

**UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO - UPE**  
**COMISSÃO ADMINISTRATIVA PERMANENTE**  
**RELATÓRIO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE**  
**DESEMPENHO DO CORPO DOCENTE – 2012.**

**Comissão Administrativa Permanente (CAP)**

Rivaldo Mendes de Albuquerque	VICE-REITOR
Hosana Apolinária Rodrigues Lima	CPRH-PROADMI
Anna Gabriella de Queiroz Andrade	CPRH-PROADMI
Ricardo Anízio de Souza	CPRH-PROADMI
Maria Barboza da Silva	PROJUR
Itamar Lages	ADUPE
Paulo Cabral de Oliveira	ADUPE
Carlos Augusto Pereira Lago	ADUPE

**CONTEXTUALIZAÇÃO:**

O processo de Avaliação de Desempenho é iniciativa do Poder Executivo do Estado de Pernambuco. Seu fundamento legal é dado pela Lei Complementar nº 149/2009 e pelo Decreto nº 38297/2012. A operacionalização é feita pela Gerência de Política de Pessoal da Secretaria de Administração do Governo do Estado de Pernambuco (SAD).

O resultado da Avaliação de Desempenho – a progressão entre faixas e classes da carreira docente com a respectiva repercussão financeira – é uma aspiração reivindicada desde 1999, quando o processo foi interrompido por um ato governamental. Com essa conquista o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) volta a ganhar a mobilidade prevista na Lei Complementar 101/2007 com as devidas atualizações preconizadas pelas Leis Complementares nºs 155/2010 e 195/2011.

Diferente do automatismo da progressão por tempo de serviço na carreira docente que vigorou até 1998, o atual processo considera o desempenho positivo das atividades profissionais (Lei Complementar nº 155/2010) e, conseqüentemente, os objetivos institucionais. Nesse sentido a regulamentação da distribuição da carga horária docente em 2011 foi muito importante e oportuna, pois a UPE fez uso da sua prerrogativa de autogestão – um importante aspecto da autonomia universitária – para definir politicamente as cinco dimensões das atividades acadêmicas. O CONSUN formalizou essa decisão na Resolução Nº 017/2011 que consagrou as dimensões de ensino, pesquisa, extensão, gestão e associativa para que, por elas, os docentes contribuam com a realização de uma UPE comprometida com o desenvolvimento humano!

## **MARCOS LEGAIS - LEIS E NORMATIVAS DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

- Lei Complementar nº 101/ 23.11.07 Estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Próprio de Pessoal Permanente da Fundação Universidade de Pernambuco – UPE, com alteração específica da Lei Complementar nº 84, de 30.03.06, e determina providências pertinentes.
- Lei Complementar nº 195/201- Reajusta vencimentos na base dos cargos públicos que indica.
- Lei Complementar nº 149/2009 - Dispõe sobre o modelo integrado de gestão do Poder Executivo do Estado de Pernambuco.
- Decreto nº 38.297/12.06.12 - Regulamenta a avaliação periódica de desempenho de que trata as Leis Complementares nº 175, de 7 de julho de 2011, nº 181, de 22 de setembro de 2011, nº 190, de 7 de dezembro de 2011, e nº 195, de 9 de dezembro de 2011, aos servidores públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo que indica.

## **PRINCIPAIS NORMATIVAS DA UPE**

- Resolução CONSUN nº 017/2011- Regulamenta a distribuição da carga horária docente nas atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão e Associativa.
- Resolução CONSUN nº 019/201 - Regulamentação da distribuição da carga horária mínima de quatro horas para as atividades de ensino por dirigentes.
- Resolução nº 022/2012 de 31.10.12 e Portaria nº 0975/2012 de 20.11.12 publicada no Diário Oficial do Estado Pernambuco de 01.12.12 de criação da Comissão Administrativa Permanente (CAP).

## **DEFINIÇÃO OPERACIONAL**

A Avaliação de Desempenho (AD) é um instrumento de planejamento, organização, controle e avaliação do trabalho docente. A sua regulamentação foi dada especificamente pelo Decreto nº 38.297 de 12 de junho de 2012 e também pela Resolução CONSUN nº 017/2011 para definição do Plano de Metas Docente (PMD).

Operacionalmente a AD foi constituída por três etapas. A autoavaliação, a avaliação da chefia imediata e o PMD. As duas primeiras integraram a avaliação comportamental (AC); a terceira, tendo como referencia a Resolução CONSUN nº 017/2011, valorizou as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e associativa.

O resultado positivo, obtenção da média 6,5 na avaliação comportamental (autoavaliação e avaliação de chefia), e de 6,5 no PMD, deu condições à progressão. A aprovação no PMD exigiu 4,00 pontos na dimensão ensino,

independente do quantitativo de pontos que possa ser acumulado por atividades das demais dimensões.

Com base na Lei Complementar nº 195/2011, 20% dos docentes, dentre os aptos, progrediram duas faixas.

A SAD utilizou uma tecnologia de informação chamada de Sistema Geral de Desempenho (SGD) com a qual coletou os dados da avaliação comportamental.

O Núcleo de Comunicação e Tecnologia da Informação da UPE (NCTI) desenvolveu um sistema para coleta e sistematização dos dados do Plano de Metas (PMD).

O SGD operou com uma escala de zero a dez pontos. O NCTI operou com uma escala de zero a sessenta pontos. O NCTI resolveu assim a necessária adequação entre as escalas:

- a)  $Z = 10/60 \times \text{NOTA ORIGINAL do PMD}$  para obtenção de um valor na escala entre zero e sessenta pontos, e,
- b)  $\text{NOVA NOTA} = 6,5 + (Z \times 3,5/10)$  para encontrar o valor final na escala de zero a três vírgula cinco pontos.
- c) Esse valor correspondeu à nova apresentação da nota original que consta no certificado do PMD-UPE.

Estiveram à disposição da CAP, embora não tenha sido necessário fazer uso, os seguintes critérios de desempate à progressão de duas faixas: a) tempo de serviço na função do magistério superior na UPE; b) maior nota na dimensão ensino; c) maior idade, considerando a Lei Federal nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

## **IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

- 11.04.2012. Reunião conjunta entre a SAD e a UPE na Reitoria. Participantes: Rivaldo Mendes, Hosana Apolinária e Tercina Lustosa (UPE); Ana América Arruda e Leonardo Franca (SAD). Apresentação em termos gerais do processo de AD, e sugestões para elaboração de um barema distinto do definido pela Resolução CONSUN nº 030/2010.
- 20.04.2012. Reunião conjunta entre a SAD, a UPE e a ADUPE na Reitoria. Participantes: Rivaldo Mendes, Hosana Apolinária e Tercina Lustosa (UPE); Ana América Arruda e Leonardo Franca (SAD); Itamar Lages e Francisco Libório (ADUPE). A SAD apresentou detalhadamente o processo de AD: a relação entre a AD e os PCCVs; os objetivos gerais e específicos; as bases legais; as etapas da AD e a metodologia (formulário; critérios; graduações a serem utilizadas; resultado da avaliação); a mostra do formato do Sistema de Gestão do Desempenho (programa via web); a consolidação (cálculo, divulgação da pontuação final, média final); a constituição e composição da Comissão Administrativa Permanente; atualizações no SAD-RH a serem realizadas.
- 23.04.12. Reunião conjunta entre a SAD, a UPE e a ADUPE na Reitoria. Participantes: Carlos Calado, Rivaldo Mendes, Izabel Avelar e Viviane

Colares (Reitorado); Itamar Lages e Paulo Cabral (Adupe). Decisão de adotar a Resolução CONSUN nº 017/2011 como parâmetro do Plano de Metas.

- 25.04.12. Reunião conjunta entre a SAD, a UPE e a ADUPE na Reitoria. Participantes: Rivaldo Mendes, Hosana Apolinária e Tercina Lustosa (UPE); Ana América Arruda e Leonardo Franca (SAD); Itamar Lages e Francisco Libório (ADUPE). A Equipe da SAD tomou conhecimento e concordou com a proposta da Reitoria e da ADUPE de ter a Resolução nº 017/2011 como parâmetro para formulação do Plano de Metas. Em seguida, essa mesma equipe apresentou os elementos conceituais; as características e tipos de metas; a formalização do modelo do Plano de Metas. Também ficou acordado que a UPE faria os endereços eletrônicos institucionais para todos os servidores a serem avaliados.
- 03.05.12. A UPE e o Conselho de Representantes da ADUPE se reuniram e construíram a minuta básica do Plano de Metas.
- 05.06.12. No dia 06 de junho o Professor Rivaldo Mendes de Albuquerque (Reitorado), o Professor Itamar Lages e a Professora Maria Luiza Neves (ADUPE) fizeram a entrega formal da proposta de PMD à Secretaria de Administração.
- 12.06.12. Publicação do Decreto nº 38.297/12.06.12 que regulamenta o processo de avaliação de desempenho.
- 13.06 a 29.10.12. A diretoria da ADUPE fez a divulgação da AD nas Unidades de Ensino da Universidade de Pernambuco, conforme calendário abaixo:
  - 13.06 e 29.08. Campus UPE Petrolina.
  - 18.06. Instituto de Ciências Biológicas.
  - 18.06 e 02.08. Escola Superior de Educação Física.
  - 19.06. Faculdade de Enfermagem N. Sra. das Graças.
  - 27.06 e 06.09. Campus UPE Garanhuns.
  - 04.07. Escola Politécnica.
  - 05 e 30.07. Faculdade de Ciências Médicas.
  - 22.08 e 29.10. Faculdade de Odontologia de Pernambuco.
  - 25.09. Faculdade de Administração de Pernambuco.
  - 09.10. Campus UPE Nazaré da Mata.
  - 22.10. Unidade de Salgueiro.
- 15.10 a 19.11. Período de autoavaliação, elaboração do PMD e avaliação de chefias.
- 24 de outubro. Sessão CONSUN que aprovou por unanimidade a distribuição da carga horária docente de dirigentes regulamentando o artigo 9º da Resolução CONSUN nº 017/2011.
- 31 de outubro. Sessão CONSUN que aprovou por unanimidade a Comissão Administrativa Permanente da UPE.
- 20 a 29 de novembro. Período de impetração de recursos.

- 03 a 17 de dezembro 2012. Apreciação e posicionamento da CAP sobre os recursos impetrados por docentes.
- 03 a 17 de janeiro de 2013. Atividades da CAP: atendimento das exigências da SAD; elaboração e encaminhamento dos relatórios finais para a SAD; produção deste relatório.

## RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DOCENTE

- **901:** Docentes em condição de avaliação no período de 15.10 a 19.11.12: (Fonte: NCTI-UPE. 11.01.13).
  - **32:** docentes titulares.
  - **36:** docentes em estágio probatório.
- **842:** docentes em condição de avaliação e progressão
- **388:** docentes progrediram:
  - **312:** uma faixa (de a para b);
  - **77:** docentes: duas faixas (de a para c)
- **454:** docentes não progrediram.
  - 96: não aprovados no PMD
  - 290: não realizaram o PMD
  - 68: não fizeram autoavaliação e/ou não foram avaliados pelas chefias (fonte: SAD).

## CONSIDERAÇÕES

### Interpretações dos resultados

1. Apenas 46% dos docentes progrediram na carreira docente. A expectativa era de alcançar 100% dos aptos à avaliação para fazer jus tanto ao processo de progressão na carreira docente quanto ao planejamento e coordenação de pessoal.
2. Como previsto na Lei nº 195/2011 e no Decreto nº 38.297/12, 20% dos docentes (78) progrediram duas faixas. Esse quantitativo, obviamente seria maior caso o percentual de aptos correspondesse ao quantitativo esperado. 9 dos 17 docentes associados, um pouco mais de 50%, progrediram duas faixas.

## DIFICULDADES

Provavelmente pelo fato de esta ser a primeira experiência, o processo de avaliação de desempenho de 2012 sofreu alguns limites problemáticos:

1. Pequeno quantitativo de pessoal e de infraestrutura da CPRH/PROADMI;
2. Nível incipiente de integração entre os docentes avaliadores, os técnicos de recursos humanos das Unidades e a CAP.
3. Nível incipiente de integração entre os sistemas de informação da SAD e do NCTI: o SGD e o PDM, respectivamente.