

**ATA DA REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS  
HUMANOS DA USP.**

Aos vinte dias do mês de outubro de um mil, novecentos e noventa e quatro, às nove horas e vinte minutos, na sala número quatro, reuniram-se, sob a presidência do Prof. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente da CCRH, devidamente convocados por escrito os seguintes membros: Marilene De Vuono Camargo Penteado, Roberto Coda, Luiz Eduardo Montenegro Chinellato, Eliana Mendes Gonçalves Ramos, Magno de Carvalho Costa e Norival Carlos Pereira, presentes também como convidados: Eunice Lacava Kwasnicka, Assessora de Recursos Humanos do DP, Guilherme da Costa Pinto, Assessor Jurídico da CJ e eu Regina Penha Lucena. Ausentes a Profª Helena M.C.Carmo Antunes e o Prof. Adnei Melges de Andrade - **1ª Parte - Expediente** - 1) Comunicações. Não houve. 2) Ata. A Ata da reunião do dia 13.10.94 foi entregue e ficou para ser aprovada na próxima reunião. O Prof. Hélio solicitou que as próximas Atas sejam encaminhadas aos participantes da CCRH com antecedência. Antes de dar início a 2ª Parte da reunião o Norival entrega ao Prof. Hélio um documento com sugestões dos funcionários do Centro de Saúde Escola Butantã. - **2ª Parte - Ordem do Dia.** - 1) SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS (texto apresentado pela Profª Eunice na reunião anterior). A Profª Eunice esclarece que esse texto foi elaborado a pedido do Prof. Hélio, para que a mensagem contida no primeiro texto ficasse mais clara. Observa que a mensagem é a mesma, conforme explica o texto o sistema apresentado possui três elementos: entrada, núcleo e saída. O documento original possui apenas o Núcleo, devendo ser definidos pela CCRH: os elementos de entrada, procedermos uma revisão no núcleo e a partir disso definir os elementos de saída, que expressam o resultado esperado do Modelo de RH. A 2ª folha do texto explica o porquê da escolha dos quatro elementos no sistema apresentado, lembrando que o nosso sistema está centralizado na Carreira. Apesar de considerar uma forma difícil de trabalhar, tem como vantagem ser mais rápida,









atendendo os objetivos da USP, que é priorizar o trabalho de revisão da carreira. O Prof. Coda acha que essa metodologia de trabalho é conflitante. A Prof<sup>a</sup> Eunice concorda, mas lembra que é um consenso da Comissão trabalhar primeiro a Carreira. O Magno mesmo sabendo que concordou em discutir carreira e política informa que está com dificuldade de trabalhar nessa linha e questiona se vale a pena continuar. A Prof<sup>a</sup> Eunice lembra que ficou acertado que metade da reunião é para discutir carreira e a outra metade para discutir o Modelo mais completo de RH. O Magno acha que no documento não está definida a filosofia, acha que ainda não está completo. O Prof. Hélio acha que todo trabalho em andamento gera expectativas o que seria muito difícil atender e satisfazer a todos. Por exemplo, as próprias palavras filosofia e princípios são muito abrangentes, de diferentes interpretações. O que conta, afinal, é o que a USP espera dos funcionários e o que os funcionários esperam do Plano de Carreira (valorização, benefícios). Talvez haja conflito entre os objetivos dos contribuintes que pagam impostos e como os mesmos são gastos pela USP. A finalidade da USP, conforme consta dos Estatutos é o Ensino, a Pesquisa e atendimento à comunidade. Como fazer para compatibilizar esses objetivos; política de recursos humanos e atender a finalidade da USP. Como trabalhar recursos humanos dentro desses objetivos, acompanhando ainda as mudanças externas, ou seja, relações trabalhistas, política econômica, evolução natural. A própria estrutura de carreira sofreu modificações, antes era mais rígida e agora está mais flexível. A formação educacional dos funcionários deve ser estimulada, mas por outro lado não se pode ter um rigor em termos de escolaridade com os funcionários que estão na USP há muitos anos, que possuam experiência e sejam competentes. Não se pode exigir um grau de escolaridade desnecessário para valorizar o cargo e atribuir um salário melhor. A USP deve dar conta a sociedade da aplicação de seus recursos como também deve valorizar sua mão de obra. O Prof. Coda acha que a estrutura de carreira atual é mais flexível do que o trabalho apresentado. O Prof. Hélio acha que todos os funcionários devem entender as regras estabelecidas na carreira para que se evite os conflitos de comparação e isonomia. A Prof<sup>a</sup> Marilene acha que se deve tomar cuidado com a flexibilidade, pois pode gerar problemas com funções do tipo

AA

P  
t

af

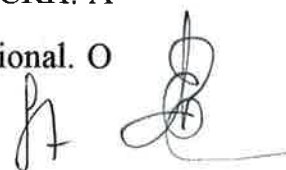
77

4

A H

2

de "Vigias" que acabam se fragmentando (vigia: museu, predial, campus etc.) e que no fundo são todos vigias. O Prof. Coda acha que política de RH é definir se a USP vai contratar funcionários abaixo ou acima do mercado, valorizar ou não os funcionários (processo seletivo interno ou externo), salário etc. A Profª Eunice concorda e acha que a CCRH deve ajudar a definir essa política. Acha também que se deve trabalhar o comportamento, o funcionário precisa entender o porquê do seu salário ser igual ou diferente dos outros. O Prof. Hélio acha que a CCRH deve discutir filosofia e política sempre que achar necessário, não se limitando só à carreira. O Magno acha que as regras devem ser mais flexíveis, mas sem muitos detalhes, concorda com a modernidade e o progresso, desde que o funcionário também seja valorizado e não só o sistema. O Prof. Hélio diz que os trabalhos da CCRH não terminam quando a revisão da carreira estiver pronta. O Magno se preocupa com a política que está sendo adotada, terceirização etc., acha que é um assunto a ser discutido. O Prof. Hélio volta a falar do compromisso da USP com a comunidade, e que a dificuldade é acomodar esses objetivos. A terceirização é um assunto a ser discutido. O Prof. Hélio observa que, como não é especialista em RH, quando fala a respeito de carreira e política de recursos humanos usa termos e expressões que são diferentes dos usados pela Profª Eunice e o Prof. Coda. A Profª Eunice esclarece que falam a mesma coisa, ele como usuário e ela e o Prof. Coda como técnicos, que é uma forma de expressar o que é entendido da teoria. O Prof. Hélio comenta sobre a importância de se apresentar o trabalho sobre carreira e política de RH, treinamento, acha que os funcionários estão desmotivados e achando que nada acontece de novo nessa área. O Magno diz que está se sentindo angustiado com as questões que devem ser discutidas e o tempo disponível. O Prof. Hélio lembra que a CCRH pode se reunir extraordinariamente e inclusive convidar especialistas no assunto para participar da reunião, se necessário. O Prof. Coda acha natural essas angústias e expectativas, ele também tem dúvidas sobre a metodologia adotada, ou seja discutir carreira e depois política de RH. A Eliana questiona quem vai decidir as políticas a serem adotadas. O Prof. Coda acha que é papel da CCRH. A Profª Eunice lembra que a Política de RH é decorrente da política organizacional. O



Prof. Hélio lembra que a USP tem uma legislação que deve ser respeitada, e o Dr. Guilherme está na CCRH para assessorá-la sobre o assunto. O Prof. Hélio observa que ele pode ser a ponte entre a Administração da USP e a CCRH, ele pode trazer dados sobre a política organizacional para servir de base para as discussões da CCRH. O Prof. Hélio solicita que a Prof<sup>a</sup>. Eunice comece a falar sobre o documento elaborado pela sub-comissão de redação composta pela própria Prof<sup>a</sup> Eunice, Dr. Guilherme e Eliana. A Prof<sup>a</sup> Eunice esclarece que o documento apresentado, ou seja, o III-SUB-SISTEMA CARREIRA foi reescrito para facilitar a leitura e a compreensão dos funcionários. Esclarece que ele deve substituir o anteriormente apresentado da seguinte maneira: a página 24 do SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS deve ser substituída pelas páginas 24 e 25; houve uma inversão na apresentação dos itens e as páginas 28 a 30 passaram para 26 a 28 e finalmente a página 26 - Movimentação na Carreira passou para a página 30. A Prof<sup>a</sup> Eunice esclarece ainda que o texto foi reescrito para ficar mais claro, algumas palavras foram conceituadas, identificou e definiu outros pontos necessários. O Prof. Hélio solicitou que para completar a Prof<sup>a</sup> Eunice fizesse um resumo das modificações e isso foi feito. O Dr. Guilherme informa que está estudando com atenção a questão do processo seletivo interno, e assim que estiver com todos os elementos necessários passará a resposta a CCRH. O Dr. Guilherme esclareceu que esse estudo se baseia na linha da valorização do funcionário da USP. O Prof. Hélio acha que deve haver uma compatibilidade entre a carreira e a valorização do funcionário dentro de sua área de atuação. A CCRH nesse momento discute a questão do quadro de pessoal, de sua definição e manutenção. A Prof.<sup>a</sup> Marilena fala de sua preocupação com o problema criado em outras épocas, ou seja do achatamento de enquadramento de técnicos e que alguns laboratórios passaram a ficar sem o pessoal de apoio. A Eliana e o Norival acham que esse problema pode ser resolvido com a discussão entre os funcionários da divisão das tarefas. O Prof. Chinellato informa que os funcionários de sua unidade acham que o processo seletivo interno valoriza os funcionários da USP, uma vez que podem contar a experiência na USP, no processo seletivo externo muitas vezes o candidato de fora

tem um enquadramento melhor, criando assim um clima de insatisfação. O Magno lembra que na maioria das vezes os funcionários da USP que aprendem suas tarefas ao longo dos anos de serviço não conseguem competir num processo seletivo. O Dr. Guilherme observa que as regras para o processo seletivo interno ou externo devem ficar bem definidas. A Eliana acha que não é o fato de o candidato ter uma boa colocação no processo seletivo que vai torná-lo um bom profissional. O Prof. Hélio lembra que essa questão de processo seletivo interno deve ser bem analisada, uma vez que a USP pode ser cobrada pela comunidade externa de estar sendo cooperativista. O Magno acha que a USP só seria cobrada se ela não funcionasse com eficiência. Tendo em vista o horário, houve uma proposta de leitura, para discussão na próxima reunião, do documento reescrito pela sub-comissão. Em seguida acertada a próxima reunião para o dia 27.10.94 - quinta-feira às 09:00 horas na sala 4. Às onze horas e trinta e cinco minutos nada mais havendo a tratar, o Sr. Presidente agradeceu a presença de todos e deu por encerrados os trabalhos da presente reunião. Para constar, eu, Regina Penha Lucena, Assistente Técnico de Direção, lavrei e mandei datilografar esta Ata, que será assinada pelo Senhor Presidente, por mim e pelos demais membros da CCRH presentes à reunião em que for discutida e aprovada.

Hélio Magno  
Eliana  
Regina Penha Lucena  
Guilherme  
Aylton