

ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS DA USP

Aos vinte e três dias do mês de setembro de mil novecentos e noventa e oito, às 9h, reuniram-se na Sala 4 da Reitoria, sob a coordenação do Prof. Dr. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente da CCRH, devidamente convocados por escrito os seguintes membros: Professores Doutores: Adnei Melges de Andrade, Marilene De Vuono Camargo Penteado, Gilberto Tadeu Shinyashiki; os representantes dos funcionários, Senhores: Marcelo Cardagi, Douglas Vinícius Wenzel Perdigão e Antonio de Campos; como convidados: Prof^ª Dra. Helena M.C. Carmo Antunes, Diretora do DRH, Sra. Rosângela Madeira Menezes Eid e eu Maria Guiomar do Nascimento Malheiro. 1^ª

Parte - Expediente. 1) Comunicações: Prof. Hélio abre a sessão sem comunicados, passando a palavra aos demais membros da CCRH. Prof. Gilberto comunica que o Reitor esteve no Campus de Ribeirão Preto e um dos membros da Associação Ribeirãopretana dos Funcionários da USP - ARFUSP, fez uma solicitação de que os processos seletivos, quando da vacância de função, permanecessem na classificação do funcionário que saiu ao invés de retornar aos níveis I A dos grupos. Essa solicitação, apresentada por escrito pelo Prof. Gilberto à CCRH, será anexada à presente ata. Prof. Gilberto explica que ponderou com os funcionários que aqueles que hoje se encontram nos níveis II e III dos grupos, na época do enquadramento na nova carreira já tinham um salário compatível com estas classificações. **2) ATA:** Prof. Hélio sugere que a leitura e assinaturas das atas fiquem para o fim da reunião. **2ª Parte - Ordem do Dia: Avaliação de Desempenho.** Prof. Hélio volta a abordar a questão da publicação da avaliação de desempenho. Informa que o Reitor concorda que a lista seja publicada e este tema é objeto de deliberação desta reunião. O Sr. Douglas traz uma sugestão de Piracicaba de que primeiramente haja uma publicação da pontuação, com 5 dias para eventuais recursos, para a seguir publicar a concessão de níveis, com mais 5 dias para recursos. Quer saber se o CENA, em função disso, pode adiantar o cronograma. Prof^ª Helena explica que o cronograma estabelece as datas máximas que o DRH necessita para colocar a avaliação em folha. Caso os mesmos não sejam cumpridos, o DRH não consegue efetuar o pagamento em dezembro, o que não significa que a avaliação perderá a validade. Explica que, no prazo regulamentar de 5 dias para o recurso, o funcionário pode recorrer tanto da pontuação como da atribuição de níveis. Prof. Adnei traz uma manifestação de sua Unidade para que a divulgação do resultado da avaliação de desempenho não seja pública, pois isto traz constrangimentos. Sr Marcelo informa que participou de uma reunião no IME e que a princípio os funcionários não queriam que fosse divulgado o resultado da avaliação através de

RNEid

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signature in red ink.

relação com os nomes e as respectivas pontuações e atribuições de níveis, mas no transcurso das posições foram se invertendo pois houve um entendimento que essa forma daria transparência ao processo. Prof. Hélio acredita haver uma 3ª possibilidade de colocar no guichê da sessão de pessoal uma lista com o resultado da avaliação. Todos os funcionários, desde que não copiassem, teriam acesso a ela. Para Profª Helena esse procedimento é tão público quanto o outro e tem um problema de operacionalidade nas Unidades muito grandes. Acredita ser mais viável uma das duas soluções apresentadas anteriormente que são: 1º) Comunicado de que o resultado da avaliação de desempenho está a disposição do funcionário e ele vai saber só a sua. 2º) Publicação de lista contendo nome, pontuação e atribuição de níveis. Crê que a transparência, gerando ou não conflitos, ainda é a melhor forma. Acrescenta que qualquer que seja a posição da CCRH o DRH implementa e faz funcionar. É consenso entre os membros da comissão que a publicação seja feita de forma transparente, através de lista afixada na sessão de pessoal da Unidades/Órgãos. O Sr. Marcelo quer saber sobre os recursos financeiros. Prof. Hélio informa que ainda não pode responder a esta questão. Prof. Adnei acredita que o fato de não ser conhecido o orçamento beneficia o processo, uma vez que a intenção é desvincular a avaliação de desempenho de salário. Comenta que há alguns anos atrás a imagem do funcionário público era muito ruim e que isso foi mudando através de uma conscientização das chefias de que o sistema não poderia se assim. Devemos tomar cuidado para que a avaliação de desempenho não seja para punir, mas que casos flagrantes sejam resolvidos. Tem que haver um entendimento de que a qualidade do país deve melhorar começando por pontos sensíveis entre os quais se encontra a Universidade. O movimento de avaliação de desempenho tem que ser muito amplo e que alguma atitude deva ser tomada com relação aos funcionários que forem mal avaliados em 3 ou 4 períodos consecutivos. Prof. Gilberto explica que todo o esforço da avaliação de desempenho é para que as pessoas melhorem no próximo período avaliatório. O Sr Antonio acrescenta que trabalhou na OSEC antes de USP e quando ingressou na Universidade o padrão de qualidade era muito melhor, ele vem caindo de alguns anos para cá. Espera que a avaliação de desempenho possa começar a restituir a Universidade aquilo que ela perdeu. Num país onde a Universidade não tem qualidade não se pode formar bons cidadãos. O que está sendo feito agora já deveria ter sido feito há mais tempo, pois a Universidade tem que ter excelência em todos o níveis. Prof. Adnei coloca que a CERT, órgão que cuida da carreira dos docentes, está constantemente verificando se o professor cumpre com o que ficou estabelecido no seu tipo de contratado. Caso isto não ocorra, ele pode ser rebaixado. Segundo o Sr Douglas, a USP deve ter maior atenção com aquele funcionário que não foi bem avaliado, fornecendo oportunidades de desenvolvimento para que nas próximas avaliações ele

Handwritten signatures and initials in blue and red ink at the bottom right of the page. The signatures include 'Adnei', 'Gilberto', 'Antonio', and 'Douglas'. There is also a large red signature on the far right.

possa melhorar e ter seu trabalho revalorizado, ainda que seja necessário mudar de função. Antes de demiti-lo a Universidade deve investir nele. Acredita que a avaliação está ficando cada vez mais clara no que se refere a sinalização e o futuro é melhorar a qualificação individual do servidor e o trabalho da equipe. Prof. Hélio concorda com o que o Sr. Douglas colocou, mas enfatiza que as metas institucionais não podem ser perdidas e que a intenção é levar todo mundo a progredir dando atenção a cada um individualmente, não somente aqueles que tem rendimento abaixo do desejado. A seguir os membros da CCRH passam a leitura e assinatura das atas. Às 12h30min, nada mais havendo a ser tratado, o Sr. Presidente agradece a presença de todos e dá por encerrada a presente reunião. Para constar, eu Maria Guiomar do Nascimento Malheiro, 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 a mesma for lida e por todos aprovada.

Hélio Apun
Alberto S. Shimpshchik
Marta Padua
Esterio de S.
Douglas
Hermes Campos
Hélio Padua
Maria Guiomar do N. Malheiro
RME



ASSOCIAÇÃO RIBEIRÃO PRETANA DOS FUNCIONÁRIOS DA USP - ARFUSP

Declarada de Utilidade Pública - Lei Municipal
Nº 4.677 de 26/09/1985

Ribeirão Preto, 16 de setembro de 1998.

Of. 195/ARFUSP

Prezado Professor,

Conforme orientação verbal do Magnífico Reitor, tenho a honra de dirigir-me a Vossa Senhoria a fim de solicitar suas dignas providências junto a CCRH, no sentido de estudar a viabilidade de ascensão na carreira dos funcionários não-docentes para os níveis II e III.

Esclareço que tal solicitação se prende ao fato de que as vagas CLT que estão nos níveis II e III dos grupos Básico, Técnico e Superior, quando da vacância, retornam para a inicial do grupo, ou seja, para o nível - I - A. Caso permanecessem no nível II ou III, poderíamos vislumbrar a possibilidade de ascensão.

Aproveito a oportunidade para renovar a Vossa Senhoria protestos de elevada estima e distinta consideração.

João Braz Martins Júnior
Membro do Conselho Fiscal da ARFUSP

Ilmo. Sr.
Prof. Dr. Gilberto Tadeu Shinyashiki
Membro da Comissão Central de Recursos Humanos da USP

c/c para o Magnífico Reitor