

A T A S

1 **ATA DA SEGUNDA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO CONSELHO TÉCNICO -**
2 **ADMINISTRATIVO DA FACULDADE DE FILOSOFIA, LETRAS E CIÊNCIAS**
3 **HUMANAS DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Presidência:** Professora Doutora
4 **Sandra Margarida Nitrini**, Diretora da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
5 (FFLCH). Aos vinte e cinco dias do mês de maio do ano de dois mil e doze, no gabinete
6 da diretoria, realizou-se a supracitada reunião do Conselho Técnico Administrativo, em
7 terceira convocação. **COMPARECIMENTOS:** Professores e funcionários: Modesto
8 Florenzano (Vice-Diretor), João Roberto Gomes de Faria (chefe do Departamento de
9 Letras Clássicas e Vernáculos – DLCV), Maria Augusta da Costa Vieira (chefe do
10 Departamento de Letras Modernas - DLM), Reginaldo Gomes de Araújo (chefe do
11 Departamento de Letras Orientais - DLO), Ronald Beline Mendes (chefe do
12 Departamento de Linguística DL), Giliola Maggio (presidente da Comissão de Cultura e
13 Extensão Universitária – CCEX), Viviana Bosi (chefe do Departamento de Teoria
14 Literária e Literatura Comparada), Fernando de Magalhães Papaterra Limongi (chefe do
15 Departamento de Ciência Política - DCP). Como **convidados:** Hilton José Soares (chefe
16 do Serviço de Graduação), Regina Celi Sant’Anna (chefe do Serviço de Pós-graduação),
17 **Comitê de Análise: Titulares:** Assad Abdalla Ghazal, Cláudio de Souza, Marcia Regina
18 Gomes Staaks, Marie Marcia Pedroso, Neli Maximino, Paulo Costa da Silva, Vania
19 Santos de Melo. **Suplente:** Normando Peres Silva Moura e Ilza Cavalcante da Silva.
20 Como **assessores** atuaram: Kely Cristine Soares da Silva (ATAC), Leonice Maria Silva
21 de Farias (ATFN), Augusto Cesar Freire Santiago (ASSINF), Renata Guarrera Del Corço
22 (ATAD), Eliana Bento da Silva Amatzuzi de Barros (SCS) e Maria Aparecida Laet –
23 (Diretora do Serviço de Bibliotecas). **ORDEM DO DIA: 1. RECURSOS**
24 **APRESENTADOS PELOS SERVIDORES TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS DESTA**
25 **FACULDADE AO COMITÊ DE ANÁLISE CONTRA O RESULTADO DA**
26 **PROGRESSÃO NA CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICOS E**
27 **ADMINISTRATIVOS.** A **Senhora Presidente** diz: “Boa tarde a todos. Foi agendada esta
28 reunião extraordinária do CTA com pauta específica referente aos vinte e dois recursos
29 apresentados pelos funcionários que se sentiram prejudicados na progressão na carreira
30 de servidores técnicos e administrativos desta Faculdade. Então, solicito que Sr. Cláudio
31 de Souza, presidente do Comitê de Avaliação (CA) dê mais esclarecimentos a este
32 colegiado. Em seguida, o Sr. **Cláudio** comunica: “Nós terminamos os pareceres dos
33 recursos ontem”. Aparte, o Prof. Dr. **João R. Faria** pergunta: “Quantos são?” O Sr.
34 **Cláudio** responde: São 22 recursos todos arquivados no processo de nº 12.1.2531.08.2.
35 Em seguida, a **Senhora Presidente** sugere: “Faça uma descrição rápida de cada
36 recurso apresentado e os pareceres redigidos pelo Comitê para conhecimento do
37 colegiado”. O Sr. **Cláudio** continua: “Os recursos, são na maioria, queixas pessoais. Eles
38 estão mais voltados para demandas de avaliação anteriores do que para problemas no
39 processo atual propriamente dito. Não tratamos estes casos porque não estavam no
40 âmbito do Comitê. Aplicamos um processo que não foi criado por nós, mas, sim pela
41 Reitoria. Até certo ponto foi possível aplicá-lo, em outros fizemos algumas intervenções,
42 pois em alguns casos, não eram aplicáveis à realidade da FFLCH. Todos os pareceres
43 foram baseados em textos oficiais que ajudaram para orientação do Comitê. Alguns

A T A S

44 funcionários formularam seus recursos baseados em palestras feitas pelo Prof. Dr. Joel
45 Dutra (diretor do DRH), em meados de novembro do ano passado. Outros por boletins
46 informativos publicado em dezembro de 2011. Porém, o Comitê funciona através de
47 informações normativas. Então, volto a usar uma expressão que já havia usado antes: O
48 Prof. Joel pode ter sonhado com uma carreira em determinados momentos, mas ao
49 aplicá-la, a Reitoria limitou certas condições que fizeram com que ela não fosse aplicada
50 na forma que o Prof. Joel Dutra sonhou. Uma dessas condições é a alimentação de
51 verbas que inviabilizou qualquer forma de avaliação. Quando se reconhece um
52 funcionário pela sua competência, mas não se tem verba para isto, cria-se um efeito
53 negativo. Isto foi perceptível em dois grupos de funcionários: os básicos e os técnicos.
54 Principalmente, no caso dos básicos em que a verba foi insuficiente para atender a
55 totalidade. Tinham demandas que solicitavam mudanças que não eram possíveis. Por
56 exemplo, a Reitoria determinou que nesta avaliação, só seria possível mudar um degrau.
57 Então, quem estava na posição T1A só poderia ir para T1B, na progressão horizontal; ou
58 para T2A, na progressão vertical. Mas havia reivindicações para ascensão ao T4, T5 e
59 não era possível. Outra coisa, quem estava como T1B só poderia andar uma casa
60 adiante que seria o T2A, não haveria mais colocação que ele pudesse andar. Não havia
61 alternativa para dar para essa pessoa, muito embora ela almejasse ser T5. Isto também
62 demonstra que houve falta de informação dos próprios funcionários em olhar a página do
63 DRH, ou na página do Comitê. O Comitê fez “links” com a página do DRH
64 especificamente “as perguntas mais frequentes” que atendiam a maior parte dúvidas.
65 Aparte, a **Senhora Presidente** faz nova sugestão de encaminhamento: “Proponho que
66 os pareceres sejam retirados do processo e a partir da lista de funcionários que entraram
67 com recurso sejam apreciados pelas suas respectivas chefias para que os pareceres do
68 Comitê sejam analisados”. Em seguida, a Sra. **Marie Pedroso e o Sr. Cláudio**
69 distribuem os recursos dos funcionários da seguinte forma: “Jorge Luiz Mesquita e Iva
70 Dias – **Prof. Dr. Reginaldo Gomes de Araújo (chefe do Departamento de Letras**
71 **Orientais)**, Joceley Vieira de Souza - **Profa. Dra. Sara Albieri (chefe do Departamento**
72 **de História)**, Vicente Sedrangulo Filho - **Prof. Dr. Roberto Bolzani Filho (chefe do**
73 **Departamento de Filosofia)**, Mariana Vanzolini e Ednaldo Faria Lima - **Prof. Dr. Márcio**
74 **Ferreira da Silva – (presidente da CCINT – FFLCH)**, Orlando Silva Barbosa, Luciana
75 Andrea Ramos, Clenes Costa Louzeiro, Floripes Pine Garcia, Rogério Rozolen Alves,
76 Oswaldo Elias da Silva, Waldirene Ribeiro do Carmo e Ana Elisa Rodrigues Pereira –
77 **Prof. Dr. André Roberto Martin (chefe do Departamento de Geografia)**, Wiviane
78 Ribeiro do Carmo, Elisabete Fernandes Ferres, Maria Helena Gonçalves Rodrigues –
79 **Profa. Sandra Margarida Nitrini (Diretora)**, Genivaldo Pereira da Silva – **Prof. Dr. João**
80 **Roberto Gomes de Faria (chefe do Departamento de Letras Clássicas e**
81 **Vernáculas)**, Thiago Ribeiro Capelato, Maria do Socorro Monteiro Rolim - **Hilton José**
82 **Soares (chefe do Serviço de Graduação)**, Lavínia de Oliveira Ribeiro – **Regina Celi**
83 **Sant’Anna (chefe do Serviço de Pós-Graduação)** e Maria Raimunda dos Santos –
84 **Prof. Dr. Fernando de Magalhães Papaterra Limongi (chefe do Departamento de**
85 **Ciência Política)**. Em seguida, o Sr. **Cláudio** diz: O professor pergunta sobre uma
86 situação que ocorreu no seu departamento. Quando foi instalada esta nova carreira,

A T A S

87 houve um enquadramento automático dos funcionários que nivelou todos para baixo.
88 Depois o DRH promoveu um novo enquadramento que realocou os funcionários na faixa
89 que estavam anteriormente, mas, não foi regra geral. Pelo menos 10% do prédio da
90 Administração não foram contemplados desta maneira. A Comissão de Recursos
91 Humanos desta faculdade em conjunto com o Serviço de Pessoal levantou os casos e
92 informou a estas pessoas que entrassem com pedido de reconsideração junto ao DRH
93 sobre tais incorreções. A consulta foi feita instrumentada por processo. Alguns já
94 retornaram com a resposta negativa. Então, isto já foi encaminhado pela CCRH no final
95 do ano passado. Foram mais de trinta pedidos”. Com a palavra a Sra. **Renata** diz:
96 “Todos que retornaram até o momento, foram negados”. O Sr. **Cláudio** continua: “Mais
97 de trinta casos foram identificados na faculdade e dado a oportunidade aos funcionários
98 de recorrer junto à Reitoria. Caso ocorra uma resposta positiva destes recursos ainda não
99 devolvidos, o funcionário será reenquadrado, mas não temos clareza de como se
100 configurará. A movimentação da carreira tem uma dotação de verba limitada, então não
101 sei como se resolveria caso fosse necessária à regulamentação. Temos que esperar
102 para ver o que vai acontecer”. Com a palavra, o Prof. Dr. **Reginaldo** pergunta: “Um dos
103 pareceres, basicamente dizia que só se poderia ascender de faixa ou nível. Mas, enfim,
104 a funcionária era S1D e com a carreira foi para S2A. Esse era o único meio em que ela
105 poderia ascender?” O Sr. **Cláudio** responde: “Isto. O chato desta história é que só se
106 podia fazer uma ascensão. Não havia alternativa por que depois do nível D não há outro
107 nível. O salário mais alto do grupo de Superiores, o S1D, é exatamente igual ao S2A.
108 Então, muda-se a nomenclatura sem haver impacto salarial. A relação de salários do
109 grupo de Superiores está assim e se ocorre em todas as progressões do 1D para 2A.
110 Esta questão foi levantada pelo Comitê de Análise e enviado e-mail ao DRH
111 questionando se neste caso seria possível fazer ascensão para o S2B para que
112 houvesse um ganho de 5% no salário do funcionário. A resposta foi categórica, Não”.
113 Aparte, O Sr. **Assad** complementa: “Se o funcionário que estiver agora em S1D não for
114 ascendido para S2A, na próxima etapa ele iria para S2A de qualquer maneira, então
115 professor, se isto é feito agora, ele tem possibilidade de na próxima etapa ascender para
116 S2B ou S3A. Se neste momento ele não faz essa progressão, correrá o risco de ficar no
117 mesmo nível na próxima avaliação”. O Sr. **Cláudio** completa: “Por que ele está um
118 degrau abaixo. O pior que ele poderia fazer na próxima fase seria ascender para o S2A.
119 Se isto ocorre nesta etapa, para próxima ele poderá tentar S2B, S3A. Isso é traiçoeiro na
120 carreira do grupo Superior”. Com a palavra o Prof. **Reginaldo** fala: “Minha funcionária
121 faz o recurso com certa ironia e diz: “Fui avaliada de “seis” para “meia-dúzia”. O Sr.
122 **Cláudio** completa: “Infelizmente isto não é atribuição do Comitê de Análise”. Com a
123 palavra, o Prof. Dr. **Roberto Bolzani** ressalta: “Alguma justificativa para esse fato na
124 carreira, sobretudo, é só neste grupo?” Em resposta, o Sr. **Cláudio** diz: “Só neste grupo.
125 Fizemos questionamentos e aguardávamos resposta para documentar que a FFLCH
126 percebeu o fato. Procuramos alternativa junto à Reitoria, mas por enquanto, vamos ter
127 que promover o funcionário sem ganho de salário”. O Prof. Dr. **Bolzani** pergunta: “A
128 Reitoria reconhece o problema”? O Sr. **Cláudio** responde: “Desde o treinamento esse
129 fato foi apontado e até o momento não houve respostas”. Com a palavra, o Prof. Dr.

A T A S

130 **André Martin** diz: “Para DG este processo foi bastante traumático. Não é à toa que foi o
131 departamento que teve mais recursos. Eu queria tentar entender o que aconteceu. Em
132 primeiro lugar, o processo em si foi um pouco açodado, não agradou muito. Nós, em
133 várias ocasiões discutimos na Congregação sobre o formulário de questões, inclusive,
134 que se tratava de um modelo aplicado pela Petrobrás e reformulado para a nossa
135 unidade. Muita gente estranhou. É claro que num exercício deste tipo, o DG se sairia
136 relativamente bem, porque lidamos com o tipo de preocupação das Geociências,
137 sobretudo das questões de meio ambiente. Há muitos funcionários, técnicos que
138 estudam questões ambientais e são líderes de ações não só no DG, como também nos
139 lugares onde residem. Então, não surpreendeu que um questionário baseado numa
140 empresa como a Petrobrás acabasse dando um privilégio ao DG. Outra parte, na
141 Geografia, há muitos alunos de pós-graduação e técnico em laboratório ao mesmo
142 tempo. E isto levou a certa colisão de princípios, porque pelo que entendi, essa nova
143 progressão de carreira se baseia em avaliação de desempenho com ranqueamento. Não
144 privilegia tempo de casa, o que considero que gera uma confusão de critérios. Por que o
145 funcionário que se dedica na sua função, aguarda um reconhecimento por anos de
146 trabalho. Já outro, mais jovem que ao mesmo tempo está fazendo pós-graduação
147 também espera um reconhecimento, mas é outro tipo de concepção que ele tem. Mas o
148 DG acabou prejudicado por conta disso, ocasionando certo mal estar. O processo no DG
149 transcorreu da forma mais límpida e honesta possível. Ficamos pelo menos duas
150 semanas com três rodadas de discussão. A primeira como estava previsto, cada
151 funcionário se avaliou. Na segunda, eu fiz uma revisão junto com Sr. Orlando Barbosa
152 (secretário), que conhece melhor o Departamento e fizemos sérias ponderações. Por
153 fim, tivemos uma terceira rodada que foi o tal do consenso. A grande reclamação dos
154 funcionários do DG é de que ao se finalizar o processo, passou se por um critério de
155 votação. Honestamente, se falhei, faço minha culpa, mas está disto aqui nos pareceres:
156 “De que a solução encontrada pelo Comitê de Análise para elaborar o consenso foi em
157 formato de eleição por meio de cédulas separadas por grupo onde cada chefe
158 convocado teria oportunidade de defender o seu funcionário e na sua ausência deveria
159 enviar um substituto”. De fato, nós não fizemos isto. Honestamente, não fomos
160 convocados para uma ação deste tipo. Então, não é correto quando parece ter havido
161 omissão da chefia e por esta razão, os funcionários teriam sido prejudicados. Eu não
162 considero correto este procedimento. Precisamos pensar em um consenso sem criar
163 divisões. Encontrar modos de conseguir realmente estabelecer consenso, de sorte de
164 que nenhum departamento se sinta prejudicado. No caso do DG, o número de recursos
165 é grande por causa disto, não foi só uma visão pessoal. No final das contas, fizemos
166 uma avaliação que é a seguinte: O próprio processo já estava enviesado por conta da
167 falta de dinheiro para atender a todos, então é fato de que alguém seria sacrificado.
168 Estava evidente que a expectativa do próprio retorno dos questionários, avaliava assim:
169 se há muito consenso entre as chefias e funcionários, o problema era o chefe. Se o
170 contrário, caso tivesse muitos contraditórios entre o chefe e o funcionário, o problema,
171 também, era o chefe. Tenho que expressar o descontentamento do DG que considerou
172 que foi alterado o processo de consenso. Desrespeitou o que previa as próprias regras

A T A S

173 em que o consenso deveria ser estabelecido entre os chefes e funcionários e, no entanto
174 o Comitê procurou fazer outros critérios para o desempate. E nesta ocasião, tenho a
175 impressão que muita gente ficou descontente”. Com a palavra, a Profa. Dra. **Sara** diz:
176 “No caso do Departamento de História (DH), peço um esclarecimento. Tenho a
177 reclamação de um funcionário T3 que deveria ir para T4, mas só ascendeu um nível.
178 Ele está reclamando que ele queria ir para outro nível? É isso? Então não houve nenhum
179 T3 que ascendeu na vertical? A Sra. **Marie** responde: “Nós recebemos no sistema as
180 três dotações orçamentárias, para os grupos Básico, Técnico e Superior e não havia
181 possibilidade de transferir verbas de um grupo para outro. Na verba para o Grupo
182 Superior houve flexibilidade para verticalidade e para horizontalidade. No caso do grupo
183 Técnico especificamente, a FFLCH tem maior número de funcionários e por isto é o
184 grupo que aparece mais problemas. O Comitê trabalhou com tabelas para distribuição de
185 verba e quando chegou à distribuição para o grupo Técnico das faixas 1 e 2 e 3 na
186 horizontalidade, faltaram R\$ 220,00 aproximadamente, para aplicar a horizontal para a
187 faixa 3. Como já havia um acordo entre os funcionários a ideia de horizontalizar ao
188 máximo foi feita transferência das faixas 1 e 2 para o T3. Foi contabilizada a folha de
189 pagamento no Técnico 1 A, B, depois Técnicos 2 A, B, C. Já com o grupo Básico, três
190 funcionários ficaram sem ascender na horizontal e na vertical. Resumindo, os T3 não
191 foram para consenso por que não havia folha de pagamento. Já estamos enfrentando
192 uma série de problemas por que a carreira não é justa. Se tirássemos de outro grupo de
193 técnicos, haveria outro grau de insatisfação”. Ato contínuo, o Sr. **Cláudio** continua: “A
194 convocação foi feita por e-mail a todos os chefes de departamentos, serviços e seções
195 que assinaram o formulário de avaliação, na condição de avaliadores. Aos chefes de
196 Departamento, a convocação também seguiu para o suplente e no caso de
197 impossibilidade poderia ser enviado o secretário do Departamento autorizado pela
198 chefia. Isto aconteceu em alguns setores. Para representar o (DS) veio à secretária. No
199 caso do currículo, não havia espaço no formulário para análise do tempo de curso,
200 cursos de especialização. Se havia necessidade de cadastrar o currículo no Marte? Não!
201 Não era condição para o ingresso nesta etapa da progressão. Atribuímos critérios extras,
202 além dos da Reitoria, são eles: Tempo USP; Cursos realizados nos últimos dez anos e
203 Idade. Percebemos que existiam pessoas de alta competência, que inclusive,
204 representavam a Faculdade em eventos externos. No entanto, para sua progressão na
205 carreira se apresentavam com a mesma imagem de funcionários que não tinham o
206 mesmo perfil. Então, quando o critério de desempate foi utilizado no máximo, criou-se
207 um novo empate, quando o Tempo de USP foi critério de desempate. Para ficar claro, o
208 critério “Tempo de USP” não entendemos como doação. Seria um critério extraordinário
209 para casos de empate e não para casos de alguém que jogou o resultado acima e não
210 compatível com funcionários que tem nível superior e até além, trabalhando em
211 laboratórios específicos. Não dá para serem tratados esses casos como iguais, causaria
212 um procedimento contraditório da nossa parte. Seríamos questionados se
213 reconhecêssemos um técnico específico de laboratório como super qualificado com a
214 mesma distinção de verba de outro funcionário que colocou uma avaliação muito
215 complacente. Dessa forma a carreira não era específica par os técnicos de laboratórios

A T A S

216 ou para os funcionários da Geografia, ou da História, ou de qualquer outro
217 Departamento, tinha que atender a todos. Para sermos coerentes tínhamos que fazer
218 critérios que atendesse a todos. Quem escolhe quem não recebe? Então vamos supor
219 que chegamos num momento em que nós estamos sentados com avaliações que
220 colocam os funcionários em empate e os critérios de desempate não foram suficientes
221 para dirimir? O que a Reitoria sugeriu? Que o Comitê fizesse uma reunião e que
222 forçassem uma solução do problema. Então, nós estaríamos aqui, um chefe, outro chefe
223 e o Comitê com as avaliações em mãos. O Comitê partiria do princípio que não haveria
224 nenhum ponto questionável naquela avaliação. O primeiro chefe faria a defesa: “Olha, de
225 todos os meus funcionários que deram 100%, um pelo menos merece. Porque eu não
226 tenho verba para dar a todos, tenho para dar para um”. Então, pelo menos, este chefe
227 teria que dizer que tal funcionário merece mais do que todos os outros que também são
228 100%. A chefia teria que assumir essa posição. O segundo chefe faria da mesma forma
229 com o seu funcionário: “olha, o meu também está num nível de competência. Ele vale
230 mais do que o seu”. Diante disto, o Comitê deveria intervir e criar um consenso para
231 esta situação. Eu teria que dizer sem conhecer o seu funcionário, qual dos dois
232 mereciam receber. O Comitê não se sentia competente por não conhecer o currículo de
233 todos. A entrega dos funcionários era o foco desta etapa da carreira. O Comitê entendeu
234 que não competia a ele entrar nesta seara. Se o próprio avaliador não conseguiu colocar
235 o funcionário numa posição de destaques dos outros, não seria o Comitê de Avaliação
236 que iria interferir dessa forma. Porém, no treinamento, no início da apresentação de
237 como esta etapa iria funcionar, foi dito: “Bom, os critérios são esses e se julgarem
238 necessária alterações, podem fazer, desde que sejam homologadas pelo CTA”. A
239 avaliação não pode vir crua para o Comitê, tem que haver o consenso entre funcionário
240 e chefia. O resultado da aplicação dos critérios tem que ser homologado pelo CTA. Se
241 houver algum recurso tem que ser homologado pelo CTA. Ora! Se o chefe homologa o
242 critério de desempate, o resultado final e o recurso, quem é a pessoa mais importante
243 desta carreira? Eu acho que tá claro, é o chefe. Está posta a carreira”. Aparte, o Prof. Dr.
244 **André Martin** argumenta: “Sim! Mas quem definiu a finalização foi o Comitê de Análise,
245 não as chefias”. O Senhor **Cláudio** continua: “Numa outra ocasião do CTA, defini e
246 compreendi a dificuldade que alguns professores teriam com relação aos chefes técnicos
247 em fazer essa progressão. Os chefes técnicos têm o cacoete que às vezes o docente
248 que foi colocado na chefia, mas que de repente está mais preocupado com a parte
249 acadêmica o que acho que é o que compete mesmo aos docentes. Dedicar-se mais a
250 área acadêmica faz com que lhe falte critérios que são cacoete de pessoal que tem
251 formação específica na área de gestão de pessoas. Recebemos ao longo do processo,
252 dúvidas de professores que perguntaram como proceder na progressão, demonstrando a
253 dificuldade em enfrentar a situação, olho no olho, dizer ao seu funcionário: “Olha! Você
254 disse aqui que você é não sei o que? Mas você não é isso, você é menos. Porque pelo
255 que eu vejo o tanto que você entrega aqui, você tem essa carência”. Eu acho isso muito
256 real. É uma dificuldade real. Então, para o Comitê é muito claro que o chefe é o eixo
257 central da carreira e a ele competem todas essas responsabilidades de dizer quem
258 merece e quem não merece ao CA. Cabe ao Comitê apenas colocar em funcionamento

A T A S

259 essa máquina, esse aparelho, que é o processo de avaliação. É lógico que isso provoca
260 o descontentamento de todos, Não é? Tem gente que espera ser reconhecido por
261 alguma coisa. Eu participei do PAC II, na época como representante e ouvia-se a mesma
262 reclamação: “Poxa! Eu estou aqui há 27 anos e não tive nenhum reconhecimento até
263 hoje”. Hoje, aquele que falava dos 27 anos, diz hoje: “Poxa! Eu estou aqui há 30 anos e
264 nunca tive um reconhecimento”. Então, a cada etapa de carreira, as pessoas acham que
265 por que está muito tempo aqui que merecem mais que os outros que entregam mais.
266 Desta vez, eles não estão privilegiando tempo, eles estão privilegiando entrega e eu
267 esperava que o formulário que vocês “consensuaram” mostrasse isto. E de certa forma,
268 a maioria mostrou. Aproximadamente 90% dos formulários que recebemos estão
269 perfeitamente aceitáveis da forma em que estão, exceto alguns que demonstravam que
270 as coisas não iam bem. É, descumprindo critérios? Não é! Propusemos desde o início e
271 criamos critérios de desempate, inclusive além dos necessários, mas acreditávamos que
272 não haveria problemas de forma tão intensa e que teríamos avaliações tão
273 desproporcionais a ponto de inviabilizar todo o processo. No entanto, o que tivemos
274 foram avaliações que colocaram os critérios de desempate, em empate quando mais de
275 100 funcionários apareceram tendo uma avaliação de 100%. Bom! Então eu teria que
276 usar o quê? O critério de “tempo” para distribuição de verba. Seria esse o correto?
277 Estamos desde o começo falando que o critério desta avaliação e “a entrega do
278 funcionário” e passa a ser “tempo” o critério de desempate? E você olha os formulários e
279 vê que tem funcionário que realmente não tem aquela competência que o coloca como
280 100%? Se nós lançássemos, os demais nos questionariam: “Como? Se aquele
281 funcionário sabem ser problemático. Ele não é tudo isso”. Surgiriam questionamentos em
282 relação aos critérios criados”. Em seguida, o Prof. Dr. **Fernando Limongi** diz: “Nós não
283 estamos aqui para discutir o processo de avaliação novamente, mas para referendar a
284 decisão que o Comitê tomou. O processo já foi discutido inúmeras vezes. Não é o caso
285 de retomarmos essa discussão na finalização do processo. A questão é como votar isso
286 aqui. Achou que está claro que o processo não funcionou por diversas situações. No
287 meu ponto de vista, o problema foi de que a quem compete fazer a avaliação? Se a
288 avaliação continuar sendo centralizada não há como fazer por que não há critério de
289 comparação. Como vou comparar a minha funcionária, a Sra. Maria Raimunda dos
290 Santos, com um funcionário que eu desconheço e que eu nunca vi atuar? Não tem
291 nenhum critério possível para comparar “Maria Raimunda” com qualquer funcionário da
292 Geografia, porque não observo os dois. O fato é que se continuar a centralizar deste jeito
293 terá que ser distribuição uniforme. Amarga experiência, triste, porque houve esforço
294 enorme para não se chegar a essa distribuição. Não é falha de ninguém, simplesmente
295 não tem como fazer. Temos duas opções: ou continuamos a fazer a distribuição
296 uniforme ou então se dá a distribuição que pode ser feita uniforme entre os chefes por
297 proporção e os chefes distribuem internamente. Mas, ainda não vai ter como comparar o
298 DCP, ou de DF para saber qual é o melhor para merecer progressão. Quando tiver um
299 critério de distribuição proporcional entre os servidores, a FFLCH decide como quer
300 distribuir e os chefes tomam a decisão se quer estabelecer critérios ou distribuir
301 uniforme. Mas, a relação é com quem é chefe mesmo. Como é que o Comitê de

A T A S

302 Avaliação vai justificar para todos nesta enorme unidade? Não tem como. O recurso, no
303 caso específico da minha funcionária, quem vai considerar isto. Eu posso dizer: “A Sra.
304 Raimunda é uma excelente funcionária”. Se estivesse ao meu critério, a avaliaria
305 melhor”. Com a palavra, o Prof. Dr. **Roberto Bolzani** fala: “Nenhum de nós leu todos os
306 recursos. Mas a menos que haja algum recurso que se baseie em erro material do
307 processo, podem ser discutidos evidentemente, mas se os demais do tipo que o
308 Fernando está levantando, não temos realmente o que fazer a não ser referendar os
309 pareceres do Comitê e tomar essa experiência como um aprendizado para o futuro”. Em
310 seguida, o Prof. Dr. **Reginaldo** diz: “Eu queria fazer uma observação. Em um dos
311 pedidos do DLO aceitei a posição do Comitê, no entanto, a funcionária alega que a
312 votação feita naquele dia não foi anunciada com antecedência para os funcionários. Se
313 isto aconteceu, é um problema a ser repensado por que escolhemos os funcionários que
314 poderiam ganhar esse prêmio, vamos assim dizer, que estavam numa condição mais
315 alta. E naquela lista, ela veio para concorrer. Como exemplo, a Sra. Iva Santos, uma
316 funcionária conhecida somente pelo DLO em relação a outro funcionário, vou citar o Sr.
317 Wladimir. Desses dois funcionários em quem vou votar numa eleição? Vou votar em
318 quem eu conheço. Então, eu votei na Iva, mas eu vou ter que votar em outra pessoa
319 porque eu tenho cinco nomes para votar. Dos cinco nomes, vou votar naqueles que
320 conheço. Então a funcionária alega que não foi informada antes do processo da escolha
321 e talvez tenhamos que repensar isto”. Em resposta, o Sr. **Cláudio** responde: “Competia
322 avisar somente quem fosse fazer a votação, não aos funcionários. Eles não participariam
323 desta fase de consenso final”. O Prof. Dr. **Reginaldo** interpela: “Mas isso foi posto pelo
324 Comitê?” O Sr. **Cláudio** responde: “Não isso está posto pela Portaria GR nº 5389 de
325 02/12/2011 que reza que quem participa da reunião de consenso é o CA e as chefias”.
326 Aparte, o Prof. Dr. **Reginaldo** diz: “Mas se coloca no lugar desse funcionário. Na
327 primeira reunião com os funcionários, houve a informação de que o consenso seria em
328 formato de eleição? Que as chefias teriam que fazer essa votação, essa escolha?” O Sr.
329 **Cláudio** responde: “Não! Não houve esta informação porque não competia dizer a eles
330 já que não participariam do processo de consenso”. Aparte, o Prof. Dr. **Bolzani** diz: “Os
331 funcionários não se defenderiam e nem fariam as suas apresentações, suas defesas!”
332 Em seguida, a Senhora **Presidente** diz: “Inclusive, funcionários que ali estavam, na
333 condição de chefe, no momento em que foram ser defendidos pelos seus chefes se
334 retiraram”. Em seguida, o Prof. Dr. **Bolzani** diz: “Mas, isso não é um erro formal. Pode
335 ser um problema relativo ao processo como um todo a ser aperfeiçoado”. O Sr. **Cláudio**
336 fala: “Houve uma série de boataria ao longo do período, algumas pessoas propuseram e
337 até do próprio Comitê de se fazer a reunião de consenso não com as chefias, mas com
338 os funcionários. Mas, criaríamos um problema de direito porque a Portaria diz que deve
339 ser feita pelas chefias. Então, não competia ao Comitê chamar funcionários para exercer
340 a função das chefias, a não ser que vocês dessem procuração para isso. O erro básico
341 nessa história toda é que o Comitê foi formado por funcionários que também
342 participaram do processo. No Comitê há avaliados e avaliadores. Se fosse formado por
343 funcionários que não participassem da progressão, haveria uma confiança talvez maior,
344 o Comitê seria isento. Segundo, o DRH, a Direção da faculdade indicaria 50% do Comitê

A T A S

345 os outros 50% seriam escolhidos pelos funcionários, através de eleição. Graças a
346 diretora, conseguimos fazer uma eleição e ela nomeou dois cargos, da Assistência
347 Administrativa e do Serviço de Pessoal. Os demais membros do Comitê foram formados
348 por aqueles que se candidataram e se ofereceram a participar do trabalho. Mas, o que
349 acontece? Todos são suspeitos desde o começo por fazer parte do resultado”. Os
350 funcionários mandaram e-mails que fere a urbanidade dos relacionamentos dos
351 funcionários públicos, com desacatos, ofensas pessoais, dúvidas que põe em dúvida a
352 idoneidade e a honestidade das pessoas que formam o Comitê. A minha esposa
353 trabalha nesta faculdade e ascendeu na horizontal como todos, mas disseram em e-mail
354 que eu providenciei o resultado para minha esposa”. Em seguida, o Prof. Dr. **Fernando**
355 **Limongi** diz: “Do ponto de vista do CTA e da Congregação, tudo que houve foram
356 elogios ao Comitê pela forma como procedeu, então o que estamos fazendo aqui é
357 julgando os recursos, gostaria que isto fosse encaminhado para votação. Caso você,
358 Cláudio, ou qualquer pessoa que participou dessa avaliação se sinta ofendido e queira
359 fazer alguma representação, nós vamos analisar este outro caso. Eu sinto muito que isso
360 seja feito. Acho um absurdo por tudo que nós já dissemos. Se alguém merece distinção
361 nesse processo é o Comitê porque agiu com total entrega. Sugiro que esse apoio ao CA
362 conste em ata e se precisar de uma coisa mais formal, estamos aqui para isso. Se há
363 alguma coisa que se destaca nessa avaliação é a atuação do Comitê de Análise”. Na
364 sequência, o Sr. **Cláudio** fala: “Eu agradeço em nome de todos do Comitê de Análise,
365 em nome de pessoas que se sentiram e ainda se sentem bastante magoados por certas
366 coisas que aconteceram, mas, na primeira reunião, já falávamos de nos preparar para
367 estas situações. No caso das convocações, o e-mail fará parte do processo. Há um e-
368 mail que convocou as chefias com a resposta do DG dizendo que o Sr. Orlando
369 representaria o Departamento”. O Prof. **André Martin** pergunta: “Então, ele participou?”
370 O Sr. **Cláudio** responde: “Sim. Ele veio e fez as opções”. Com a palavra, a Sra. **Regina**
371 fala: Com licença professores! Até agora eu não me manifestei. Concordo que os
372 colegas do Comitê dentro de um produto ruim fizeram um trabalho bom. Vocês fizeram
373 um excelente trabalho. Eu estou aqui por conta do recurso da Sra. Lavínia de Oliveira
374 Ribeiro, e vejo que neste caso específico, ela se transferiu recentemente para Bauru e
375 não tive contato, não sabia que entraria com recurso. O recurso dela é um desabafo
376 geral contra a carreira, um pouco nos termos dos demais e-mails. Não é exatamente
377 uma coisa pessoal, não reivindica nada. Eu acho que a avaliação dela foi ótima. A que
378 ela fez de si própria e depois eu fiz em consenso com ela. Ela mereceria, mas aí já é
379 outra discussão. Tudo que ela diz aqui não foi inventado. Ela é uma ótima funcionária e
380 acho que ela deveria ascender como se propôs. Agora, concordo com o parecer do CA
381 porque trata apenas de desabafo geral, não há uma solicitação a não ser a anulação de
382 todo o processo. Eu particularmente sou contra por que como já disse dentro do produto
383 ruim a gente conseguiu tirar algum ganho ainda que mínimo para todos. Essa é a minha
384 opinião”. Em seguida o Prof. Dr. **Bolzani** diz: O recurso do Sr. Vicente Sedrangulo Filho
385 (DS) também é um pedido de anulação do processo”. Aparte, o Sr. **Cláudio** fala: “A
386 opção da anulação do processo depende de vocês nesse momento. Caso isso ocorra, a
387 verba seria devolvida à Reitoria e segundo, ela, seria somada a próxima etapa para os

A T A S

388 novos critérios que eles irão apresentar. É uma opção que o CTA tem. Agora, alguns
389 funcionários nos pediram que fossem distribuídos a vocês dois documentos que
390 expressam o pensamento deles sobre a carreira de um modo geral”. O Prof. **Fernando**
391 **Limongi** diz “É um documento apócrifo!”. A **Senhora Presidente** pergunta: “Mas, eles
392 não se identificaram?” A Senhora **Marie** responde: “um deles é dos funcionários do DG e
393 o outro é do Prédio de Ciências Sociais”. A Senhora **Presidente** pergunta: “Mas os
394 documentos se refere a todos os funcionários, estão sem assinaturas?”. Aparte, o Sr.
395 **Cláudio** informa; “Falando nisto. Há também um abaixo assinado com 60 nomes e
396 chegou também como material do recurso”. Consultamos o chefe de gabinete da
397 Reitoria, Prof. Dr. Alberto Carlos Amadio se podíamos tratar um abaixo assinado com o
398 mesmo critério de um recurso. A resposta veio do próprio pessoal da carreira do DRH de
399 que é possível receber um abaixo-assinado, mas não com tratamento de recurso, pois o
400 recurso é um tratamento pessoal. Nós demos respostas para cada reivindicação do
401 abaixo-assinado e isso ficará no processo. O Comitê se propõe após a conclusão dos
402 trabalhos, fazer uma reunião com os funcionários e apresentar tudo o que não foi
403 possível apresentar até então, com respostas de todos os porquês, com todas as
404 simulações que foram feitas. Falando em simulação, muito se falou a respeito de
405 categoria. Aparte, o Prof. Dr. **André Martin** interpela: “O Senhor Orlando diz que os
406 Técnicos da faixa 3 foram discriminados”. O Sr. **Cláudio** responde: “Não houve
407 discriminação, muito pelo contrário, foram privilegiados, pois pela aplicação que se fez
408 esta faixa ficaria com um funcionário sem ascensão alguma. Migramos as verbas de
409 outras faixas do grupo Técnico para que a ascensão na horizontal fosse possível a
410 todos. Agora, como a verba destinada aos T3 não era suficiente para horizontalizar, o
411 máximo que se pode fazer com a migração de verba foi horizontalizar todos e nada
412 mais”. O Prof. **André** pergunta: “Ah, então essa horizontalização ficou diluída com os
413 demais técnicos?” O Sr. **Cláudio** responde: “Sim. Nós pegamos a verba que cabia ao
414 Grupo Técnico e rateamos para cada faixa para que não houvesse um avanço para a
415 verba do outro no intento de não privilegiar ninguém. No caso do T3 a verba não era
416 suficiente e como no caso da faixa 1 e 2 havia sobra de verbas, migramos a diferença de
417 aproximadamente R\$ 220,00 reais faltantes para horizontalizamos todos os T3. Não
418 havia condições para verticalizar. Não havia verba. Os outros ficaram com a verba que
419 lhes cabia. Agora, essas verbas são providas do volume de funcionários que tem em
420 cada grupo. Vamos dizer que tem muito T3, mas a pouca contratação de T3. A folha
421 deles é minúscula. É bom lembrar que os funcionários novos participam da folha de
422 pagamento, mas não participam do rateio. Então, sobra se verba para dividir com os
423 funcionários mais antigos. No caso dos T3 a verba é injusta. Deu para resolver, mas não
424 deu para fazer melhor”. Com a palavra, a Senhora Presidente coloca os pareceres do
425 Comitê de Análise dados aos recursos apresentados em votação, e foram todos
426 aprovados por **UNANIMIDADE**. Em seguida, não havendo ninguém mais desejando
427 fazer uso da palavra, a Senhora Presidente agradeceu a presença de todos e declarou
428 encerrada a sessão. E, para constar, eu, Kely Cristine Soares da Silva Mendes,
429 Assistente Técnica de Direção para Assuntos Acadêmicos, em exercício, redigi a

A T A S

430 presente ata que assino juntamente com Senhora Presidente. São Paulo, 25 de maio de
431 2012.