliação de 1.998, fatores poderiam ser introduzidos para diferenciar e/ou melhorar a avaliação do funcionário. Sra. Márcia destaca que na Reitoria, quase ninguém consegue fazer um curso. Os funcionários ficam desmotivados e não querem mais ouvir falar de Avaliação de Desempenho. A Reitoria não tem CTA, não tem Congregação e o Conselho Universitário é um órgão superior. Como então funciona os Recursos Humanos no Órgão Central? Prof<sup>a</sup>. Marilene responde que é muito complicado falar desse assunto. O que vê às vezes, são pessoas fazendo



cursos não relacionados as áreas de trabalho. Sr. João Jorge comenta que a carreira de docente é diferente da carreira administrativa. O técnico pode fazer até duas faculdades e não muda de situação. Prof<sup>a</sup>. Marilene lembra que o Mestrado e o Doutorado é para quem vai fazer pesquisas. Prof. Adnei explica que na carreira de docente da USP existem: o Mestrado, o Doutorado e a Livre Docência. O técnico superior não tem esse benefício porque não se coaduna com a carreira de docente. Completando o comentário da Sra. Márcia, cita o exemplo da área de informática, que a toda hora tem seus programas mudados. Na sua opinião, esses cursos devem ser oferecidos para os funcionários, desde que se encaixem no objetivo fim da sua atividade na USP. Comenta que há Unidades que requerem que os funcionários façam curso de especialização, já outras não. Ressalta que o objetivo fim da Universidade é o ensino e a pesquisa e isso vale para a carreira docente. Acha que nunca vai acontecer na USP e em nenhuma outra Universidade, a exigência de cursos específicos de aperfeiçoamento, como o Mestrado e Doutorado, que não sejam para o objetivo fim da mesma. Prof<sup>a</sup>. Marilene pede para voltar a discussão inicial. Sra. Maria Guiomar passa a leitura e explicação da Parte B: Planilha. Às 14:45h o Prof. Hélio chega à reunião. Prof<sup>a</sup>. Marilene lembra que foram definidos seis fatores como forma de evitar a escolha apenas pela coluna do meio. Prof. Adnei concorda que de fato existem na tabela definições que não estão claras. Acha necessário trabalhar melhor as definições, redefinir as ponderações, onde o número total de pontos desceriam, valorizando as críticas enviadas pelas Unidades/Órgãos. Sra. Maria Guiomar apresenta o item 2 da Parte B. Como Proposta: que se mantenham os mesmos critérios utilizados, mexendo apenas nas ponderações. Expõe também a Parte C e a Parte D. Prof. Adnei, quanto ao item Avaliação pelo Usuário da Parte D, considera a avaliação deve ser do funcionário e não do serviço por ele prestado e que não cabe ao DRH avaliar o processo como um todo. Sr. Waldir comenta a avaliação num setor da EERP, onde foi levado em consideração os serviços prestados e os funcionários. Num grupo de cinco pessoas, três trabalham medianamente e dois não. Houve uma ponderação. Sra. Márcia acha que se o chefe não for um bom profissional poderá o setor não ser bem avaliado. Prof. Adnei contesta e diz que o DRH não pode fazer a avaliação do serviço e sim, apenas, do funcionário. Sr. Waldir completa falando que seria uma trabalho de qualidade e produtividade, casando com a Avaliação de Desempenho. Prof. Hélio menciona o exemplo do serviço prestado por uma biblioteca, onde a pessoa pode ser bem atendida, não encontrando um bom livro. Percebe-se que está se fazendo aí a avaliação do servidor e não do serviço. Sra. Márcia pergunta quem é o Grupo Mediador? Sra. Maria Guiomar responde que é o grupo antes de chegar ao CTA. Sra. Márcia informa que as Unidades/Órgãos tiveram o Grupo Mediador. Na Secretaria Geral, por exemplo, o Grupo Mediador era o Diretor. Acha complicado esta questão do Grupo Mediador na Reitoria. Gostaria que fosse deixado claro para os Órgãos Centrais como chegar à este Grupo Mediador. Prof. Hélio questiona a Márcia se a mesma está propondo que retome este tema. Prof. Adnei intervém e acha que o que ela quer dizer é que na Reitoria, não há este Grupo Mediador. Como opinião, sugere a criação de um Grupo Ouvidor. Prof. Hélio crê que exista uma distância intermediária entre o funcionário e este Grupo Mediador. Prof. Chinellato comenta que o Diretor em sua Unidade instituiu uma Comissão Assessora de RH. Prof. Hélio pergunta à Sra. Maria Guiomar se a CCRH impede a formação de uma Comissão Assessora de RH. Sra. Maria Guiomar responde que não. Sr. Waldir propõe que a Reitoria, Órgão Central, faça o mesmo que as Unidades, constitua uma Comissão. Prof. Adnei propõe que seja por afinidade. Prof. Hélio ressalta que seria necessária a concordância dos Pró-Reitores. Prof. Adnei acha que o DRH pode propor que a constituição deste grupo com duas ou três pessoas. Prof. Hélio pergunta à Comissão se a partir da presente reunião já se tem condições de estabelecer uma data de início do processo de Avaliação de Desempenho. Prof<sup>a</sup>. Marilene acha que o processo já deveria ser iniciado. Prof. Adnei considera que a avaliação por qualquer usuário, é figura de retórica, sendo extremamente difícil em alguns casos e outros não. Sr. Waldir expõe que na EERP, por ser uma Unidade pequena, cada Seção pôde relacionar quem era o usuário. A nota do usuário não foi a nota final, apenas compôs a média. Prof. Hélio coloca que enquanto não tiver uma proposta detalhada este é um processo difícil. Prof. Adnei

sugere que a Avaliação de Desempenho seja efetuada por mês, até completar um ano. Como parâmetro, utilizaria a data de aniversário de admissão. Prof. Hélio comenta que gostou da idéia, mas que deve ser melhor analisada. Prof. Adnei considera ser a proposta uma vantagem e não uma desvantagem. Prof. Hélio conclui que no momento, deve-se definir a Avaliação de Desempenho para outubro. Sra. Maria Guiomar pergunta se não haverá alteração na Portaria de Avaliação de Desempenho deste ano. Prof. Hélio sugere a emissão de um Ofício. Prof. Adnei considera justo apresentar uma proposta de alteração na Portaria de Avaliação de Desempenho. Prof. Hélio concorda em levar para o Magnífico Reitor a proposta de mudança na Portaria. A seguir, marca a próxima reunião para o dia 29/09. Pergunta para a Sra. Maria Guiomar o que falta definir. Sra. Maria Guiomar responde que quanto ao Formulário para a Avaliação de Desempenho, a parte A está certa. Prof. Adnei comenta que quanto aos fatores, deve-se fazer uma boa redação. Prof. Hélio solicita sugestões para uma próxima reunião, antes de se definir a Avaliação de Desempenho deste ano. Pede para que mudanças sejam evitadas, mantendo máximo o referencial para a USP. Prof. Chinellato questiona se na próxima reunião deve-se trazer alguma sugestão para ser votada, com pouca alteração. Prof. Hélio confirma. Prof. Adnei propõe a adoção de critérios com seis fatores, outros com cinco ou quatro. A redução seria feita quando necessária. Se os seis fatores forem bem distintos, podem ficar. Se dois fatores são parecidos, excluem-se os dois ficando somente os quatro. Prof. Hélio sugere no máximo retirar um critério por linha. Receia apenas trabalhar apenas com quatro fatores. Na sua opinião, é mais por cinco ou seis fatores. Decide por uma reunião na próxima semana, ouvindo a opinião dos membros. 2) ATA – Prof. Hélio solicita que a Ata do dia 28.07 seja distribuída aos membros, ficando para ser lida, aprovada e assinada na próxima reunião, juntamente com as Atas dos dias 16.06 e 07.07.99. **2ª Parte – Ordem do Dia – 1) Vale Alimentação –** Prof. Hélio informa aos membros que o material referente ao benefício Vale Alimentação está sendo analisado pelo Magnífico Reitor, para posterior discussão. Ainda sobre o tema, comenta que teve contato com uma empresa que trabalha com este benefício e que é importante ter a distribuição geográfica dos funcionários para constar no edital de licitação. Alerta que neste setor muitas empresas quebraram e que na avaliação é importante ter a rede e a questão de liquidez da empresa. Sr. João Jorge cita algumas empresas que trabalham com o benefício como: a Vale Refeição, a Ticket e a Transcheck. Sr. Waldir comenta que segundo um professor da FEA-RP a empresa Vale Refeição não estaria com uma situação satisfatória. Prof. Hélio propõe uma simulação considerando-se o ponto de corte, trabalhando com os elementos que foram definidos. Entende que o tema Vale Alimentação se encerra. 2) Avaliação de Desempenho - o tema foi primeiramente apresentado ficando as definições para a próxima reunião. Sra. Márcia pergunta sobre a saída do representante dos funcionários o Sr. Daniel Pereira dos Santos. Prof. Hélio responde que no momento não sabe o motivo mas verificará. Sr. João Jorge questiona se não há mais revisão de enquadramento, expondo o caso de um funcionário de São Carlos. Prof. Adnei pergunta se o processo do servidor passou pela CCRH. Sra. Maria Guiomar responde que duas vezes. Prof. Adnei entende que o assunto já foi finalizado. Prof. Hélio considera melhor consultar antes o DRH. 3) Portaria GR 3043/96 – Sra. Márcia informa ao Prof. Hélio que esta Portaria regulamenta a Alteração de Função. Considerando que ainda está aguardando sugestões de outros representantes dos funcionários para esta Portaria, propõe que o tema Vale Transporte seja discutido primeiramente. Prof. Hélio concorda e antes de entrar na discussão do tema V.T., confirma as datas das próximas reuniões, ficando para o dia 24.09 às 14:00 h e para o dia 29.09 às 10:00 h. Em seguida solicita ao Sr. João Pacheco que exponha o tema Vale Transporte. Sr. João Pacheco informa que o Prof. Gilberto pediu para que o mesmo explicasse o benefício Auxílio Transporte, concedido pela USP. Esclarece que o Auxílio Transporte foi instituído na Universidade através do Decreto Estadual 30.595/89 e é pago baseado em uma tabela de valores publicada no D.O.E. . Este valor é regionalizado e em São Paulo corresponde a R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos), o que seria o valor de um auxílio transporte. O funcionário só fará jus ao percebimento, quando 6% (seis por cento) do seu salário bruto for inferior ao valor do auxílio transporte calculado sobre os dias úteis

trabalhados. Como exemplo cita um funcionário classificado como Básico I A. Salário: R\$ 373,00 (Trezentos e setenta e três reais), vinte dias úteis de trabalho e R\$ 4,80 (quatro reais e oitenta centavos) valor por região. Logo: 6% (seis por cento) do salário bruto corresponde a R\$ 22,20 (vinte e dois reais e vinte centavos). O valor por região é multiplicado pelo número de dias úteis trabalhados, ou seja, 20 (vinte) dias, correspondendo a R\$ 96,00 (noventa e seis reais). Assim, R\$ 96,00 (noventa e seis reais) menos R\$ 22,20 (vinte e dois reais e vinte centavos) é igual a R\$ 73,80 (setenta e três reais e oitenta centavos), resultando no valor do Auxílio Transporte a ser recebido pelo funcionário. Profª. Marilene comenta que alguns funcionários não entendem porque recebem um mês e outro não. Prof. Hélio pergunta quanto que a USP gasta com o Auxílio Transporte. Sr. João Pacheco responde que poderá fazer um levantamento. Sra. Márcia tem a mesma dúvida mencionada pela Profª. Marilene. Sr. João Pacheco responde que isso pode ser explicado, não esquecendo de considerar o número de dias úteis efetivamente trabalhados. Vale lembrar que a falta abonada é deduzida deste cálculo. Esclarece que o Vale Transporte é para cada pessoa e é pago pelo itinerário. O Auxílio Transporte é uma regra geral e seu valor por região é superior a quatro conduções na cidade de São Paulo. Prof. Hélio pergunta se o benefício é optativo e se a USP segue a Lei. Sr. João Pacheco responde que é um Decreto Estadual e a USP o cumpre. Quanto a aumentar este benefício, o que poderia se pensar é em publicar uma Resolução ou uma Portaria alterando o valor pago por região. Sra. Márcia pergunta se o docente recebe. Sr. João Pacheco diz que sim, desde que os 6% do seu salário bruto seja inferior ao valor do Auxílio Transporte. Sra. Márcia pergunta qual a diferença entre o Vale Transporte e o Auxílio Transporte. Sr. João Pacheco responde que ambos são parecidos. O Vale Transporte abrange o metrô/trem /ônibus intermunicipal e a pessoa recebe mensalmente a sua cota, pelo itinerário que faz. O Auxílio Transporte é uma regra geral. Prof. Hélio considera administrativamente mais complicado o sistema do Vale Transporte. Se tiver que mudar o sistema deste benefício na USP, seria o caso de pensar em um extra ao valor do Auxílio Transporte. Sr. João Jorge pergunta quando é mudado o valor por região. Sr. João Pacheco diz não saber, mas que irá averiguar. Prof. Hélio solicita um comparativo para se ter noção de quanto a USP gasta com o benefício Auxílio Transporte. Sr. João Pacheco diz que irá fazer um levantamento. Prof. Hélio deixa a sessão aberta para outros comentários. Sr. Waldir informa que o Sr. Daniel Pereira dos Santos solicitou a saída como representante dos funcionários na CCRH e que o mesmo o substituirá conforme classificação no processo de eleição. Prof. Hélio o cumprimenta. Às 16:30h, nada mais havendo a ser tratado, o Sr. Presidente agradece a presença de todos, dá por encerrada a presente reunião. Para constar, eu Maria Aparecida de Lima, Chefe Técnica de Seção, lavrei e digitei esta Ata, que será assinada pelo Sr. Presidente, por mim e pelos demais membros da CCRH presentes à reunião em que foi discutida e aprovada.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. From top left to bottom right, there is a signature that appears to be 'Daniel Pereira dos Santos', a signature that looks like 'Maria Aparecida de Lima', a signature that is partially obscured by another, a signature that is very stylized and difficult to read, and a signature that looks like 'Waldir'. There is also a small signature on the far right side of the page.