



3

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Aos dezessete dias do mês de agosto de dois mil e dezesseis, às quatorze horas e vinte minutos,
2 na Sala de Videoconferência do Departamento de Recursos Humanos, localizada no 1º andar do
3 Bloco L do prédio da Administração Central da Reitoria da Universidade de São Paulo, no
4 *Campus* da Capital, reuniram-se, sob a coordenação Prof. Marcelo Dottori - Coordenador de
5 Administração Geral Adjunto, os seguintes membros: Prof.^a Ana Carla Bliacheriene, Prof. André
6 Luiz Fischer, Prof.^a Cecília Olivieri e Prof. Edmundo Escrivão Filho; como representantes dos
7 Servidores Técnicos e Administrativos: o Sr. Luis Ribeiro de Paula Junior, a Sr.^a Neli Maria
8 Paschoarelli Wada e a Sr.^a Solange Conceição Lopes; e como convidados: a Sr.^a Nivaldete
9 Aparecida Facco Magordo e o Sr. Salvador Ferreira da Silva. **A. ATA DO DIA 16/02/2016:** Foi
10 entregue a ata da reunião do dia 16/02/2016 para apreciação, aprovação e assinatura dos membros
11 da Comissão. **B. INFORMATIVOS:** 1) **Palavra da Diretora do DRH – a) ANDAMENTO DE**
12 **PROCESSOS: a) Manifestação do Sr. Adígio Antonio de Oliveira, dirigida aos membros da**
13 **CCRH em 12/02/2016. (Processos nº 88.1.598.53.3 e 14.1.130.53.8):** A Prof.^a Ana Carla ressalta
14 que todo servidor tem o direito de se manifestar em recurso, mas não de extrapolar os limites do
15 respeito pessoal, como é o caso das alegações do Sr. Adígio, de que a Sr.^a Nivaldete não teria sido
16 ciosa ou desempenhado com lisura as suas atribuições. Como Diretora do DRH, atestou que a
17 servidora exerceu suas atividades com estrita observância dos preceitos legais e em total
18 conformidade com as normas e procedimentos administrativos aplicáveis. Manifestações como
19 essas apresentadas pelo Sr. Adígio configurariam crime, motivando a abertura de boletim de
20 ocorrência. Relata que a Sr.^a Nivaldete, no entanto, optou por abrir mão, entendendo que a
21 manifestação da Diretora do Departamento de Recursos Humanos da USP sobre o caso bastaria, o
22 que foi elogiado na reunião pela Prof.^a Ana Carla, por demonstrar respeito profissional. O Sr.
23 Salvador observa, em complementação, que denúncias infundadas são motivo até mesmo para se
24 instaurar processo administrativo. Fica, então, esclarecido que não cabe à CCRH qualquer outra
25 manifestação sobre o caso, uma vez que o pleito do Sr. Adígio já foi analisado pela Comissão,

Wada
Mwada seen
D.



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

26 sendo inclusive registrado na ata de 16/02/2016 que a CCRH não poderia deliberar sobre questão
27 decidida em instância superior e fundamentada na incidência de prescrição, conforme Parecer
28 PG.P. 1.463/2015, e que restaria ao interessado, como última instância, apresentar pedido de
29 reconsideração ao Reitor. **b) Indicação dos docentes que irão integrar a Comissão de**
30 **Prevenção ao Assédio Moral:** Na sequência, a Prof.^a Ana Carla apresenta os nomes sugeridos
31 pelo Departamento de Recursos Humanos para integrar a Comissão que terá a incumbência de
32 elaborar projeto de prevenção e combate ao assédio moral na Universidade: Prof.^a Dr.^a Ana
33 Cristina Limongi França – (FEA), Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso – FDRP e Prof. Dr. Otávio
34 Pinto e Silva – FD, docentes que em suas atividades lidam com questões envolvendo relações
35 interpessoais no trabalho e assédio moral. Como representantes dos funcionários, foram
36 indicados: Prof. Dr. Jorge Luiz Souto Maior – FD e Sr.^a Dulce Helena de Brito – FMRP. **c)**
37 **Resolução USP nº 7.204, de 05-05-2016:** É apresentado o teor da Resolução USP nº 7.204/16,
38 que alterou dispositivo da Resolução 5.924, de 07-07-2011, que dispõe sobre a organização e
39 atribuições da Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH, prevendo, em caso de vacância,
40 impedimento ou ausência do Coordenador de Administração Geral, que serão sucessivamente
41 chamados ao exercício da presidência da CCRH o Coordenador de Administração Geral Adjunto e
42 o Diretor Geral do Departamento de Recursos Humanos.” **d) Resolução USP nº 7.217, de 16-06-**
43 **2016:** A Sr.^a Nivaldete expõe, em linhas gerais, quais as principais modificações introduzidas
44 pela Resolução USP nº 7.217/16, que dispõe sobre as hipóteses de alteração de função dos
45 servidores técnicos e administrativos no âmbito da Universidade de São Paulo e revoga a Portaria
46 GR nº 3794, de 17/07/2007: a previsão da hipótese de alteração de função por reabilitação
47 provisória e a substituição da terminologia do estágio, de “probatório” para “de experimentação”,
48 mais adequado para se referir ao período de avaliação na nova função. O Sr. Luis Ribeiro
49 reivindica que a CCRH seja instância de análise não de casos isolados, como são as deliberações
50 acerca das alterações de função, e que tenha um papel mais atuante na discussão de políticas de
51 recursos humanos. O Prof. Marcelo lembra que assuntos relacionados às políticas de recursos



4p

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

52 humanos têm sido trazidos à CCRH, como é o caso do problema do assédio moral na
53 Universidade. 2) **Aprovação *ad referendum* da CCRH:** A Sr.^a Nivaldete lembra que, a pedido
54 da própria Comissão na reunião anterior, a proposta de alteração de função do servidor
55 Demostenes José de Melo (Processo nº 97.1.877.43.1), de Motorista para Auxiliar de
56 Administração, havia sido retirada da pauta, bem como a de Marco Antonio de Almeida, de
57 Motorista para Auxiliar de Administração, para que houvesse emissão de laudo definitivo do
58 DVSO-SESMT. Esclarece que a proposta de alteração de função do Sr. Demóstenes foi
59 encaminhada para deliberação do Presidente da CCRH e aprovação *ad referendum* da Comissão
60 devido à sua excepcionalidade. C. **APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA DA**
61 **REESTRUTURAÇÃO INICIAL DO PCF E CRONOGRAMA DE AÇÕES (PROCESSO**
62 **15.1.3931.1.0):** O Prof. Marcelo informa que a proposta de reestruturação do PCF fica retirada de
63 pauta para que lhe seja dedicada uma reunião específica, em vista de sua complexidade e
64 extensão. O Sr. Salvador ressalta que a reestruturação do PCF está prevista na Resolução nº
65 5.912/11, que instituiu o atual Sistema de Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos e
66 que esse procedimento precisa ser realizado para que se possa concluir a implantação da Carreira
67 com um PCF a ela adequado. O Prof. Fisher comenta que se trata de um projeto que já tem algum
68 tempo de desenvolvimento e que, portanto, merece uma reunião extraordinária, sugerindo que haja
69 uma apresentação estruturada. D. **APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA DO “PROGRAMA DE**
70 **APERFEIÇOAMENTO E RENOVAÇÃO FUNCIONAL” – RENOVA:** O Sr. Fábio apresenta
71 a motivação para a implantação do Programa – a necessidade de criar uma política que dê um
72 tratamento adequado e sistematizado aos servidores que possuem restrições laborativas, gerando
73 oportunidades novas de atuação compatíveis com a preservação da saúde e abrangendo o
74 oferecimento de capacitação básica. Descreve quais foram os trabalhos preliminares realizados
75 (reuniões de equipe para a determinação do fluxo e as etapas envolvidas: acolhimento inicial por
76 Assistentes Sociais no SESMT, entrevistas no DRH para avaliação das necessidades de
77 capacitação e definição da função nova, observados os interesses e competências dos servidores, e



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

78 encaminhamento às Unidades/Órgãos para estágio; criação de lista específica na ferramenta
79 *sharepoint* para cadastro de informações, incluindo interface com o sistema Marte para acesso aos
80 dados de currículo, emissão de relatórios e acompanhamento das etapas). Em seguida, apresenta o
81 teor da carta do projeto: Objetivos: “Promover as ações necessárias para que os servidores que
82 apresentam restrição médica tenham a possibilidade, mediante avaliação criteriosa e
83 multidisciplinar, de renovar a sua vida funcional, passando a desempenhar atividades mais
84 adequadas, fundamentadas nas expectativas dos servidores e nas necessidades da USP, na
85 preservação da saúde e no respeito e valorização de suas potencialidades laborativas”;
86 Justificativa: “Há elevado número de servidores com restrição médica atuando na Universidade e
87 não existe atualmente uma política efetiva que lhes dê a devida atenção e acolhimento. O
88 programa alinha-se às medidas voltadas para a promoção de maior mobilidade e flexibilidade,
89 diretriz fundamental da Carreira”; Produtos a serem gerados pelo projeto: “Sistemática de trabalho
90 padronizada para o tratamento dos casos envolvendo restrição médica, reduzindo o tempo
91 necessário para a acomodação em atividades e/ou locais mais adequados à saúde dos servidores”;
92 Descrição do Projeto – Etapas (piloto): 1) Reuniões com as equipes do DRH, DVSO-SESMT e da
93 Escola Técnica e de Gestão da USP para apresentação do projeto, planejamento das atividades,
94 definição das competências e detalhamento do fluxo de trabalho, compreendendo: avaliação pelo
95 SESMT, entrevista por equipe do DRH, encaminhamento à Escola USP para capacitação, análise
96 pela RH-Carreira dos casos que demandam alteração de função; 2) Reuniões para a definição do
97 teor e elaboração dos documentos necessários à operacionalização do fluxo, como por exemplo,
98 formulário para entrevista, prevendo-se os itens que devem compô-lo para a adequada avaliação
99 (histórico do servidor, qualificação, expectativas de trabalho etc.), materiais informativos etc.; 3)
100 Realização dos procedimentos de avaliação pelo SESMT, entrevista com DRH e encaminhamento,
101 à Escola USP para programação de capacitação necessárias, mediante prévio agendamento; 4)
102 Análise dos casos que demandam alteração de função e possível realocação via USP
103 Oportunidades, prevendo-se a programação de capacitação. A Prof.^a Ana Carla e o Prof. Marcelo



50

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

104 enfatizam a importância de criar esse fluxo sistematizado e a rápida alocação dos servidores com
105 restrição médica para que não permaneçam em situações que agravam o estado de saúde, e
106 também sobre a necessidade de se criar condições na Universidade para que se promova a
107 readaptação dos servidores. O Prof. Fisher destaca a importância do projeto e de outros
108 relacionados à requalificação, promovendo adequação às mudanças gerenciais e tecnológicas para
109 o aproveitamento do potencial dos servidores, e recomenda que se intensifique a articulação e
110 coordenação das diversas instâncias (DRH, SESMT, Escola USP etc.). Proposta aprovada. E.
111 **ATUALIZAÇÃO DE PERFIS DO PCF (PROCESSO Nº 10.1.8382.1.0): a) Educador:**
112 Retirado da pauta, a pedido da Procuradoria Geral. A atualização deverá aguardar a definição em
113 relação à ação judicial aplicada à Lei Complementar nº 1.0202/13. **b) Incorporação das**
114 **atividades do “Oficial de Manutenção de Barcos” no perfil do “Auxiliar de**
115 **Manutenção/Obras”:** A Sr.^a Nivaldete esclarece que o agrupamento proposto é viável, uma vez
116 que as atribuições do “Oficial de Manutenção de Barcos” são compatíveis com a natureza do
117 perfil do “Auxiliar de Manutenção/Obras” , que compreende o desempenho de atividades
118 operacionais nas diversas áreas da manutenção. A Sr.^a Neli solicita que sejam avaliadas pelo
119 SESMT as condições de trabalho no CEPEUSP, uma vez que o servidor falecido, que ocupava a
120 função, sofria de sérios problemas pulmonares. A Prof.^a Ana Carla informa que a Diretoria do
121 DRH irá oficiar o SESMT para averiguar as condições do ambiente de trabalho no CEPEUSP.
122 *Proposta aprovada.* **c) Incorporação das atividades do “Recepcionista” no perfil do “Auxiliar**
123 **de Administração”.** A Sr.^a Nivaldete justifica a possibilidade do agrupamento, considerando a
124 área de atuação, essencialmente Administrativa, e o fato de que há atividades descritas no perfil
125 de Recepcionista já incorporadas à atual descrição do Auxiliar de Administração. Alguns
126 questionamentos são feitos: se haverá alteração de nomenclatura para todos os servidores
127 enquadrados como Recepcionista (Sr. Luis Ribeiro) e se a alteração implica mudança de
128 nomenclatura (Sr.^a Neli). A Sr.^a Nivaldete esclarece que as alterações de nomenclatura são
129 opcionais e que os servidores têm o direito de permanecer no mesmo local de trabalho e executar



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

130 as mesmas atividades, o que constará, em destaque, em ofício específico de atualização do PCF.
131 *Proposta aprovada. Alterações vinculadas à proposta de agrupamento, de Recepcionista para*
132 **Auxiliar de Administração:** Ana Cristina Ramos da Silva - HU (Processo 05.1.3252.62.7),
133 Aparecida Maria dos Santos Doretto – EERP (Processo 97.1.516.22.6), Eliane Penha Martinez -
134 FAU (Processo 98.1.635.10.2), Francisca da Silva Rocha – IME (Processo 01.1.622.45.4), José
135 Francisco Machado de Oliveira – FSP (Processo 79.1.28522.1.0), Joseli de Marco – EERP
136 (Processo 05.1.592.22.2), Marcio Antonio da Silva – EP (Processo 97.1.914.3.5), Moises Santana
137 – PROCEU (Processo 89.1.132.35.7), Sergio Aparecido Manieri – IFSC (Processo 96.1.550.76.8),
138 Simone Maria de Toledo – FAU (Processo 01.1.789.16.2) e Wilson Caires dos Santos – FM
139 (Processo 97.1.1219.5.5). *Aprovadas. F. ALTERAÇÕES DE FUNÇÃO:* Inicialmente, é
140 apresentado aos membros o resultado de consulta efetuada à PG para os casos de servidores que
141 não possuem a escolaridade exigida no PCF atual. A PG emitiu o Parecer PG. P. 1892/2016,
142 definindo que “a exigência do grau de escolaridade está no ingresso do servidor na respectiva
143 Carreira (Básico, Técnico e Superior), ou seja, quando da contratação do empregado por meio de
144 concurso público e não propriamente no Plano de Classificação de Funções – PCF, que tem por
145 finalidade descrever, de forma sumária e detalhada, as atividades a serem desenvolvidas pelo
146 servidor, de acordo com a sua função, incluindo, se necessário, a exigência de eventuais requisitos
147 específicos”. Assim, não é motivo de impedimento para as alterações de função, o fato de o
148 servidor possuir somente a escolaridade de Ensino Fundamental I, que foi exigida quando do seu
149 ingresso na Universidade e considerando também que o servidor já foi enquadrado na carreira de
150 1995. a) **Funções reservadas para extinção:** Foram apresentados os casos de alteração
151 envolvendo funções reservadas para extinção, com fundamento no artigo 1º, item d da Resolução
152 GR nº 7217/16: **Auxiliar de Saúde para Auxiliar de Laboratório:** Geraldo Natalino Thezi –
153 FMVZ (Processo 89.1.454.10.9) – *Aprovada;* **Auxiliar de Enfermagem para Técnico para**
154 **Assuntos Administrativos:** Cleusa Aparecida da Costa Pereira – FM – A servidora, em
155 aposentadoria especial, retornou ao trabalho, mas não poderá atuar no mesmo local. A Sr.ª Neli



6/2

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

156 questiona se a alteração de função implicaria alteração da jornada de trabalho. É esclarecido pelo
157 Sr. Salvador que não poderá haver majoração de jornada. Assim, a servidora permanecerá
158 desempenhando as novas atividades em jornada de 36 horas semanais. *Proposta retirada de*
159 *pauta, aguardando definição da interessada. Pré-aprovada a alteração. Caso haja acordo da*
160 *servidora, após reunião de esclarecimento, a alteração será efetuada ad-referendum. **Cozinheiro***
161 **para Auxiliar de Administração:** Izilda Maria Gomes Marziale – PUSP-RP (Processo
162 11.1.821.53.8), e Neusa Aparecida Martins Lourenção – PUSP-LQ (Processo 95.1.629.66.5) –
163 *Aprovadas; **Cozinheiro para Auxiliar de Serviços Gerais:** Mariangela Aparecida Sanches*
164 *Correa – PUSP-LQ (Processo 93.1.570.66.9) – *Aprovada; **Auxiliar de Cozinha para Auxiliar de****
165 **Administração:** Maria Cristina Fontana Vieira – IFSC (Processo 94.1.119.52.6), Patrícia Andrade
166 Rosa – PRO-G (Processo 00.1.38.35.2) e Romildo da Silva – SAS (Processo 94.1.825.35.8) –
167 *Aprovadas; **Garçom para Auxiliar de Administração:** Adão Garcia Sales – SAS (Processo*
168 16.5.108.35.3), Antonio Nilton Nogueira de Santiago – SAS (Processo 16.5.10.35.8), Edilson
169 Aguiar Santos – SAS (Processo 98.1.927.35.9), Antão Erismar Alves Nogueira – SAS (Processo
170 16.5.109.35.0), Artur Barbosa da Silva Junior – SAS (Processo 16.5.116.35.6), José Valdemir
171 Lima de Oliveira – SAS (Processo 16.5.113.35.7), Nicodemos Gomes Camelo – SAS (Processo
172 16.5.114.35.3), Gilberto Shizuo Hioki (Processo 16.5.112.35.0) e Raimundo Nonato Camelo –
173 SAS (Processo 16.5.115.35.0) – *Aprovadas; **Auxiliar de Topógrafo/Agrimensor para Auxiliar***
174 **de Administração:** José Vanderlei da Silva - PUSP-C (Processo 86.1.23704.51.6) – *Aprovada;*
175 **Auxiliar de Cozinha para Cozinheiro:** Gilmara Lucia Rangel – IO (Processo 03.1.582.21.7). A
176 Sr.^a Nivaldete observa que se trata de situação excepcional, uma vez que não está prevista a
177 possibilidade de alteração para função reservada para extinção. A proposta é justificável conforme
178 Parecer PG. P. 1560/2016 por existir identidade substancial entre as funções (similitude de
179 atribuições, mesma remuneração e mesmo requisito de escolaridade) – *Aprovada; **Proposta para***
180 **agilizar o processo - Autorizar que as alterações de função para os servidores enquadrados**
181 **em função “Reservada para Extinção” possam ser efetuadas sem deliberação em reunião da**



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

182 **CCRH:** A Prof.^a Ana Carla justifica a apresentação da proposta como medida para evitar a
183 burocracia, reservando a CCRH para a discussão de assuntos essenciais, uma vez que o tratamento
184 desses casos na Comissão é apenas homologatório. O Prof. Fisher demonstra-se favorável à
185 proposta, argumentando que não deveria ser trazido à CCRH o que é regular, mas o que é recursal.
186 A Sr.^a Neli questiona se não haveria um esvaziamento da CCRH, já que a Comissão tem se
187 ocupado essencialmente da análise de casos desse tipo e não com enfoque na discussão de
188 políticas de recursos humanos. O Prof. Marcelo pontua que há ações importantes nessa área
189 trazidas para discussão na CCRH, como é o caso da reestruturação do PCF e o Programa
190 RENOVA, e que essas ações de desburocratização permitem um melhor aproveitamento do tempo
191 nas reuniões para a discussão das questões importantes da Universidade. O Sr. Luis Ribeiro
192 pondera, nesse caso, que os membros da CCRH devem receber uma relação mensal dos itens para
193 ciência e análise. O Prof. Edmundo complementa, ressaltando que a Comissão deve se concentrar
194 nos casos que envolvam recursos, caso contrário não se fará política de Recursos Humanos na
195 CCRH. O Sr. Salvador exhibe preocupação em relação à forma de promover a desburocratização,
196 pois a Resolução USP nº 7.217/16, que dispõe sobre as hipóteses de alteração de função, prevê a
197 deliberação pela CCRH. A Prof.^a Ana Carla considera prudente a formulação de uma consulta à
198 Procuradoria Geral – *Proposta retirada de pauta para análise jurídica.* **b) Retorno à função**
199 **original: Técnico em Mecatrônica para Técnico de Manutenção/Obras:** José Carlos Marcio
200 Filho – ESALQ (Processo 97.1.986.66.4) – *Aprovada.* **c) Reabilitação SESMT – Motorista para**
201 **Auxiliar de Administração:** Marco Antonio de Almeida – PUSP-C (Processo 15.1.332.49.2) e
202 Edmar Chaves – IME (Processo 14.1.418.45.0), **Encanador para Auxiliar de Administração:**
203 Danilo Alberto Francelino dos Santos – PUSP-RP (Processo 06.1.861.53.4) – *Aprovadas.*
204 **Proposta para agilizar o processo – Autorizar que as alterações de função por reabilitação**
205 **pele SESMT possam ser efetuadas sem deliberação em reunião da CCRH, mantendo-se o**
206 **encaminhamento à CCRH dos casos que demandarem análises específicas:** *Retirado de pauta*
207 *para análise jurídica.* **G. ADEQUAÇÃO DE NOMENCLATURA DE ENQUADRAMENTO:**



UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
Comissão Central de Recursos Humanos – CCRH

208 Simone Perche de Toledo (88.1.436.43.6), de Engenheiro para Especialista em Laboratório. A Sr.^a
209 Nivaldete relata que o enquadramento da servidora, efetuado quando da implantação da Carreira
210 de 1995, levou em consideração a formação requerida (Engenharia Química) e não a nomenclatura
211 mais adequada à natureza das atividades desenvolvidas desde a contratação no Laboratório de
212 Microscopia Eletrônica – LME do Instituto de Física. O Sr. Salvador declara que tecnicamente
213 não é recomendável a alteração de enquadramento, de profissão para função, por se tratar de ato
214 jurídico perfeito – *Retirado de pauta para análise jurídica*. Nada mais a ser discutido, a reunião
215 foi encerrada às 16h40. Eu, Fábio Albino Zagui, Analista para Assuntos Administrativos, lavrei a
216 presente ata, abaixo assinada pelos participantes.

André Luiz Fischer

Ana Carla Bliacheriene

Cecília Olivieri

Edmundo Escrivão Filho

Luis Ribeiro de Paula Junior

Marcelo Dottori

Nivaldete Aparecida Facco Magordo

Neli Maria Paschoarelli Wada

Salvador Ferreira da Silva

Solange Conceição Lopes