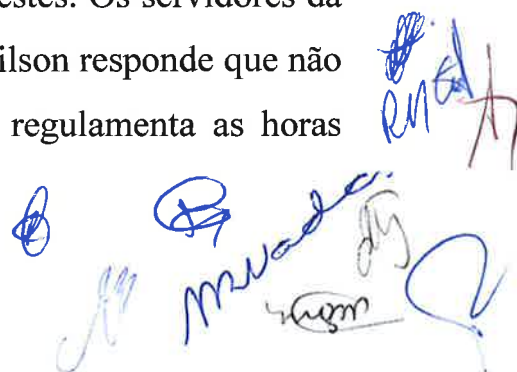
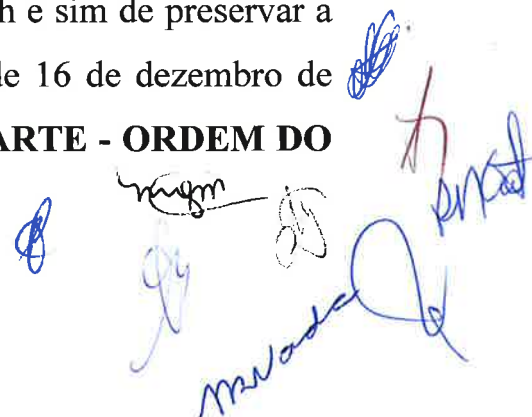


ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Aos vinte e seis dias do mês de fevereiro de dois mil e três, às 14:00h,
2 reuniram-se na sala da Vice-Reitoria sob a coordenação do Prof. Dr.
3 Adilson Carvalho, Presidente da Comissão Central de Recursos Humanos,
4 devidamente convocados por escrito os seguintes membros: Professores
5 Doutores: Adnei Melges de Andrade, Lindolfo Galvão de Albuquerque,
6 Marilene De Vuono Camargo Penteado; os representantes dos funcionários
7 - Senhoras: Neli Maria Paschoarelli Wada, Mônica Zinneck e Salete São
8 Bernardo Aversano; como convidadas as Senhoras: Maria Guiomar do
9 Nascimento Malheiro, Rosangela Madeira Menezes Eid e a Procuradora
10 Dra. Marília Toledo Venier de Oliveira Nazar. **1ª PARTE -**
11 **EXPEDIENTE - 1) COMUNICAÇÕES:** Prof. Adilson dá início a reunião
12 sem comunicados passando a palavra aos demais membros. Prof. Adnei dá
13 boas vindas desejando que o ano seja bastante produtivo. Sra. Neli traz
14 documentos de um funcionário, Biólogo aposentado do IB, que reivindica
15 passar para a categoria de docente. Prof. Adilson responde que isto não é da
16 competência da CCRH sugerindo que seja protocolado no setor
17 competente. Sra. Neli reivindica maior subsídio por parte da Universidade
18 para alimentação. Informa que algumas Unidades não cumprem a Portaria
19 GR de serviços extraordinários. Que na PCO os funcionários da segurança
20 estão fazendo muitas horas extras e fazendo banco de horas. Sra. Neli diz
21 que os radiologistas da FMVZ e do H.U., contratados por 40h semanais,
22 alteraram suas cargas horárias passando para 24h semanais mas o ganho
23 mensal não foi alterado e os novos servidores contratados por 24h
24 semanais, técnico I A, recebem a metade do valor destes. Os servidores da
25 FMVZ estão falando em parar de trabalhar. Prof. Adilson responde que não
26 tem conhecimento do fato. Quanto a Portaria que regulamenta as horas

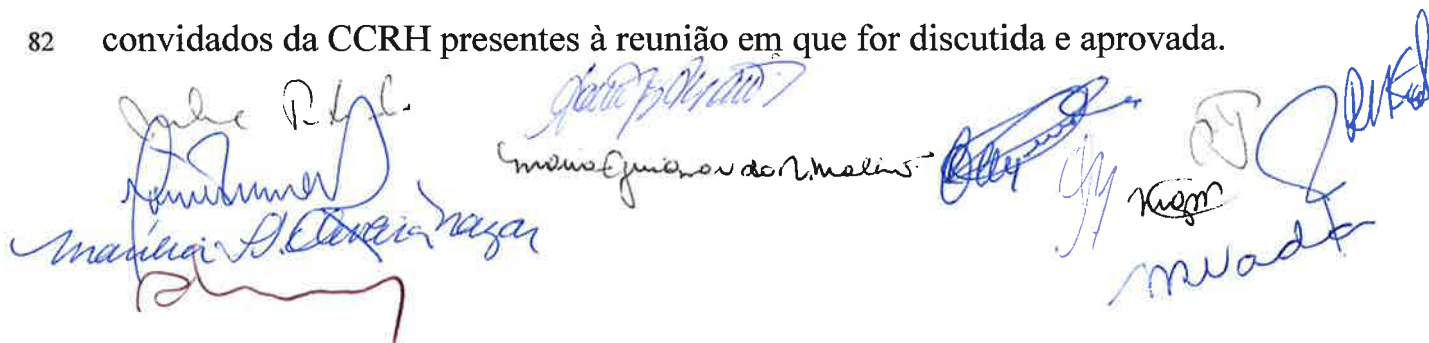


27 extras, já discutiu com o prof. Melfi e será feito um ajuste. Não concorda
28 com o banco de horas e que a compensação deve ser feita conforme está na
29 CLT. Sra. Guiomar explica que os técnicos de radiologia, contratados na
30 atual carreira, recebem o salário proporcionalizado. Existem situações
31 antigas de servidores que ganham integralmente o que não é possível
32 acertar devido ao principio da irredutibilidade salarial. Os técnicos de
33 radiologia da FMVZ querem isonomia salarial com os servidores que
34 ganham por 40hs semanais. O DRH estuda uma forma de tratar a questão
35 das profissões regulamentadas. Prof. Adnei explica que existem algumas
36 funções onde os acertos devem ser feitos e que é uma questão de acertar
37 também o P.C.F., pois quando ele foi elaborado não previu estas diferenças
38 de jornada. Dra Marília completa que a tabela salarial foi concebida para
39 40h semanais e o cálculo da proporcionalidade deveria ser feito para
40 jornadas inferiores a 40h semanais. Sra. Neli solicita revisão nos casos dos
41 técnicos de radiologia, recreacionistas e médicos, que não estão recebendo
42 auxílio alimentação por terem jornadas de 24 h, 30h e 24h semanais
43 respectivamente. Prof. Adilson explica que a filosofia do Auxílio
44 Alimentação é ser destinado aos funcionários com dedicação exclusiva a
45 USP. Sra. Mônica informa que os técnicos recreacionistas trabalham 6h
46 diárias e estão solicitando receber o vale-alimentação. Que a escolha para
47 trabalhar essa jornada não é feita pelos servidores e sim uma exigência da
48 área. Sugere que seja feito como o auxílio-creche, que foi
49 proporcionalizado às jornadas. Sra. Salete fala que o vale-alimentação deve
50 abranger um número maior de servidores e concorda plenamente com o que
51 a Sra. Mônica explicou. Prof. Adnei reforça que a questão não é estender o
52 benefício aos funcionários com jornadas de 30h e 24h e sim de preservar a
53 filosofia de benefício. 2) ATAS: Distribuída a Ata de 16 de dezembro de
54 2002 para apreciação dos membros da CCRH. **2ª PARTE - ORDEM DO**



Handwritten signatures and initials in blue and red ink at the bottom right of the page. The signatures include a large blue signature, a smaller blue signature, and a red signature. There are also several initials and scribbles in blue ink.

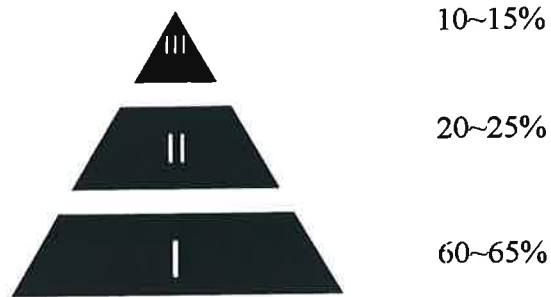
55 **DIA – 1) PROPOSTA SOBRE A CARREIRA:** Prof. Adnei diz que tem a
56 satisfação em dizer que temos uma Proposta de Movimentação na Carreira.
57 Imaginamos fazer um processo de ascensão que se assemelhe a carreira dos
58 docentes. Distribuída aos membros da CCRH a Proposta de Movimentação
59 na Carreira, anexa. Sra. Neli diz que é bem vinda a proposta mas que não
60 tem muitas expectativas, pois sempre são os mesmos a serem contemplados
61 e as unidades fazem os perfis de acordo com o que elas querem. Prof.
62 Adilson explica que não podemos nos contaminar com estas idéias e que os
63 critérios serão avaliados e terão que estar dentro das premissas básicas.
64 Prof. Lindolfo acha que é muito bom que se comece um trabalho pelas
65 premissas. E a premissa de considerar as especificidades do trabalho é
66 muito importante. 2) **PROCESSO DE ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO:** Os
67 membros da CCRH analisaram 09 pedidos, sendo estes deferidos: FD –
68 David dos Anjos Geres, Eduardo Franzoni, Regina Maria Pereira dos
69 Santos; PCAB – Silvio Carlos Pires, Maria de Fátima Souza; IQSC –
70 Claudia Silva do Nascimento; EESC – Juliana Pizzaia Perandré; PCARP –
71 José Rosa Leandro; ECA – Aparecido Donizete Jonas. 2) **OUTROS:** Sra.
72 Neli recebe uma ligação e informa que a FUNCRAF – Fundação para
73 Estudos e Tratamentos das Deformidades Craniofaciais está rescindindo
74 contrato com mais de 300 (trezentos) funcionários e que o Prof. Adilson
75 iria contratar 85 (oitenta e cinco) dentre os funcionários demitidos. Prof.
76 Adilson explica que não está sabendo de nada e ele não tem como contratar
77 nenhum funcionário pois o ingresso na Universidade é feito por processo
78 seletivo. As 16:00h nada mais havendo a ser tratado, o Presidente agradece
79 a presença de todos e dá por encerrada a presente reunião. Para constar, eu,
80 Edilene Aparecida Fatorelli, Técnico de Recursos Humanos, lavrei e digitei
81 esta Ata, que será assinada pelo Sr. Presidente e pelos demais membros e
82 convidados da CCRH presentes à reunião em que for discutida e aprovada.


The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some overlapping. The signatures appear to be in cursive and represent the individuals mentioned in the text, such as the President and other members of the CCRH.

Proposta para Discussão do Plano de Carreira da USP

A Progressão às faixas II e III dos Grupos Básico, Técnico e Superior é um importante instrumento de gestão que visa reconhecer ao mesmo tempo a dedicação e o acervo de competências dos funcionários.

A Unidade/Órgão deverá ter após algumas edições do Programa uma estrutura organizacional, em formato piramidal, considerando percentuais ideais para as faixas I, II e III, conforme representação.



Premissas

- ✓ Estrutura Piramidal
- ✓ Faixas com Perfis definidos
- ✓ Avaliação de Desempenho
- ✓ Aprovação da inscrição
- ✓ Análise de Memorial de Atividades
- ✓ Prova de conhecimentos
- ✓ Indicação ao acesso

Este documento contém proposta de requisitos mínimos para progressão às faixas II e III dos Grupos Básico, Técnico e Superior, na carreira dos funcionários da USP.

A Unidade/Órgão deverá, a seu critério, incluir outros requisitos que contemplem suas especificidades.

Os requisitos aqui enumerados são para o acesso de funcionários às faixas II e III, dentro de seu grupo.

Assim como o ingresso a mudança de grupo só ocorre por Processo Seletivo.

Para as funções regulamentadas é obrigatório o registro no Órgão Profissional competente.

Para padronização da nomenclatura utilizada foi elaborado um glossário:

Anexo da
ata de 26/02/03

Perfil:

- a. **da função:** a descrição do que o funcionário deve saber realizar no seu campo de trabalho. Corresponde a uma determinada qualificação, sendo especificados os requisitos essenciais e atividades necessárias para o exercício funcional.
- b. **do funcionário:** o acervo das competências individuais tendo em vista o exercício profissional.
 - Cursos Superiores: cursos de graduação, licenciatura, tecnologia ou seqüencial.
 - Cursos Seqüenciais: cursos de formação específica com 02 anos de duração. Proporcionam formação básica num campo do saber ou numa área técnico-profissional. Podem ser de formação específica ou de complementação. São cursos superiores mas não são considerados cursos de graduação, no sentido específico.
 - Cursos de Graduação: cursos de Bacharelado ou Licenciatura Plena
 - Cursos técnicos na área de atuação do funcionário: definidos pela Unidade/Órgão, segundo critérios ligados a sua especificidade (aplicativos de informática, legislação, etc).
 - Carreira: seqüência de posições ocupadas e de trabalhos assemelhados, organizados hierarquicamente segundo os diferentes níveis de complexidade, responsabilidades e escolaridade.
 - Faixa: indicativo de hierarquia funcional, considerando a dimensão da responsabilidade, complexidade e atividades da função. Identificada por escala crescente de importância é representada pelos algarismos romanos I, II e III.
 - Nível: representado pelas letras de A a J; indica o posicionamento na escala horizontal, significando um ganho salarial da ordem de 5% entre um nível e o imediatamente superior.
 - Grupo: indicativo de hierarquia funcional; denominados Básico, Técnico e Superior.
 - Atividade na Função: exercício comprovado na função.
 - Promoção Horizontal: é a progressão de nível salarial, no mesmo grupo, através de processo avaliatório.
 - Promoção Vertical ou Acesso: é a progressão de uma faixa para outra, dentro do mesmo grupo.
 - Processo de Avaliação de Desempenho: é o processo para registro formal do desempenho do funcionário frente às atividades que executa.
 - Análise avaliatória: é o processo analítico a que deve se submeter o funcionário não docente, ativo, como requisito ou parte dele, para a progressão funcional.
 - Intersecção salarial ou espelho das faixas: são salários referência (base) idênticos, em faixas diferentes.
 - Elegibilidade: condição mínima que deverá ser satisfeita para se candidatar ao processo de acesso. Esta condição deve ser confrontada com perfis das faixas superiores.
 - P.C.F.: Plano de Classificação de Funções.

**PROPOSTA DE PERFIS DAS FAIXAS
GRUPO BÁSICO - FUNÇÕES BÁSICO I**

REQUISITOS	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III
Formação e Experiência	<ul style="list-style-type: none"> ▶ P.C.F. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4º ano do Ensino Fundamental e 06 anos de atividades na função, ou ▶ Cursos específicos na área em que atua e 08 anos de atividades na função, ou ▶ Ensino Fundamental completo e 04 anos de atividades na função, ou ▶ Ensino Médio completo ou equivalente e 02 anos de atividades na função. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Orgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Escolaridade do PCF e 12 anos de atividades na função, ou ▶ Cursos específicos na área em que atua e 10 anos de atividades na função, ou ▶ Curso profissionalizante, específico da área de atuação, equivalente ao Ensino Fundamental e 08 anos de atividades na função, ou ▶ Ensino Médio completo ou equivalente específico da área de atuação e 06 anos de atividades na função. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Orgão.
Conhecimento	<p>Básico de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos na área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação e ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Orgão. 	<p>Detalhado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos na área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Orgão. 	<p>Domínio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos na área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Orgão.
Desempenho		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classificados entre os 20% melhores desempenhos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classificados entre os 10% melhores desempenhos.
Estratificação do Quadro de funcionários	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 60 ~ 65% dos funcionários da Unidade/Orgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 20 ~25% dos funcionários da Unidade/Orgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 10 ~15% dos funcionários da Unidade/Orgão.

**PROPOSTA DE PERFIS DAS FAIXAS
GRUPO BÁSICO - FUNÇÕES BÁSICO II**

REQUISITOS	FAIXA II	FAIXA III
Formação e Experiência	▶ P.C.F.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ensino Fundamental completo e 12 anos de atividades na função, ou ▶ Cursos específicos na área em que atua e 10 anos de atividades na função, ou ▶ Ensino Médio completo ou equivalente e 08 anos de atividades na função, ou ▶ Curso superior em andamento estando cursando pelo menos o 2º ano e 05 anos de atividades na função. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Órgão.
Conhecimento	<p>Detalhado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos na área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação. ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão. 	<p>Domínio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos da área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Atividades de área de atuação. ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão.
Desempenho	▶ Classificados entre os 20% melhores desempenhos.	▶ Classificados entre os 10% melhores desempenhos.
Estratificação do Quadro de funcionários	▶ 60% dos funcionários da Unidade/Órgão.	▶ 40% dos funcionários da Unidade/Órgão.

PROPOSTA DE PERFIS DAS FAIXAS GRUPO TÉCNICO

REQUISITOS	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III
Formação e Experiência	<ul style="list-style-type: none"> ▶ P.C.F. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para as funções em que a experiência substitui a escolaridade: Ensino Fundamental completo com 10 anos de atividades na função. ▶ Para as demais funções: Ensino Médio completo com 08 anos de atividades na função, ou ▶ Cursos específicos, projetos ou trabalhos publicados na área em que atua e 06 anos de atividades na função, ou ▶ Curso técnico completo (nível ensino médio) específico da função e 04 anos de atividades na mesma, ou ▶ Curso superior em andamento, específico da área de atuação, estando cursando pelo menos 2º ano e 04 anos de atividades na função, ou ▶ Curso superior completo, específico da área de atuação, 02 anos de atividades na função. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Órgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ensino Médio completo e 12 anos de atividades na função, ou. ▶ Curso técnico completo (nível ensino médio) específico da função e 10 anos de atividades na mesma, ou ▶ Cursos específicos, projetos ou trabalhos publicados na área em que atua e 10 anos de atividades na função, ou ▶ Curso sequencial ou tecnologia completo, específico da área de atuação e 06 anos de atividades na função, ou ▶ Curso de graduação em andamento, específico da área de atuação, estando cursando pelo menos no 3º ano e 8 anos de atividades na função, ou ▶ Curso de graduação completa e 4 anos de atividades na função. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Órgão.
Conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos na área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Técnicas rotineiras da área de atuação. ▶ Informática dependendo da área de atuação e ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão. 	<p>Detalhado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos na área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação. ▶ Informática dependendo da área de atuação). ▶ Língua estrangeira (a depender da área de atuação). ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão. 	<p>Domínio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Utilização de materiais, técnicas e equipamentos da área de atuação. ▶ Higiene e Segurança do trabalho. ▶ Atividades de área de atuação. ▶ Informática dependendo da área de atuação. ▶ Língua estrangeira. ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão.
Desempenho		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classificados entre os 20% melhores Desempenhos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classificados entre os 10% melhores Desempenhos.
Estratificação do Quadro de funcionários	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 60 ~ 65% dos funcionários da Unidade/Órgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 20 ~ 25% dos funcionários da Unidade/Órgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 10 ~ 15% dos funcionários da Unidade/Órgão.

PROPOSTA DE PERFS DAS FAIXAS GRUPO SUPERIOR

REQUISITOS	FAIXA I	FAIXA II	FAIXA III
Formação e Experiência	<ul style="list-style-type: none"> ▶ P.C.F. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Escolaridade do P.C.F. e 08 anos de atividades na função, ou ▶ Cursos específicos, projetos ou trabalhos publicados na área em que atua e 06 anos de atividades na função, ou ▶ Curso de atualização de no mínimo 180 h., na área de atuação e 06 anos de atividades na função, ou ▶ Curso de especialização de no mínimo 360 h., na área de atuação e 04 anos de atividades na função, ou ▶ Título de mestre em sua área de atuação. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Órgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Escolaridade do P.C.F. e 12 anos de atividades na função, ou ▶ Cursos específicos, projetos ou trabalhos publicados na área em que atua e 10 anos de atividades na função, ou ▶ Curso de especialização de 360 h., na área de atuação e 08 anos de atividades na função, ou ▶ Título de mestre em sua área de atuação e 04 anos de atividades na função, ou ▶ Título de doutor em sua área de atuação. ▶ O item escolhido deve ser acrescido de outros requisitos relevantes para função definidos pela Unidade/Órgão.
Conhecimento	<p>Básico de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Informática. ▶ Língua estrangeira. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação. ▶ Legislação e normas técnicas da área de atuação. ▶ Redação, gramática. ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão. 	<p>Detalhado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aplicativos de informática. ▶ Língua estrangeira nível instrumental. ▶ Rotinas inerentes à área de atuação. ▶ Legislação e normas técnicas da área de atuação. ▶ Redação, gramática. ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão. 	<p>Domínio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Informática. ▶ Língua estrangeira. ▶ Rotinas inerentes a área de atuação. ▶ Legislação e normas técnicas. ▶ Redação, gramática. ▶ Outras competências relevantes para função definidas pela Unidade/Órgão.
Desempenho		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classificados entre os 20% melhores Desempenhos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Classificados entre os 10% melhores Desempenhos
Estratificação do Quadro de funcionários	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 60 ~ 65% dos funcionários da Unidade/Órgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 20 ~ 25% dos funcionários da Unidade/Órgão. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 10 ~ 15% dos funcionários da Unidade/Órgão.