



## Assembleia de Funcionárias(os) da USP

**4<sup>a</sup>feira, 30/10, 12h30, em formato híbrido**

**No Sintusp e online por link a ser divulgado**

**Pauta:**

**- “Carreira”**

**Portaria que estabelece critérios para Progressão**

**Saiu a portaria sobre a carreira e prazos!  
Reitoria exclui os trabalhadores, divulgando  
as regras depois de feita a avaliação!!!**

Em vários boletins, tanto escritos quanto de áudio, além das assembleias, reuniões de unidade e também nas reuniões do CO, denunciamos os problemas da avaliação desde a forma como foi concebida, elitista em essência, que exigiu um enorme esforço dos funcionários e seus pares na elaboração da avaliação, que responderam de forma minuciosa às questões (totalmente subjetivas) e com prazos apertadíssimos. Todo o processo foi marcado por um profundo autoritarismo da reitoria. Os avaliados sequer foram consultados, através de seus organismos de representação, sobre os processos. Uma empresa contratada elaborou um plano que ignora a realidade da USP e os aspectos particulares

de cada unidade. Uma enorme quantidade de dinheiro público foi gasta em uma empresa privada de um dos professores da USP, membro da alta casta da burocracia acadêmica para, na prática, excluir os funcionários do controle do seu próprio destino.

A Portaria GR 8607 divulgada ontem, sem nenhum aviso ou diálogo, joga no lixo, na prática, todo o trabalho dos funcionários e também dos seus pares, pois impõe como determinante para concorrer a alguma progressão na carreira a avaliação da chefia, no que diz respeito a atender o nível de complexidade que atualmente ocupa. **Um desrespeito absurdo a todos nós!**

**A dita portaria estabelece que, para concorrer à progressão horizontal o funcionário deve:**

- “Ter, no máximo, 1 competência Crítica, no Plano de Desenvolvimento Individual (PDI);
- Ter obtido, no mínimo, 67% de avaliação como Frequentes/Sempre na Avaliação das Competências, considerando Autoavaliação, Avaliação pela chefia e Avaliação por pares. (...) Ter obtido, no Nível de Complexidade da Avaliação de Desempenho realizada pela Chefia, o resultado “Sim, atende plenamente”

## Para concorrer à progressão vertical adiciona-se:

- “Estar enquadrado no nível 1 (quaisquer graus) ou nos níveis 2, 3 ou 4 (grau D);
- Ter obtido, no Nível de Complexidade da Avaliação de Desempenho realizada pela Chefia, o resultado “Sim, atende e já está demonstrando prontidão para o próximo nível”.

Na prática, a única coisa que importa não é nada, ABSOLUTAMENTE NADA, que o funcionário ou os pares se mataram para escrever, importando apenas um dos 4 pontos de vista possíveis (são 4 possíveis avaliações, com a da chefia sendo a única obrigatória). **Para concorrer à progressão na carreira o único ponto que importa é a avaliação da chefia sobre o nível de complexidade na avaliação de desempenho. Se não iria valer nada a nossa visão, por que fomos consultados? Em resumo, um Escárnio!**

Para piorar, **não temos direito a recurso**. A chefia não pode rever sua avaliação agora que sabe que o ponto determinante para seu subordinado progredir na carreira depende de um ponto específico da avaliação que não é claro sobre seu significado. Afinal, qual a diferença sobre atender plenamente ao nível de complexidade que está atualmente e atender e demonstrar prontidão para o próximo nível? Se o funcionário X já atende plenamente ao nível de complexidade que se encontra, porque não estaria pronto para o próximo nível. Ele não vai continuar se desenvolvendo? Congelou no tempo? Simplesmente um absurdo!

O impedimento para inscrição na progressão de carreira com base em elementos da **POR ISSO, TODAS(OS) À ASSEMBLEIA DIA 30 DE OUTUBRO, QUARTA-FEIRA, 12H30 QUE OCORRERÁ DE FORMA HÍBRIDA**

avaliação fere a transparência do processo, já que as decisões tomadas durante a avaliação foram feitas sem que as pessoas tivessem consciência dos impactos que elas teriam na progressão de carreira.

A posição da chefia a respeito do nível de complexidade do trabalhador, na prática, significou uma decisão unilateral sobre ele ter ou não o direito a se inscrever na progressão. **Por conta disso, essa decisão deveria ser passível de recurso da mesma forma que a decisão do dirigente de unidade a respeito da progressão, como apontou os trabalhadores do Instituto de Psicologia que em respeito ao artigo 37 da Lei 10.177/1998:**

*“Todo aquele que for afetado por decisão administrativa poderá dela recorrer, em defesa de interesse ou direito”.*

Precisamos combater esses critérios excludentes e arbitrários, exigindo que sejam os funcionários a decidirem sobre sua carreira e sem limite prévio de verbas. **Vamos precisar de mobilização para que os senhores Wilson, presidente do DRH, João Maurício, da Codage, e o sr. Carlotti desçam dos seus pedestais e revejam essas decisões arbitrárias e injustas!**

## UMA PRIMEIRA GRANDE VITÓRIA

Na reunião da Congregação da FFLCH com a presença da prefeita e do vice-prefeito do campus da Capital, foi anunciado como parte do plano diretor do campus:

**“A reivindicação de que o BUSP possa ser usado pelos terceirizados foi aceita e está incorporada no Plano Diretor. Isso foi muito claramente fruto da luta do Sintusp, presente e colocando essa questão em todas as oficinas, em todos os processos de participação”, de acordo com a prefeita.**

O Plano Diretor do Campus ainda deve passar pela aprovação do Conselho Gestor e Conselho Universitário. Depende da nossa força fazer valer esse direito elementar às nossas companheiras terceirizadas, como parte da luta por igual direitos e igual salário e pela efetivação de todos os trabalhadores terceirizados sem a necessidade de concurso, pois já demonstraram na prática a aptidão ao trabalho.

### REINTEGRAÇÃO DO BRANDÃO E RETIRADA DOS PROCESSOS!

Sede Fernando Legaspe (Fernandão) Av. Prof. Almeida Prado, 1362, Cidade Universitária, Butantã, São Paulo-SP, CEP:05508-070 – Tel: 3091 4380/4381 - 3814-5789- email: [sintusp@sintusp.org.br](mailto:sintusp@sintusp.org.br) – site: [www.sintusp.org.br](http://www.sintusp.org.br)