

INSTITUTO DE FÍSICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

A T A S

ATA DA 204ª SESSÃO EXTRAORDINÁRIA DO
CONSELHO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO – CTA

ATA – Aos onze de junho de dois mil e oito, às 10h, foi realizada a 204ª Sessão Extraordinária do Conselho Técnico-Administrativo do Instituto de Física da USP, na sala 207 da Ala I do Ed. Principal. Estiveram presentes os Profs. Drs. Alejandro Szanto de Toledo, Hercilio Rodolfo Rechenberg, Aldo Felix Craievich, Celso Luiz Lima, Luis Carlos de Menezes, Rosangela Itri (a partir das 10h16m), Vito Roberto Vanin (suplente), Mário José de Oliveira, Oscar José Pinto Eboli, Paulo Eduardo Artaxo Netto, Renato de Figueiredo Jardim, Roberto Vicençotto Ribas e o representante dos funcionários Antonio Sergio Joaquim. Não compareceu à reunião e não apresentou **justificativa** para sua ausência: o representante discente, Senhor Renato Moreira Magalhães. A Assistente Acadêmica, Senhora Maria Madalena Salgado Bermudez Zeitum, secretariou a reunião. O **Senhor Diretor** iniciou a sessão às 10h08m, passando diretamente à **ORDEM DO DIA - ITEM I - PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE 2008 PARA OS FUNCIONÁRIOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS ENQUADRADOS NA CARREIRA DA USP: Análise do Recurso do funcionário, Sr. Rodrigo Tosi Silva**. O **Senhor Diretor** esclareceu que não se trata de recurso por descontentamento, mas por *mismatch*, pois o funcionário estava pedindo demissão, por isso não se inscreveu no processo de avaliação, porém durante o andamento do processo, desistiu do pedido de demissão. No entanto, pelas normas já não é possível inscrever-se, e o funcionário está recorrendo da não aceitação de sua inscrição. É preciso que o CTA aprecie o recurso. O **Prof. Nemitala Added**, presente à reunião a convite do Senhor Diretor, na qualidade de Presidente da Comissão (ver nome da Comissão), esclareceu que o interessado ficou com zero na avaliação de mérito e não deseja este resultado em virtude de sua futura participação na segunda etapa do Programa de Acesso à Carreira. O recurso é acatado por unanimidade. **ITEM II - PROGRAMA DE ACESSO À CARREIRA – FASE II: Definição da Comissão Interna de Acesso às Faixas II e III**. O **Senhor Diretor** esclareceu que a Comissão Interna sugerida é a mesma do processo anterior, composta por dois chefes de departamento (Profs. Roberto Ribas - FNC e Renato Jardim - FMT), a Assistente Administrativa – Sra. Enza Matteis, a Sra. Zilda Pereira Santos como Chefe da Seção de Pessoal, mais um representante dos funcionários – Sr. Demóstenes Melo, além do Sr. Presidente da CARH, Prof. Nemitala. O **Senhor Diretor** comentou ainda que a manutenção da Comissão pode trazer bons resultados, por já ter experiência prévia, sem prejuízo de alterações. A **Sra. Enza Matteis**, Assistente Administrativa do IFUSP, presente a reunião também a convite do Senhor Diretor, fez a ressalva de que, uma vez que os participantes do PAC 2 não podem integrar a Comissão, ela fará parte dos trabalhos até certo ponto, retirando-se no momento em que forem formadas as bancas, a fim de não prejudicar sua participação no processo. O **Prof. Nemitala** comentou que, segundo levantamento feito pela Seção de Pessoal, cerca de 140 funcionários poderão participar da segunda etapa. Para optar pela faixa 2 ou 3 há uma série de regras. Disse que há impedimento, por parte do DRH, na participação dos já beneficiados na primeira etapa, critério esse que gerou insatisfação e que está sendo muito discutido, havendo inclusive parecer da CJ a respeito. O **Senhor Diretor** esclareceu que o impedimento da participação não é ilegal. O **Prof. Nemitala** prosseguiu dizendo que uma das funções da CARH é a de tirar dúvidas, tendo até 27 de junho para fazer isso. O **Senhor Diretor** colocou o assunto em discussão, não havendo manifestações. A Comissão proposta foi aprovada por unanimidade. O **Senhor Diretor** prosseguiu comentando que a decisão de dar nota 9 a todos os funcionários procurou forçar uma política de ascensão mais regulamentada, tendo sido lavrado o seguinte documento por parte da Comissão Assessora de Recursos Humanos, endereçado à Profa. Dra. Maria de Lourdes Pires Bianchi, Diretora do DRH: “O Instituto

INSTITUTO DE FÍSICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

A T A S

de Física, preocupado com o debate que vem sendo feito a respeito de uma nova carreira para os funcionários, tem discutido o assunto em diversas instâncias. Essas discussões resultaram em algumas sugestões, as quais dispomos a seguir, para o plano de ascensão à carreira funcional. Aproveitando a avaliação de desempenho 2008, o CTA do IF designou uma Comissão Interna que está levantando inúmeros pontos a respeito da evolução da carreira funcional, muitos dos quais já foram discutidos em outras ocasiões. Para que a carreira funcional evolua, é preciso que ela seja regimental e que uma porcentagem do orçamento universitário seja destinado e aplicado para esta finalidade. É importante ressaltar que o Instituto de Física tem encaminhado constantemente ofícios à CCRH onde são discutidos diversos pontos dos planos e mecanismos de ascensão à carreira não-docente apresentados através dos anos. A maioria destes documentos foi resultado de análises realizadas por comissões internas do Instituto e apontam para possíveis problemas e incoerências do objeto em questão. Os documentos são ricos na sugestão de modificações aos processos e expõem propostas alternativas. Um fato importante a ser mencionado é que a imensa maioria destas correspondências enviadas à CCRH não foi respondida pela própria e também pela administração da USP. Dentre os pontos apresentados nessas correspondências é imperativo ressaltar a falta de dinamismo na evolução da carreira funcional. Esta ausência pode ser abordada sob pontos de vista diferentes. O mais simples é constatar que nas raras vezes (3 nos últimos 10 anos) em que o processo de avaliação de desempenho foi realizado e usado diretamente na evolução da carreira, somente cerca de 5% dos funcionários experimentou ganho no plano de carreira para cada avaliação. Isso implica que aproximadamente 15% dos funcionários foram agraciados com algum tipo de benefício nos últimos dez anos, valor que certamente não corresponde ao número total de funcionários que fizeram por merecer esse acréscimo no período. Isso, no caso do Instituto de Física, é particularmente preocupante uma vez que praticamente a totalidade dos nossos funcionários foram avaliados com médias acima de 7,0, indicando que são bons contribuidores e cumpridores da denominação do documento de avaliação de desempenho. Essa restrição em relação ao número de referências gera uma grande insatisfação no corpo de funcionários, provocando uma reação que resulta em avaliações finais não realistas, no sentido de evitar esse problema. Sempre é argumentado que o número de referências atribuído a cada Unidade é um resultado da restrição orçamentária. Esse tipo de argumento, na nossa opinião, não poderia ser usado para justificar esse procedimento, já que existe uma previsão de crescimento vegetativo na folha de pagamento. Esse crescimento deveria permitir, idealmente, a progressão somente por mérito tanto na carreira funcional quanto na carreira docente. Portanto, é opinião consensual no Instituto de Física que enquanto essa previsão orçamentária não for implementada e uma certa similaridade no tratamento docente/funcionário não existir, não faz muito sentido disponibilizar um plano de carreira com diversos níveis que não podem ser conquistados por mérito. Uma previsão no orçamento da Universidade para ascensão funcional anual não só seria importante para correções e promoções sem prejuízo temporal para os merecedores, mas também para o próprio processo de avaliação. Avaliações anuais certamente resultariam, em um breve intervalo de tempo, em um formato apropriado para as avaliações funcionais, como observado, por exemplo, na carreira docente. Outro ponto de interesse é que, assim como da última avaliação, a nota desta prevista para os próximos dias será usada como parte da análise no programa de ascensão vertical na carreira. Nosso Instituto sempre se manifestou contrário a esse procedimento, devido principalmente às restrições impostas para o número de vagas disponibilizadas nas faixas II e III de cada carreira, que seguem somente um padrão numérico sem levar em conta organogramas internos que indiquem as responsabilidades dos cargos ocupados pelos diferentes funcionários. Como ressaltado em documentos anteriores, esse programa poderá resultar em distorções que serão difíceis de serem corrigidas em um breve intervalo de tempo devido ao congelamento do número de vagas disponíveis em cada faixa,

INSTITUTO DE FÍSICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

A T A S

como prevê a forma piramidal utilizada pela CCRH. Assim sendo, o Instituto de Física adotará a política de apresentar uma nota única para a avaliação de desempenho do corpo funcional na expectativa de que a CCRH possa apresentar à comunidade da USP um plano de carreira satisfatório. Esse plano deve incluir mecanismos de ascensão à carreira que possibilitem uma evolução justa, adequada e meritória para os bons funcionários dessa universidade. Atenciosamente, Alejandro Szanto de Toledo - Diretor IFUSP." O **Prof. Nemitala** solicitou ao Senhor Diretor que seja anexado esse documento ao prontuário de cada funcionário avaliado, junto com a última avaliação, com a justificativa de que a padronização da nota foi uma reivindicação dos funcionários, atribuída em termos de motivação política e não de uma avaliação, solicitação esta que foi acatada. O **Prof. Éboli** perguntou por que a nota foi nove e não dez. O **Senhor Diretor** esclareceu que é uma decisão estratégica. O **Prof. Éboli** comentou que cria mais problemas para a Administração Central o dez do que o nove. O **Prof. Ribas** disse que não existia a garantia de que cada Chefe daria de fato o dez, mas o nove pode ser obtido mediante equilíbrio com uma segunda nota, desde que o primeiro avaliador dê nota acima de oito. O **Sr. Diretor** disse que houve dois casos no IFUSP em que o Chefe atribuiu a seu funcionário uma nota menor do que oito, apesar do acordo. O **Prof. Nemitala** lembrou que a faixa situada entre 9 e 10 diz respeito aos excelentes contribuidores. O **Senhor Diretor** comentou a posição do Prof. Mario que deu dez a todos os funcionários do Departamento de Física Geral, do qual é chefe. Na seqüência, ninguém mais desejando fazer uso da palavra, o **Senhor Diretor** agradeceu a presença de todos e encerrou a reunião às 10h26m e eu, Maria Madalena Salgado Bermudez Zeitum, Assistente Acadêmica, redigi a ata que assino juntamente com o Senhor Diretor. São Paulo, 11 de junho de 2008.

O C.T.A. em sua 224ª Sessão
realizada nesta data, aprovou o referido
pedido. (com 06 abstenções).

São Paulo, 22, 04, 10.

Maria Madalena Salgado Bermudez Zeitum
Assistente Técnico Acadêmico