

A T A S

1 **ATA DA PRIMEIRA 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 Nitri**, Diretora da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
5 (FFLCH). Aos quinze dias do mês de março do ano de dois mil e doze, no gabinete da
6 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 Vernáculas – 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), Antonio Flávio de Oliveira Pierruci, (chefe do
13 Departamento de Sociologia - DS), Giliola Maggio (presidente da Comissão de Cultura e
14 Extensão Universitária – CCEX), Marie Márcia Pedroso (representante dos servidores
15 técnicos e administrativos), Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer (presidente da Comissão de
16 Pesquisa CPq), Viviana Bosi (chefe do Departamento de Teoria Literária e Literatura
17 Comparada), Sylvia Bassetto (vice-presidente da Comissão de Graduação - CG),
18 Fernando de Magalhães Papaterra Limongi (chefe do Departamento de Ciência Política -
19 DCP), Vagner Gonçalves da Silva (chefe do Departamento de Antropologia - DA),
20 Cláudio de Souza (representante dos servidores técnicos e administrativos), Como
21 assessores atuaram: Kely Cristine Soares da Silva (ATAC), Leonice Maria Silva de
22 Farias (ATFN), Augusto Cesar Freire Santiago (ASSINF), Renata Guarrera Del Corço e
23 Neli Maximino (ATAD), Eliana Bento da Silva Amatuzzi de Barros (SCS) e Maria das
24 Graças Ribeiro dos Santos – (Diretora do Serviço de Bibliotecas, pró-tempore). **ORDEM**
25 **DO DIA: 1. SUGESTÃO DE CRITÉRIOS DE DESEMPATE APRESENTADOS PELO**
26 **COMITÊ DE ANÁLISE DE PROGRESSÃO NA CARREIRA DOS SERVIDORES**
27 **TÉCNICOS E ADMINISTRATIVOS.** A Senhora Presidente dá início à sessão e passa à
28 palavra ao Sr. **Cláudio** que explica como funciona o preenchimento de formulários. Em
29 seguida, a Senhora Presidente passa à palavra aos demais membros. Com a palavra, a
30 Sra. **Maria das Graças** pergunta: “É Neste momento que teremos que definir se o
31 funcionário é T1, T2 ou T3?” Aparte, A Profa. Dra. **Sara Albieri** complementa: “Se em
32 cada página ele terá um nível diferente. Nós temos que computar essas notas?”. Em
33 resposta, a Sra. **Marie Pedroso** responde: “No final, sim. Mas a maior parte será feita
34 pelo Comitê de Análise”. A Sra. **Renata Guarrera** completa: “Na página 10, o maior nível
35 marcado é que terá maior peso”. Aparte, o Prof. Dr. **João R. Faria** pergunta: “Vamos
36 entender a página 10?”. A Sra. **Renata Guarrera** explica: “Quanto forem o T1 que a
37 chefia atribuir ao funcionário. O nível que tiver maior indicação é o que prevalecerá”.
38 Dando continuidade, o Sr. **Cláudio** explica: “A primeira coluna se refere ao nível de
39 complexidade. A chefia assinala a coluna que considerar que seu funcionário se encaixa.
40 Passamos à **TERCEIRA ETAPA DA AVALIAÇÃO:** Avaliação atitudinal é composta de
41 valores e atitudes que se desdobram em trinta e um itens. O fator de desempate será
42 usado e não será descartada essa prerrogativa. A ideia é utilizar todos os recursos que o
43 formulário oferece. Na página 14, tecnicamente, será difícil haver empate se for atendida

A T A S

44 as normas. A Profa. Dra. **Ana Pastore** indaga: “Não seria interessante, caso haja
45 discordância que o chefe pudesse consultar outros colegas”? O Sr. **Cláudio** responde:
46 “A chefia é o órgão sensível nesta avaliação. Neste momento, tem que mensurar o que
47 ele espera do funcionário? A maior responsabilidade nesta avaliação é da chefia. É
48 muito sério o que vocês vão fazer. Vocês devem avaliar com clareza. O funcionário quer
49 ser reconhecido”. Com a palavra, a Profa. **Viviana Bosi** diz: “Eu conversei com os meus
50 funcionários e pedi a eles uma auto avaliação mais criteriosa possível, em conjunto. Um
51 desses funcionários se avaliou para um nível inferior para reequilibrar as injustiças, com
52 a ideia de que na próxima avaliação, isso fosse compensado. É complicado! Senti que
53 eles fizeram rearranjos entre si”. Com a palavra, o Sr. **Cláudio** diz: “Tudo deve ficar
54 registrado, mas, não se pode dar a garantia de que em novembro este funcionário possa
55 conseguir. É muito complicado. Não faz sentido; É melhor que se faça uma avaliação, de
56 fato”. A Profa. Dra. **Viviana Bosi** argumenta: “Toda chefia quer proteger seus
57 funcionários. Todos darão boas notas”. Aparte, o Prof. Dr. **Flávio Pierucci** diz: “Eu acho
58 que temos que concordar com os funcionários”. Em seguida, Prof. Dr. **Fernando**
59 **Limongi** diz: “Quando a chefia e o funcionário não chegam a um consenso, qual é o
60 critério? Há critérios para discordância entre o superior e funcionário?” Aparte, a Profa.
61 Dra. **Sara Albieri** explana: “No meu departamento, os editores das revistas são quem
62 acompanham melhor a rotina de seus funcionários. Eu não sei como avaliá-los”. O Prof.
63 Dr. **Vagner Silva** pergunta: “A avaliação é obrigatória”. Em resposta, a Sra. **Marie**
64 **Pedroso** responde: “Não é obrigatória”. Aparte, o Prof. Dr. **Vagner Silva** pergunta: Não
65 sendo obrigatório, o que acontece com os funcionários que não querem participar? Isto
66 ocorre com alguns funcionários do meu departamento”. Em resposta, a Sra. **Marie**
67 **Pedroso** diz: “Não há obrigatoriedade. O funcionário terá que assinar um termo com
68 anuência da chefia e entregar no serviço de Pessoal”. Em seguida, a Sra. **Neli** informa:
69 “O Serviço de Pessoal enviará para respectivas chefias uma relação dos funcionários
70 que estão aptos ou não a participar da avaliação”. Com a palavra, o Prof. **Vagner Silva**
71 pergunta: “Eu posso fazer minha avaliação independente do funcionário não querer
72 participar?” Aparte, o Prof. Dr. **Flávio Pierucci** diz: “Tenho uma banca dia 23/03/2012.
73 Não tenho condições”. Aparte, a Prof. Dra. **Maria Augusta da Costa Vieira** indaga; “Não
74 tem como prorrogar esta data”? Aparte, A Profa. Dra. **Ana Pastore** diz: “Como
75 presidente da CPq sou eu ou a Sra. Kely Soares quem avalia a Sra. Rosemary Ghazal?
76 Em resposta, o Sr. **Cláudio** informa; “os funcionários da comissões estatutárias devem
77 ser avaliados pelos seus respectivos presidentes”. Em seguida, A Profa. Dra. **Sara**
78 **Albieri** pergunta: “Para quem não validou o seu currículo no sistema Marte, a data final
79 oficial é hoje?” A Sra. **Neli** responde: “Estendemos até hoje, professora”. Aparte, o Prof.
80 Dr. **Joao Roberto** ressalta: “Da forma que a carreira se apresenta, em níveis T1, B1, S1,
81 é melhor do que atribuir notas por que os funcionários ficam de bico virado para a gente”.
82 Em seguida, a Sra. **Neli** diz: “Eu discordo. Pois pode haver departamentos que avaliem
83 todos os seus funcionários em T5. E ocorrerão indagações: “porque de tal departamento
84 foi avaliado tudo em T5 se os meus foram todos avaliados em T2”? Aparte, o Prof. Dr.
85 **Joao Roberto** argumenta: “Mas, ainda sim, é bom que nesta avaliação não se atribua
86 notas, pois se pode dar T1 para um determinado funcionário e T3 para o outro, sem

A T A S

87 maiores complicações, quando se trata de notas é complicado”. Em seguida, a Sra. **Neli**
88 diz: “Isso é verdade”. Com a palavra, o Sr. **Cláudio** explana: “Vamos supor que o meu
89 chefe me avaliou como T4 e o chefe da Neli também a avaliou como T4. Naqueles
90 pontinhos que equivalem a “entrega ou não entrega”, “supera ou não supera”, digamos
91 que neste quesito nossas chefias também nós empatou? É uma situação extremíssima,
92 por que cada ponto deste é muito bem dividido, com situações bem explicadas. Empate
93 seria algo quase impossível de acontecer, mas, vamos supor que aconteça. O Comitê
94 criou três itens de desempate: o 1º item - que nós consideramos como desempate numa
95 relação extremíssima, o tempo de USP; o 2º item - a soma total de cursos realizados nos
96 últimos dez anos e o por último a idade. Vou explicar porque está desta forma: nós
97 entendemos no caso do 1º item, está sacramentado o contrato de relação entre a
98 instituição e o funcionário. Então, eu diria assim que o funcionário considera bom
99 continuar a trabalhar na USP, apesar do assédio do mercado externo, mercado privado,
100 tanto quanto a faculdade considera bom mantê-lo como funcionário. Estou na USP a
101 quarenta anos e entendo que se a USP, hoje, tem o seu grau de excelência, está
102 excelência foi conquistada por funcionários que iniciaram sua carreira quando ainda não
103 existia PC (computador pessoal). Quando tudo era feito a mão, carbono e/ou máquinas
104 de escrever, por funcionários que ingressaram quando o computador era em tela de
105 fósforo. Estes funcionários foram desbravadores que trouxeram para esta universidade o
106 nível de excelência que ela tem hoje. Isto é muito importante. Em segundo lugar,
107 privilegiamos as horas de cursos realizadas nos últimos dez anos. Entendemos que é
108 um investimento que o funcionário faz em si. Não consideramos esse item como primeiro
109 critério de desempate porque nem sempre o investimento que esse funcionário faz é
110 agregado ao seu trabalho. Vocês poderão constatar nas avaliações de seus
111 funcionários, que às vezes o funcionário tem alto nível, mas não tem comprometimento e
112 nem há colaboração. Muitas vezes, ocorre o oposto com aquele funcionário que tem
113 menor grau de formação. E por último o item Idade. Penso que nenhuns destes itens
114 serão usados, pois acredito que vocês farão uma avaliação honesta, mesmo com a cara
115 feia dos funcionários”. Em seguida, o Prof. Dr. **João Roberto** pergunta: “Eu tenho duas
116 funcionárias que ingressaram em 1978 e ambas são T1D. Porque já não são T2 com 34
117 anos de USP? O que acontecia na carreira antigamente que impedia uma ascensão
118 mais rápida? Existe, algum funcionário T5, se estas que estão a 34 anos na USP ainda
119 são T1? Em resposta, a Sra. **Marie Pedroso** responde: “A USP hoje têm um T4. A
120 categoria T4 e T5 são novos níveis. A carreira era até T3”. Prof. Dr. **João Roberto**
121 pergunta: “E porque era tão difícil”? Em resposta, a Sra. **Marie Pedroso** responde:
122 “Problemas de orçamento. Por isto ocorrem e sempre ocorrerão discrepâncias. Um setor
123 pode avaliar muito bem um grupo e outro setor avaliar mais criteriosamente, pois os
124 critérios são subjetivos. Eles são claros, mas as interpretações são subjetivas. Ele só
125 teria consenso se fosse um mesmo avaliador para todos”. Aparte, o Sr. **Cláudio** diz: “Ou
126 que ao invés do Comitê de Avaliação (CAs), as chefias fossem treinadas. Que vocês
127 fossem orientados a respeito da carreira para melhor avaliar”. Em seguida, a Sra. **Maria**
128 **das Graças** pergunta: “Já que haverá três momentos em que ocorrerá essa avaliação,
129 agora, novembro e o semestre que vem, dentro dos 4% do orçamento, não há como a

A T A S

130 avaliação da carreira ser feita por categorias, neste primeiro momento?” Em resposta, a
131 Sra. **Marie Pedroso** fala: “Não. Está carreira já está posta. Nas discussões com os
132 funcionários, houve sugestões para devolução e a não participação da FFLCH neste
133 processo. Mas isto é inviável, agora”. Aparte, a Senhora **Presidente** solicita: “Vocês tem
134 os números da divisão do orçamento”? Em resposta a Sra. **Cláudio** informa: “São de 4%
135 de orçamento para toda a Faculdade, sendo distribuídos da seguinte forma: R\$ 6.993,00
136 (seis mil novecentos e noventa e três reais) para 74 (setenta e quatro) servidores
137 técnicos e administrativos no nível Básico; R\$ 33.228,00 (trinta e três mil, duzentos e
138 vinte e oito reais), para 199 (cento e noventa e nove) servidores técnicos e
139 administrativos no nível Técnico e R\$ 10.000,00, (dez mil reais) para 35 (trinta e cinco)
140 servidores técnicos e administrativos no nível Superior. Parte desta fração que não for
141 usada não pode ser remanejada para outro nível, deverá ser devolvida para o DRH”.
142 Aparte, a Sra. **Marie Pedroso** fala: “É importante que a avaliação seja feita. Todo o
143 material será subsídio para ser apresentado para Reitoria, após esta avaliação. A
144 FFLCH tem um grande número de funcionários que devem ser reconhecidos. É
145 importante que quando levantarmos questões junto à Reitoria que tenhamos
146 documentos que explicitem a qualificação dos nossos funcionários. A FFLCH dispõe de
147 funcionários que ingressaram no nível básico com formação superior. A unidade tem
148 necessidade de mais claros e é muito difícil pleiteá-los. Para ter-se uma ideia, estou
149 solicitando a reativação de uma vaga de uma funcionária que se demitiu e há muita
150 dificuldade. Há preenchimento de formulários tão complicados quanto fazer o Relatório
151 CAPES. Os formulários de reativação de vagas não é objetivo. O Departamento de
152 Filosofia está perdendo duas vagas de autarquia pois como já não existe esse tipo de
153 regime na universidade, esses claros são extintos. Para substituição deste funcionário o
154 departamento deve gerar um novo processo de criação de claros mediante justificativas”.
155 Em seguida, o Sr. **Cláudio** continua: “Quando fizemos a reunião do dia 12/03/2012,
156 vimos a expressão de espanto ao anunciarmos somente os 4% do orçamento
157 disponibilizado para avaliação. A Profa. Sandra e o Prof. Modesto expressaram um
158 desapontamento muito grande com essa porcentagem. Agora, pergunto-lhes: esta
159 porcentagem é muita ou pouca? Depende. Na reunião de ontem com os funcionários
160 esteve presente um funcionário do Instituto de Química (IQ), membro do Comitê de
161 Avaliação daquela unidade, a convite da Sra. Neli Maximino. Ao final da reunião, ele nos
162 procurou para nos cumprimentar pelo trabalho democrático que estávamos fazendo, e
163 disse-nos que o IQ estava numa situação muito confortável por que todos claros que
164 tinham disponíveis foram preenchidos por contratação e isso gerou crescimento na sua
165 folha de pagamento. Então 4% desta folha de pagamento, com a exclusão daqueles
166 novos funcionários que não poderão ser avaliados, sobra-se um número pequeno de
167 funcionários aptos à avaliação e um farto recurso. Na FFLCH acontece exatamente o
168 contrário. Há um recurso escasso e uma folha pequena para atender-se um grande
169 número de funcionários, pois há muitos claros que são solicitados e não atendidos pela
170 Reitoria”. Aparte, o Prof. Dr. **Modesto** diz: “Para cada unidade isso se configura de uma
171 maneira diferente?”. O Sr. **Cláudio** continua: “Certo. Isto acaba sendo cruel. Uma
172 crueldade que não devemos atribuir aos 4%. É uma questão de gestão quando não há

A T A S

173 reposição de claros. Há tantos estagiários e bolsistas trabalhando e isto demonstra que
174 ali deveria haver um posto de trabalho. Se este posto não é preenchido, a folha de
175 pagamento não cresce e os 4% fica pouco. Por isso temos 199 técnicos que vocês
176 perceberam que merecem progressão para 02 ou 03 degraus e só conseguirão um
177 degrau ou uma letra, se o dinheiro der. Há uma coisa perversa que precisa ser corrigida
178 para o futuro. Não é a carreira que garante essas correções, sem falar dos desvios de
179 função. Foi levantada a questão do desvio de função no treinamento e o DRH ficou se
180 surpreendeu: “Mas como, isso não foi corrigido?” Até agora isso não foi corrigido nesta
181 faculdade. Aparte, a Sra. **Marie Pedroso** informa: “Cada departamento recebeu uma
182 lista de funcionários que estão em desvio de função”. Em seguida, a Sra. **Renata**
183 informa: “E não será corrigido. Fizemos vários pedidos ao DRH e foram todos negados”.
184 Com a palavra, a Sra. **Neli** diz: “Por exemplo, eu sou analista de sistema, e quando foi
185 solicitada a correção da minha função por conta da minha transferência para o Serviço
186 de Pessoal, a resposta foi de que eu deveria retornar ao meu antigo posto de trabalho,
187 ou seja, para a Informática”. Aparte, o Prof. Dr. **João Roberto** ressalta: “Tenho um
188 técnico em compras no Serviço de Pós-Graduação”. Em seguida, o Sr. **Cláudio**
189 exemplifica: “Preciso de um técnico de compras por que a minha equipe é muito
190 pequena para o volume de compras que eu tenho”; eles vão olhar e vão dizer: “Olha!
191 Mas vocês têm vários técnicos em compras na unidade”. Temos sim, mas esses técnicos
192 estão na graduação, na pós-graduação... E o DRH diz com propriedade quando afirma
193 que há técnicos em compras na Faculdade. No entanto, os desvios de função não são
194 corrigidos”. Em seguida a Sra. **Renata Guarrera** informa: “Até nos casos de saúde, em
195 que o médico recomenda a mudança de função, não é corrigido. É o caso da
196 marcenaria. É preferível ter um marceneiro sentado a ser aproveitado em outro posto de
197 trabalho. A FFLCH resolveu assumir o risco e aproveitar este funcionário em outro posto,
198 mesmo por que isto desmotiva o funcionário”. Aparte, a Sra. **Marie** reforça: “Mas ai não
199 se pode contratar marceneiros”. E a Sra. **Nely** complementa: “Exatamente. Mas eles
200 querem mudar isso, por que eles querem manter somente grupos: Básico, Técnico e
201 Superior. No Instituto de Física (IF) fizeram o seguinte: Todos os chefes farão a
202 avaliação. Como não dará para todos serem contemplados, ao invés do funcionário
203 avaliado subir um nível, subirá uma letra. O que isso ajuda? Haverá um número maior de
204 pessoas contempladas. Este é um caso que o Comitê irá estudar após as avaliações.
205 Haverá funcionários que não querem ser avaliados e funcionários que permanecerão no
206 mesmo nível e isto fará com que a verba seja realocada e sobre recursos. Se houver
207 muitos funcionários aptos a progressão, o Comitê se reunirá com os funcionários e o
208 CTA para estudar a possibilidade de se fazer a avaliação na horizontal. Surgirão as
209 perguntas: “Então, por que é que eu vou avaliar se todo mundo vai ganhar?”. Mas,
210 mesmo na horizontal nem todos serão contemplados. A ideia é atingir uma gama maior
211 de pessoas”. Em seguida o Prof. Dr. **Fernando Limongi** diz “Houve um grande
212 envolvimento na formulação deste instrumento de avaliação, uma grande aplicação e
213 uma grande expectativa diante dos seus resultados. Em várias colocações, a Marie falou
214 sobre objetividade e subjetividade. Eu só queria pontuar. Existe uma disciplina chamada
215 Teoria da Medida que mesmo nas direções objetivas elas tendem a avaliar. A Estatística

A T A S

216 Moderna nasceu da Teoria da Medida. Então, nesta avaliação haverá variações e não se
217 tem como escapar disto. Digo isso, para que vocês não fiquem frustrados quando virem
218 as avaliações dos diferentes departamentos. Haverá discrepâncias. As questões da
219 subjetividade na multiplicação dos quesitos sendo avaliados geram um complicador.
220 Haverá erros estes vão se somar, chocar. Então, por Teoria da Medida, às vezes,
221 restringe-se para diminuir a variação de erros. Eu lendo isso aqui verifico enorme
222 dificuldade em classificar os funcionários de acordo com esse formulário. Haverá
223 momento em que atuei aleatoriamente. A avaliação poderá sofrer com essa
224 propagação de erros. Só estou colocando nestes termos, para que não haja uma
225 interpretação de falta de desempenho por parte das chefias em fazer a avaliação. Nós,
226 professores, atribuímos notas e sabemos o quanto é difícil tentar criar critérios mais
227 objetivos, mais claros. É só para não haver a frustração e má interpretação ao final dos
228 resultados. Temo que esses erros se propaguem demais por conta do excesso de
229 detalhes. É uma avaliação muito minuciosa. Eu entendo que a avaliação sugere ser mais
230 justa possível e tenta cobrir e normatizar o máximo”. Aparte, a Sra. **Neli** completa: “E a
231 gente não pode tirar nada dessa avaliação, professor. Podemos acrescentar mais itens,
232 mas isto propagaria mais erros”. Ato contínuo, o Prof. **Fernando Limongi** diz: “Não
233 queremos tornar alvo de crítica”. Com a palavra, o Sr. **Cláudio** diz: “Nós, do CAs, somos
234 sensíveis em concordar que o formato desta carreira não é legal. Mas é o que temos
235 agora. Alguns funcionários, na assembleia sugeriram a reconstrução desta carreira. Mas
236 ela já está posta. Nosso papel, neste momento não é discutir como ela deve ser, mas
237 implantá-la. Talvez seja possível rediscuti-la para o próximo semestre. Por que ao final
238 desse semestre, o Comitê será chamado no DRH para uma reunião com os demais
239 comitês a fim de fazer um balanço, detectar os erros para aperfeiçoamento da próxima
240 avaliação. Isso é o que o DRH diz, mas gostaria que percebessem que entre a carreira
241 proposta pelo Prof. Dr. Joel Dutra, diretor do DRH, e a carreira apresentada, há uma
242 “coisa magnífica” no meio que deturpou e criou limites para se trabalhar a avaliação. Não
243 podemos garantir que a intenção do DRH em fazer uma depuração do processo para as
244 próximas etapas tenha o resultado que esperamos”. Em seguida, a Sra. **Neli** continua:
245 “Existe uma parte no formulário que é muito indefinida que diz: “o funcionário atende”,
246 “atende esporadicamente” ou não atende” É complicado! Por que o que significa
247 “esporadicamente”? Na questão de pontuação é demonstrada uma escala de “0”, “1” e
248 “2”, então o “esporadicamente” é fácil detectar, mas em outros casos, fica muito
249 complicado. Também quero fazer notório, que temos problemas com alguns
250 funcionários. A Profa. Dra. Ana Lucia Pastore não terá só a Sra. Rosemary Ghazal para
251 avaliar, mas deverá avaliar também o Sr. Paltônio Daun Fraga. Apesar de se tratar de
252 um funcionário da Informática, está alocado na CPq”. Com a palavra, A Profa. Dra. **Ana**
253 **Pastore** informa: “Comentei com o Augusto. O Paltonio trabalha no espaço da CPq, o
254 que não quer dizer que acompanhamos o que ele faz, porque ele tem autonomia e o seu
255 trabalho não é diretamente ligado a nós. É uma situação esdrúxula”. Aparte a Sra.
256 **Renata Guarrera** informa: “Ele está lotado na diretoria”. Em seguida, a Sra. **Nely** diz:
257 “Há um caso mais complicado do que o do Paltonio. A Adriana Cibelle Ferrari, ex-
258 diretora da Biblioteca está afastada e atualmente trabalha no Parque da Juventude

A T A S

259 (antigo Carandiru), mas continua a receber pela Universidade. Ela esteve no Serviço de
260 Pessoal questionando como ficaria o caso dela, pois entende que tem que ser avaliada
261 pela USP". A Sra. **Renata Guarrera** diz: "Mas pela nova portaria ela está fora da
262 avaliação e por ela receber pela USP, a chefia daquela instituição não quer avalia-la".
263 Ato contínuo, o Sr. **Cláudio** apresentou os critérios de desempate reformulado pelo
264 Comitê de Análise conforme o que segue: 1º Tempo de USP; 2º Total de horas em curso
265 dos últimos dez anos; 3º Idade; e os critérios sugeridos também no formulário de
266 avaliação. Estes critérios tem que ser homologados pelo Conselho Técnico
267 Administrativo para que façam parte da avaliação. Com a palavra, a Sra. Presidente
268 coloca os critérios em votação, **e eles são aprovados por unanimidade**. Aparte, o Prof.
269 Dr. **Flávio Pierucci** diz: "Espera que façamos essas avaliações, rapidamente. Então, eu
270 só tenho dois dias para fazer isto. Tenho dez funcionários. "Dá tempo?" Em resposta, o
271 Sr. **Cláudio** informa: "Na assembleia, pessoas queixavam da possibilidade de serem
272 coagidos a aceitar a opinião da chefia. Faço uma sugestão pessoal: que a chefia receba
273 todas as avaliações feitas pelos seus funcionários e que a sua avaliação seja feita com
274 todos simultaneamente, em conjunto. De um lado estão as chefias que deverão assumir
275 uma posição de gestor de pessoas e do outro lado, funcionários adultos e maduros que
276 deverão estar dispostos a serem avaliados, publicamente. Na seção de alunos de Letras
277 esta sugestão foi posta e aceita pela chefia que está propensa a fazer isto a semana que
278 vem". O Prof. Dr. **Flávio Pierucci** pergunta: "E você acha que isso dura quanto tempo?"
279 Aparte, o Sr. **Claudio** responde: "Deve durar algumas horas". Em seguida, a Sra. **Nely**
280 completa: "No treinamento, foi dado 25 minutos para se preencher o formulário e
281 encontramos dificuldade para cumprir o prazo. Nesses 25 minutos não se levava em
282 conta a justificativa. O Prof. **João Roberto** Faria pergunta: "A justificativa é obrigatória"?
283 Em resposta, a Sra. **Nely** diz: "Não é obrigatória". Em seguida, o Sr. **Cláudio** diz: "O
284 Comitê compreende que docentes especialistas em determinada área e que assume o
285 papel de gestor, exige-se dele um desdobramento muito grande. Já os chefes
286 administrativos tem mais facilidade por que trabalham a muito tempo como líder de
287 grupo, se desenvolve melhor. Em seguida, o Prof. Dr. **Vagner Silva** pergunta: "Eu
288 entendi que não poderia ser feita reuniões individuais? Não há ilegalidade se fizermos
289 em conjunto? O Sr. **Cláudio** responde: "A regra não diz que não pode ser feita. Desde
290 que nesta reunião seja preenchido o formulário de consenso, explicitando que tanto a
291 chefia quanto o funcionário estão de acordo. Perfeito". Aparte, a Profa. Dra. **Maria**
292 **Augusta** ressalta: "Percebi que houve várias reuniões com os funcionários. E
293 normalmente, nestas situações há uma mentalidade de "se pedir mais para se ganhar o
294 mínimo". No meu departamento, meus funcionários são excelentes, mas percebi que
295 estão pleiteando muito além. Isso não vai funcionar. Tenho que conversar muito para ver
296 se consigo chegar a um ponto razoável. Se possível, farei em grupo". Em seguida, a Sra.
297 **Nely** diz: "Na simulação do treinamento houve um embate e a avaliação nem era oficial.
298 Isso nos mostrou que é muito difícil chegar ao consenso". Aparte, o Sr. **Claudio**
299 completa: "Foi como falei. vocês sintam se tranquilos em fazer uma reunião de consenso
300 individual ou em grupo, como queiram. Ficou claro para todos por que o prazo é 23/03?
301 Tínhamos até 15/04 para entregarmos toda a documentação para a Reitoria para que o

A T A S

302 cadastro fosse para a folha de abril. No entanto, não há tempo hábil para se fazer tudo.
303 Então, todo o processo deverá estar finalizado até 15/05/2012. Por isto 23/03 é a
304 entrega dos relatórios. Depois que lermos todos, marcaremos um CTA para
305 homologação do resultado. Haverá um período de dez dias para recursos e só após a
306 análise e homologação dos recursos pelo CTA, será enviado ao DRH. Com a palavra, a
307 Senhora Presidente questiona se todos os presentes se sentem esclarecidos e não
308 havendo mais nenhum questionamento, passou ao **ADITAMENTO: 1.**
309 **RECONHECIMENTO DE TÍTULO – PÓS-GRADUAÇÃO** - votação aberta, em bloco,
310 sem prejuízo de pedidos de destaque - 1.1. ALINE DA CRUZ solicita reconhecimento do
311 Diploma de Doutor, concentração em Letras, Área Semiótica e Linguística Geral pela
312 Vrije Universiteit in Amsterdam, na Holanda, ao expedido por esta Faculdade (Proc.
313 2011.1.21233.1.5). A Senhora. Presidente diz: Este item foi colocado em pauta a pedido
314 do Prof. Waldyr Bevidas. Na próxima congregação vou colocar em discussão o
315 problema de inclusão de assuntos na pauta na última hora. Isto atrapalha a organização
316 da assistência acadêmica. Será proposto que inclusão de assuntos na pauta
317 suplementar seja solicitada à Assistência Acadêmica, até três dias úteis antes da
318 reunião. Em seguida, a Senhora Presidente colocou o item votação e foi **APROVADO**
319 **POR UNANIMIDADE**. Em seguida, a Sra. **Marie** expôs: “Foi solicitado pelos funcionários
320 que da Congregação ou da FFLCH um documento se expresse o descontentamento
321 com o orçamento de 4% da folha de pagamento”. Aparte, o Prof. Dr. **João R. Faria**
322 pergunta: “A carreira como ela foi implementada trouxe ganhos para os funcionários?” A
323 Sra. **Marie** responde: “Ainda não. Ela está sendo implementada agora”; O Prof. Dr. **João**
324 **R. Faria** continua: “Ontem me disseram que a Unicamp fará uma passeata com o jargão
325 “Queremos ganhar como os funcionários da USP”. Então se a reforma que o Reitor fez
326 na carreira trouxe ganhos por que a FFLCH fará uma manifestação contrária apesar de
327 não haver verba suficiente para atender a todos? A Sra. **Marie** responde: “não podemos
328 chamar isto de carreira. No ano passado, a Reitoria aumentou o piso salarial dos
329 funcionários que estava abaixo do mercado gerando evasão dos funcionários. Com a
330 promessa da implantação de uma carreira. Esta carreira está sendo implementada com
331 o mesmo modelo de carreira da Petrobrás. Quando o formulário apresentado diz que um
332 funcionário com 27 anos na função e vários cursos pode ser um T5, a nossa visão e de
333 que todos os problemas seriam corrigidos. Porém do jeito que essa carreira se apresenta
334 e com o orçamento proposto será inviável a correção. Provavelmente, quando o Comitê
335 tabular os resultados de toda FFLCH haverá muitos funcionários muito bem avaliados,
336 mas não poderão ser todos contemplados. Aí, o CTA será acionado”. Aparte, a Profa.
337 **Viviana** argumenta: “Então devemos solicitar aperfeiçoamento e não a recusa do
338 processo”. A Sra. **Marie** responde: “Exatamente. Como não é consenso recusar, sugiro
339 pensar como implantar uma carreira desta forma na qual se limita tanto. No treinamento
340 foram propostos 9% e não 4%. Em seguida, O Prof. Dr. **João R. Faria** diz; “Eu queria
341 entender esta avaliação. Vocês têm quinquênios como os docentes. O que os difere de
342 nós é que precisamos fazer mestrado, doutorado, livre docência e titular, concursos que
343 expressam nossa qualidade. Então, para os funcionários deveria haver algo que medisse
344 esta qualidade para progressão na carreira. Não existe isto? Por exemplo, concursos

A T A S

345 internos para que vocês fossem avaliados. Isto seria mais interessante do que essa
346 avaliação apresentada e deveria haver um orçamento que garantisse que todos
347 pudessem ser contemplados”. A Sra. **Mariê** afirma: “Existem funcionários que gostariam
348 de ascender e não há como com esse orçamento”. O Prof. Dr. **João R. Faria** completa:
349 “Será que não é proposital que o Reitor queira dar aumento por mérito?” Ele está
350 levando em conta que a avaliação se dará da seguinte forma: “Tenho cem funcionários,
351 trinta desempenham melhor sua função, então esses trinta terão aumento ou
352 contestamos essa meritocracia”. Aparte, a Sra. **Marie** ressalta: “É mérito. E os
353 funcionários já passaram por isso em avaliações passadas. Desta forma era muito mais
354 clara”. Em seguida, o Prof. Dr. **João R. Faria** ressalta: “Mas, veja bem. A carreira
355 docente também é mérito por que nem todos são habilitados no concurso” A Sra. **Marie**
356 diz: “Sim. Seria mais honesto com o funcionário. Pois ele saberia que se de 0 (zero) a 10
357 (dez) ele está com 3 (três), teria que se esforçar para melhorar”. Em seguida, o Prof. Dr.
358 **João R. Faria** interpela: “Então, a ideia não é contemplar todo mundo”. A Sra. **Marie**
359 responde: “Desde o treinamento o que tem sido proposto é a implementação de uma
360 nova carreira. Isto não é carreira. O processo deveria chamar-se avaliação de mérito.
361 Com a palavra, a **Senhora Presidente** coloca: “Quando participamos da reunião e após
362 a apresentação, eu e o Modesto ficamos perplexos, porque 4% é muito pouco. Quando
363 se comparou a nossa unidade com o IQ que dispõe de uma folha de pagamento maior,
364 os 4% não é problemático. Penso que não devemos ser contrários à carreira, mas sugiro
365 que o CTA elabore em um documento sereno no intuito de colaborar para avaliações
366 futuras. Que se privilegiasse as particularidades de cada unidade, como ocorre nas
367 diretrizes orçamentárias da Universidade”. A Sra. **Marie** complementa: “Mostrar casos
368 como na FFLCH que dispõe de cursos noturnos e fazer uma distribuição proporcional”.
369 A Profa. Dra. **Ana Pastore** informa: “Isto é um problema geral. A Pró-Reitoria de
370 Pesquisa libera R\$ 7.000,00 (sete mil reais) para apoio a seminários, ou seja, a FFLCH
371 recebe sete mil reais. A CPq nem divulga pois é impossível a redistribuição deste valor”.
372 Aparte, o Prof. **Modesto** diz: “Tem que chamar a atenção para a especificidade da
373 faculdade. Sem esta observação o orçamento proposto de 4% é insatisfatório. Com a
374 palavra, o Prof. Dr. **João R. Faria** diz: “Pela lógica do Reitor nunca haverá dinheiro
375 suficiente para todo mundo? Tem que se fazer uma diferença entre o que é Carreira e o
376 que é Mérito”. A Profa. Dra. **Sara Albiéri** complementa: “Creio que com um documento
377 de tom sereno e uma linguagem muito compreendida pela Reitoria, que são os números
378 e as estatísticas, a faculdade terá mais chances de sucesso. Penso que a tabulação que
379 o Comitê fizer com as avaliações recebidas servirá de fundamentação para este
380 documento. Que a faculdade encaminhe a Reitoria um mini dossiê de todos os
381 problemas encontrados durante o processo de avaliação, sempre assegurando que uma
382 vez que nossa unidade é quase do tamanho da Unicamp, as regras estabelecidas não
383 se aplicam e provocam várias distorções. No entanto, se a FFLCH enviar mais um
384 documento mostrando apenas sua indignação, será apenas mais um documento para a
385 Reitoria e ainda irão dizer; “Eles vão repudiar o que agora?””. Aparte, a Sra. **Marie** diz:
386 “Exatamente! A ideia é documentar e não trabalhar em cima de suposições”. Em
387 seguida, o Sr. **Cláudio** diz: “Existe uma categoria bem difícil de avaliar, são os

A T A S

388 profissionais “educadores”. Eles não são funcionários administrativos e o seu perfil é
389 completamente diferente. O formulário apresentado não contempla esta categoria. A
390 maioria deles está lotada no Centro de Línguas”. Em seguida, não havendo ninguém
391 mais desejando fazer uso da palavra, a Senhora Presidente agradeceu a presença de
392 todos e declarou encerrada a sessão. E, para constar, eu, Kely Cristine Soares da Silva,
393 Assistente Técnica de Direção para Assuntos Acadêmicos, em exercício, redigi a
394 presente ata que assino juntamente com Senhora Presidente. São Paulo, 15 de março
395 de 2012.