



# IV RELATÓRIO DE GESTÃO DA CPPD

---

Período de setembro de 2019 a fevereiro de 2020

Realização:



Ufra

## **EQUIPE TÉCNICA DA CPPD**

### **PROFESSORES**

- Representante da Classe A - Raimunda Macilena da Silva Oliveira
- Representante da Classe B - Marco Aurélio leal Alves do Ó (afastado para o doutorado)
- Representante da Classe C - Raykleison Igor dos Reis Moraes (Vice-Presidente da CPPD)
- Representante da Classe D - Herdjanía Veras de Lima (Presidente da CPPD)
- Representante da Classe E - Antônio Cordeiro de Santana (Até 27/12/2019)

### **TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS**

- Joaquim Maduro Leão
- Luiz Guilherme Santos Moraes
- Neyla Maria de Oliveira Lima

---

## **SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....</b>	<b>1</b>
<b>2.1 Desempenho da gestão: RADOc e Progressão .....</b>	<b>2</b>
<b>2.2 Desempenho da gestão: ações gerais.....</b>	<b>5</b>
<b>2.3 Desempenho da gestão: atividades técnicas .....</b>	<b>5</b>
<b>2.4 Desempenho da gestão: técnicos em ação .....</b>	<b>6</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>8</b>
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>9</b>
<b>AGRADECIMENTOS.....</b>	<b>10</b>

---

## 1. INTRODUÇÃO

A Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) da Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), instituída pelo Art. 26 da Lei nº 12.772 de 26 de dezembro de 2012, alterada pela Lei nº 12.863 de 24 de setembro de 2013, constitui-se em órgão de assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo da UFRA para a “formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente”. Com efeito, a CPPD desenvolve uma gestão compartilhada com as equipes de professores e técnicos como forma de oferecer um serviço de qualidade e transparência, sempre em busca de contribuir para melhorar o desempenho qualitativo e quantitativo dos docentes da UFRA e informar sobre o retorno ao investimento feito pela sociedade.

As decisões da CPPD sobre os diversos processos são referendadas em reuniões colegiadas, cujas datas são divulgadas no *site*, onde todos os participantes emitem seus pareceres em comum acordo com seus pares, o que torna os resultados consistentes e pluralmente fundamentados. Dentre as atribuições da CPPD, conforme disposto em lei, destaca-se o dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas e a emissão de pareceres técnicos para subsidiar às decisões da Reitoria, Pró-Reitorias e Auditoria Interna referente às atividades dos docentes da UFRA.

Os objetivos da CPPD são: realizar as reuniões conforme o seu Regimento Interno; analisar os relatórios anuais dos docentes; analisar pedidos de vagas de professores efetivos; analisar pedidos de mudança de regime de trabalho; analisar planos de trabalho para contratação de professores efetivos; analisar processos de afastamento e de progressão vertical de docentes; analisar solicitação de contratos de professores substitutos; manifestar sua posição em relação às solicitações sobre parecer jurídico envolvendo as atividades docentes; realizar audiências com diretores de Instituto e *Campus*, Pró-reitorias e professores para discussão de questões relativas às atividades docentes.

Nesta gestão, fevereiro de 2017 a fevereiro de 2020, a CPPD sempre fundamentou suas decisões em atos vinculados à legislação vigente para contribuir com a dinâmica de evolução sustentável da Instituição. **Porém, isto nem sempre foi possível, como evidenciado na proibição de a CPPD realizar, conforme orienta a legislação, a eleição da equipe de docentes para a gestão 2020-2022.**

## 2. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

A equipe da CPPD conseguiu equacionar o problema da demanda reprimida por preenchimento, avaliação e aprovação dos Relatórios Anuais de Docentes (RADO) e dos processos de Progressão e Promoção da gestão anterior. O fluxo dos trabalhos foi normalizados por meio de reuniões quinzenais do seu colegiado. As análises de RADO ainda demandam tempo por erros de soma de carga horária, o que leva a erro no preenchimento das tabelas. Mesmo assim, a eficiência e eficácia da gestão da CPPD vem aumentando a cada semestre, conforme pode ser constatado pelos relatórios disponibilizados no *site*.

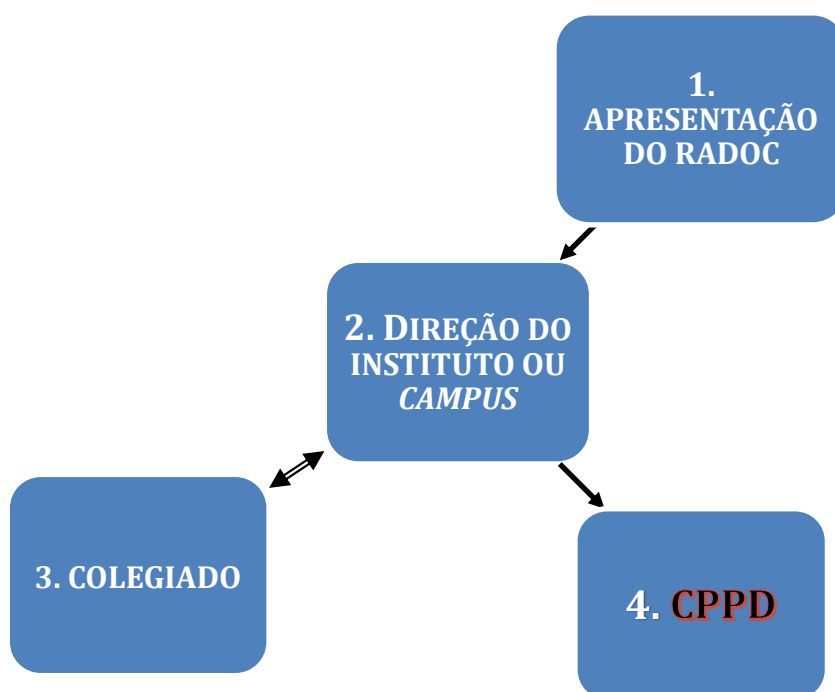
Equacionado o problema da gestão dos serviços de rotina da CPPD, avançou-se em outras áreas envolvendo o estudo, elaboração e emissão de pareceres técnicos com vistas a tornar mais eficientes e eficaz a tramitação dos processos, bem como em defesa dos direitos dos docentes e na orientação de suas obrigações. O salto maior foi dado com a realização do dimensionamento de docentes e validação após apresentação à gestão superior e demais representações das categorias de docente e técnicos, com vistas a empoderar as Unidades de Gestão (UG), tanto para suportarem as auditorias internas e externas quanto para contribuir de forma mais eficiente e eficaz na alocação de vagas nas UG da UFRA.

## 2.1 Desempenho da gestão: RADOc e Progressão

A análise do desempenho das atividades docentes constitui o principal ponto na gestão da CPPD, assim como da obrigatoriedade de avaliar os relatórios aprovados nos colegiados dos Institutos e *Campi*, para então viabilizar a progressão e promoção na carreira do magistério superior.

**Como se processa o fluxo de oferta e demanda pelo serviço de aprovação dos RADOcs na UFRA?** O docente elabora o relatório com as informações realizadas em cada semestre, dedicadas às atividades de ensino, pesquisa, extensão e/ou gestão e as comprovações pertinentes. Em seguida, o relatório é submetido à aprovação no colegiado do Instituto ou *Campus* e, sendo aprovado nesta instância, o documento segue para a CPPD. Na CPPD, o relatório é avaliado e estando tudo de acordo, o pleito é aprovado e encaminhado de volta para o Instituto ou *Campus*. Em caso contrário, o relatório é devolvido à origem para que os erros sejam corrigidos e devolvidos diretamente à CPPD. Portanto é uma atividade que demanda muito trabalho e tempo. Para orientar o docente nesta atividade, apresenta-se o modelo a seguir com o tramite dos processos na Figura 1.

**Figura 1.** Modelo do fluxograma de tramitação do RADOc.



**Fonte:** Elaborado pela CPPD.

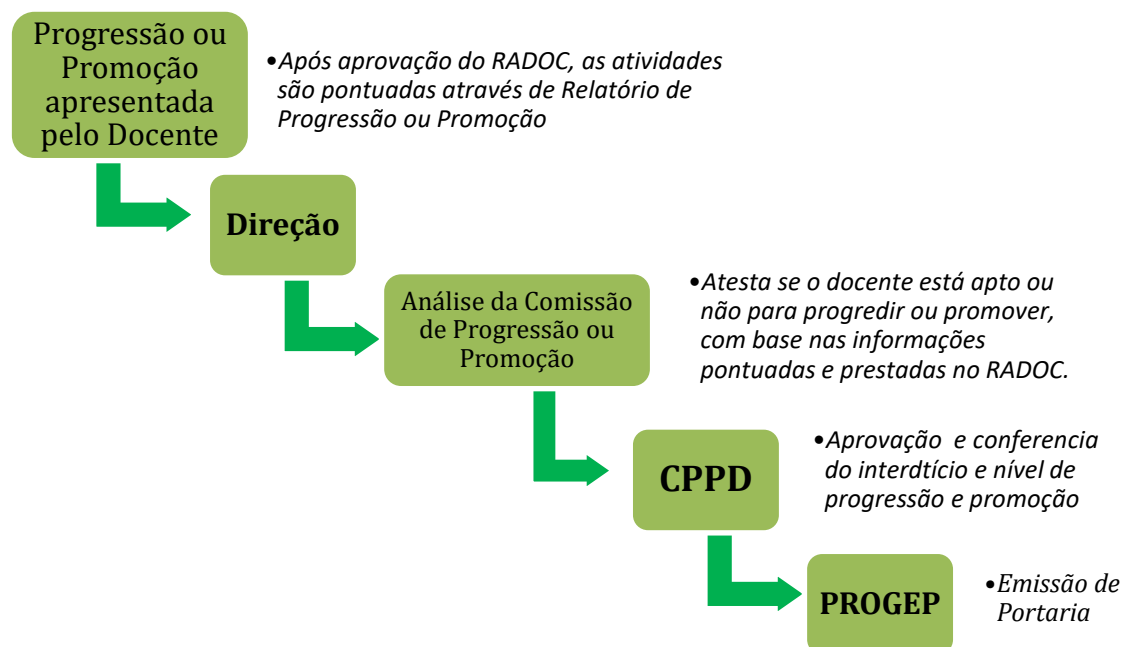
A solução definitiva para tornar mais eficaz o processo, é a inclusão dos RADOcs no SIGAA, que a CPPD envidou esforço para alcançar esta meta e tornar transparente as atividades dos docentes da UFRA, permitindo o acesso livre por parte da sociedade. Com isto, a eficácia da gestão da CPPD tenderia a aumentar, em função da redução no tempo gasto para aferir dados, documentos comprobatórios e emitir parecer, além de contribuir para diminuir os erros no preenchimento dos RADOcs. **Infelizmente, esta meta não foi atendida por dificuldades de difícil transposição do ambiente externo à CPPD.**

A CPPD elaborou este quarto e último Relatório Semestral de suas atividades para dar conhecimento aos docentes e à Gestão Superior sobre o desempenho da equipe. Agindo dessa forma, a CPPD influencia direta e indiretamente os gestores e demais assessores a demonstrarem publicamente suas atividades por meio de relatórios, pois este é um dos instrumentos para atender à Lei nº 12.527 de

11/2011, conhecida como Lei da Transparência, dando o retorno que a sociedade espera pelo investimento feito na Instituição.

Na Figura 2, apresenta-se um esquema didático sobre como deve funcionar a tramitação dos processos de progressão promoção dos docentes na UFRA, com vistas a tornar o fluxo mais eficaz. Mesmo assim, as unidades de gestão ainda continuam com dificuldade para tornar este fluxograma funcional.

**Figura 2.** Modelo do fluxograma de tramitação do Relatório de Progressão o Promoção.



Fonte: Elaborado pela CPPD.

Na Tabela 1, apresentam-se os dados sobre o número de processos envolvendo RADOcs, Progressão, Promoção, Afastamento e outros processos relacionados aos docentes que foram tramitados e aprovados no período de setembro de 2019 a fevereiro de 2020, segundo o Instituto e *Campus* de lotação dos docentes. Cabe informar, que cada processo de RADOc contém pelo menos dois RADOcs, e em outros constam quatro ou seis RADOcs, dado o atraso dos docentes em apresentar seus pleitos para progressão. **Esta é uma evidência clara da ação da CPPD em defesa dos docentes da UFRA e que reconheceram a importância deste trabalho pelo crescente número de processo que tramitaram nos últimos dois meses.**

No quarto e último semestre de trabalho, a equipe da CPPD (professores e técnicos) analisou e fez tramitar 237 RADOcs, 11,8% a mais do que os 212 analisados no terceiro semestre. Este é o indicativo do aumento de produtividade e ganho de eficiência por ajustar e dinamizar o fluxo de processos, envolvendo todas as unidades de lotação dos docentes. Além disso, observa-se que o número total de processos tramitados aumentou apenas 4,4%, incluindo estágios probatórios, retribuição por titulação e aceleração por estabilidade, o que indica que a CPPD conseguiu tornar estável o fluxo de processos tramitados por semestre. Isto é um indicativo incontestável do aumento na visibilidade da CPPD por sua contribuição em atender prontamente os docentes. **Este nível de transparência, mediante divulgação, dos seus relatórios semestrais com todas as atividades realizadas no menor tempo possível, é um feito inédito em todos os tempos da CPPD.**

**Tabela 1.** Resultados do desempenho das atividades da CPPD, no período de setembro de 2019 a fevereiro de 2020.

INSTITUTO/CAMPUS	RADOCC		PROGRESSÃO		AFASTAMENTO		OUTROS *		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
ICA	36	15,2%	12	16,7%	-	-	1	1,0%	49	11,0%
ICIBE	18	7,6%	15	20,8%	1	2,6%	6	6,1%	40	8,9%
ISARH	39	16,5%	7	9,7%	3	7,7%	1	1,0%	50	11,2%
ISPA	14	5,9%	6	8,3%	2	5,1%	3	3,0%	25	5,6%
CAPANEMA	18	7,6%	8	11,1%	10	25,6%	10	10,1%	46	10,3%
CAPITÃO POÇO	30	12,7%	6	8,3%	9	23,1%	9	9,1%	54	12,1%
PARAGOMINAS	58	24,5%	6	8,3%	5	12,8%	21	21,2%	90	20,1%
PARAUPEBAS	22	9,3%	8	11,1%	6	15,4%	13	13,1%	49	11,0%
TOMÉ-AÇU	2	0,8%	4	5,6%	3	7,7%	35	35,4%	44	9,8%
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>447</b>	<b>100%</b>

Fonte: CPPD. (\*) Estágio probatório, Retribuição por titulação e Aceleração por estabilidade.

Com relação à distribuição total dos processos, o *Campus* de Belém concentrou 45,1% e os *Campi* do interior 54,9% do total, como esperado, uma vez que a atuação da CPPD informando os docentes sobre a importância de apresentarem seus pleitos surtiu efeito e as demandas entre os *campi* e institutos andaram na direção do equilíbrio.

Com relação às Progressões e/ou Promoções, foram analisados e tramitados 72 processos, representando 11% do total de processos. Destes, 44,4% foram dos *Campi* e 55,6% do *Campus* de Belém, mostrando que a participação se inverteu em relação ao segundo anterior. Todavia, a tramitação dos processos passou a seguir um fluxo de normalidade, tornando a gestão da CPPD mais eficiente e eficaz.

Neste quarto e último semestre da gestão, continuaram os processos de afastamento no mesmo patamar do apresentado no semestre anterior. Novamente, conseguiu-se a estabilidade na tramitação destes processos, em conformidade com a governança da gestão. Sendo assim, foram avaliados 39 processos de afastamento, sendo 15,4% dos institutos e 84,6% dos *campi*, dada a maior necessidade de capacitação em mestrado e doutorado dos docentes.

Dos 447 processos tramitados e avaliados pela CPPD neste quarto semestre, envolvendo RADOCC e Progressão, Afastamento e Outros processos, os Institutos ICA e ISARH apresentaram a maior proporção da demanda (31,6%) por esse serviço entre os institutos. Os *Campi* de Capitão Poço e Paragominas fizeram tramitar 37,1% do total de processos (Tabela 1). **O campus de Paragominas participou com 24,5% dos processos, fruto da visita da CPPD para esclarecer sobre a realidade da vida acadêmica dos docentes e seus deveres e obrigações, assim como orientar na correção dos problemas identificados.** Isto é um claro indicativo de que se a Gestão Superior, as Diretorias de Institutos e de *Campus* e o Sindicato dos Docentes tivessem colaborado para a ampla divulgação dos resultados dos trabalhos produzidos pela CPPD, em favor dos docentes e da UFRA, a situação estaria em outro estágio de eficiência institucional.

Os processos incluídos no item Outros constituem demandas novas que foram trabalhadas nesta gestão da CPPD. Contemplam as avaliações de estágio probatório e as demandas por aceleração da estabilidade e retribuição por titulação que, em conjunto, saiu de 128 processos analisados no semestre anterior para 97 neste semestre, sinalizando para o nível de equilíbrio desta demanda.

Este é mais um indicativo de que o desempenho da CPPD foi reconhecido e consolidado pela nova configuração em qualidade, produtividade, eficiência e eficácia. Neste ponto, a gestão atual distancia-se completamente das demais gestões anteriores, uma vez que não foram encontrados registros de relatórios sobre as atividades nessas gestões. **Com efeito, a nova gestão, ao assumir uma situação de**

**normalidade na tramitação de processos, deve dar continuidade ao trabalho e realizar o segundo estudo de dimensionamento dos docentes para evidenciar os pontos que foram solucionados e os que ainda constituem o déficit como a inclusão dos dados do RADOC no SIGAA.**

A CPPD priorizou, ao longo da gestão, os processos envolvendo Progressão e Promoção dos docentes para agilizar a tramitação dos processos e viabilizar o alcance dos objetivos dos docentes no menor prazo possível. Atuando desta forma, todos os processos que chegaram na CPPD, em tempo, foram avaliados e emitidos os pareceres necessários a continuidade de sua tramitação.

**A CPPD espera que os dados do RADOC sejam incluídos no SIGAA, para não sobrecarregar o trabalho da equipe e aumentar a produtividade e a qualidade por meio da atuação sistêmicas em todas as suas áreas de competência. Este continua sendo um desafio para a próxima gestão da CPPD.**

## **2.2 Desempenho da gestão: ações gerais**

No exercício da gestão, a equipe da CPPD se fundamentou na disponibilização de informação para todos os docentes e gestores da UFRA e da sociedade com transparência e livre acesso, adotando o parecer dos processos por ordem de recebimento no SIPAC. Os demais pleitos referentes às informações sobre as atividades docentes, que exigem análises técnicas com profundidade para as formulações e proposições orientadoras da política de avaliação e controle das atividades docentes, assim como para apontar as limitações e/ou erros cometidos por decisões da gestão superior sobre as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão. **A CPPD seguiu à risca o que o aporte legal lhe atribui para o exercício da gestão dessa Comissão.** A CPPD dedicou plena atenção, embora nem sempre compreendida, para orientar e se posicionar em favor dos docentes e da UFRA no que tange aos pleitos que envolvem os direitos assegurados pela legislação sobre os proventos a que fazem jus por ocasião de progressão e promoção.

As reuniões realizadas com representantes da gestão superior, diretores e/ou docentes não foram apresentadas aqui por falta de registro, embora tenham tomado tempo e gerado benefícios mútuos. Com a Gestão Superior não houve reuniões técnicas neste último semestre, a relação se estabeleceu apenas no atendimento às demandas e/ou **decisões mandatórias, mesmo que a revelia das regras legais que sustentam o exercício da gestão da CPPD no cumprimento de sua missão.**

A CPPD deu prioridade, até o último dia da gestão, às orientações sobre a aplicação da Resolução nº 180 de 11/2017 que estabelece normas e critérios para o acompanhamento da avaliação do docente em estágio probatório no âmbito da UFRA. Também orientou no sentido da composição e designação das comissões avaliadores em cada instituto ou *campus*, de modo que as mesmas atendam plenamente às leis e resoluções vigentes.

**Como marca de desempenho eficiente, a CPPD fez tramitar todos os processos em tempo.** Também informou aos docentes e aos gestores sobre o exercício de suas atividades, tendo em vista esclarecer sobre os riscos para aqueles que não estão atendendo a carga horária mínima estabelecida em lei. Neste ponto, muitos RADOCs foram indeferidos por não observarem este requisito legal.

## **2.3 Desempenho da gestão: atividades técnicas**

Para desempenhar suas atividades com eficiência e eficácia, a CPPD continuou, até o último dia da gestão, o seu posicionamento sobre vários pontos envolvendo os direitos dos docentes, em tese negados pela UFRA, por estarem em desconformidade com as resoluções vigentes na Instituição. Apesar do esforço da CPPD, continuam ocorrendo erros no tramite dos processos que dificultam o trabalho da

CPPD para obter informação sobre as datas corretas das progressões dos docentes. Este fato, ainda não compreendido pela Gestão Superior, continua causando demora na tramitação dos processos. Mesmo assim, as atividades cujos objetivos, metas e ações foram dimensionadas no “Planejamento Tático e Operacional”, foram todas plenamente desenvolvidas, com 100% executado.

**Com respeito à atribuição legal da CPPD desenvolver esforços para realizar as eleições dos novos membros da CPPD, para o período de fevereiro.2020 a fevereiro.2022, a equipe cumpriu sua tarefa no tempo definido pela legislação. Contudo, a Reitoria mandou tornar sem efeito esta ação e, por razões ainda desconhecidas, o mandato desta equipe terminou e não se fez a eleição para eleger e empossar a nova equipe para conduzir a CPPD.**

A equipe da CPPD, retirando os eventos externos que fugiram ao seu controle, incluindo os “impedimentos arbitrários por interferência da Gestão Superior”, tem certeza que o trabalho desenvolvido nestes dois anos representa uma contribuição nunca vista antes, tanto no sentido de alertar aos docentes sobre as ameaças identificadas sobre suas atividades, quanto para contribuir para que as Unidades de Gestão corrigissem os problemas identificados e, como consequência, aumentar o desempenho da UFRA e sua competitividade na Indústria da Educação.

#### **2.4 Desempenho da gestão: técnicos em ação**

A CPPD contou com o trabalho da equipe formada por três técnicos-administrativos e cinco professores. Os técnicos desempenharam o conjunto de atividades que fez a diferença para o alcance da eficiência e eficácia da gestão. No fronte das atividades está a tramitação dos processos, que envolve a recepção, registro, classificação para orientar as pautas das reuniões, elaboração de memorandos para encaminhamento, digitalização, xerox e arquivamento de documentos de progressão e promoção dos professores, assim como os encaminhamentos por meio eletrônico e por meio físico. Os docentes atuaram na avaliação de RADO e Progressão nas reuniões ordinárias.

**No período de setembro de 2019 a fevereiro de 2020, foram recebidos 447 processos**, os quais foram avaliados e encaminhados de volta a seus destinatários com as devidas respostas atinentes a cada caso. O encaminhamento ocorre por via eletrônica, quando os documentos chegam digitalizados. Foram os casos de processos oriundos dos *Campi*. Os demais ainda chegaram em papel, o que demanda tempo para a entrega dos processos a seus destinatários e eleva o gasto com xerox dos documentos para o arquivamento, quando se trata de Progressão e Promoção.

No Quadro 1 consta o resumo das metas e ações desenvolvidas pela Equipe da CPPD no período de setembro de 2019 a fevereiro de 2020. As ações referentes à Meta A foram todas completadas no semestre anterior e podem ser conferida no III Relatório de Gestão, disponível na página da CPPD.

As ações associadas à Meta B são desenvolvidas por combinações deferentes dos membros da Equipe. Quando todos participam diretamente, os resultados são atribuídos a todos com o mesmo peso. Por exemplo, a Ação A da Meta B envolve a Equipe, logo o resultado é dividido igualmente por todos (professores e técnicos). No caso da Ação C, o resultado é atribuído aos técnicos e à Profa. Herdjania. O mesmo raciocínio aplica-se às ações da Meta C. As ações da Meta D foram desenvolvidas por toda a equipe de professores e técnicos.

Com relação à Meta C, todas as ações A e C são atribuídas aos técnicos e a Ação D a um técnico especificamente. Com isto, pode-se avaliar o desempenho de cada membro da equipe. No caso dos docentes, a relativização pode ser feita com o cotejamento dos que estiveram presentes nas reuniões.



Este tipo de planejamento e controle das atividades ainda não foi posto em prática nas Unidades de Gestão da UFRA, fato que põe em risco os técnicos-administrativos quando forem submetidos a avaliações de desempenho por órgãos externos.

**Quadro 1.** Metas, ações e avaliação dos resultados das atividades desenvolvidas pela Equipe da CPPD, março a agosto de 2019 (4º Semestre da gestão).

<b>Meta B: Avaliação e decisão sobre o processo de progressão e/ou promoção dos docentes da UFRA (4º Semestre)</b>				
<b>Ação</b>	<b>Descrição das ações</b>	<b>Prazo (i – f)</b>	<b>Equipe executora</b>	<b>Avaliação</b>
<b>A</b>	Recepção e catálogo dos processos	08 dias	Equipe da CPPD	100% executado
<b>B</b>	Avaliação e decisão sobre os processos de acordo com a pauta de reuniões	15-30 dias	Equipe da CPPD	100% executado
<b>C</b>	Encaminhamento dos processos com os pareceres atinentes	08 dias	Herdjania e técnicos	100% executado
<b>D</b>	Elaboração de pareceres técnicos para atendimento às UG da UFRA	15 dias	Herdjania Lima, Raykleison Moraes e Antônio Cordeiro	100% executado
<b>E</b>	Tramitação dos processos (recepção, arquivamento, encaminhamentos, acompanhamentos e controles)	15 dias	Herdjania Lima, Luiz Moraes e Neyla Lima	100% executado
<b>F</b>	Entrega dos processos e relatório de entrega	8 dias	Joaquim Leão	100% executado
<b>Meta C: Avaliação e decisão sobre a aprovação de RADOc dos docentes da UFRA (4º Semestre)</b>				
<b>Ação</b>	<b>Descrição das ações</b>	<b>Prazo (i – f)</b>	<b>Equipe executora</b>	<b>Avaliação</b>
<b>A</b>	Recepção e catálogo dos processos	08-15 dias	Equipe da CPPD	100% executado
<b>B</b>	Avaliação e decisão sobre os processos de acordo com a pauta de reuniões, com os devidos encaminhamentos	15-30 dias	Equipe da CPPD	100% executado
<b>C</b>	Encaminhamento dos processos com os pareceres atinentes	08 dias	Herdjania Lima, Luiz Moraes e Neyla Lima	100% executado
<b>D</b>	Tramitação dos processos (recepção, arquivo, retorno, acompanhamento e controle)	15 dias	Herdjania Lima, Luiz Moraes e Neyla Lima	100% executado
<b>E</b>	Entrega dos processos e relatório de entrega	8 dias	Joaquim Leão	100% executado
<b>Meta D: Avaliação e tramitação dos processos de estágio probatório, afastamento e outros (4º Semestre)</b>				
<b>Ação</b>	<b>Descrição das ações</b>	<b>Prazo (i – f)</b>	<b>Equipe executora</b>	<b>Avaliação</b>
<b>A</b>	Recepção e catálogo dos processos	15-30 dias	Equipe de técnicos da CPPD	100% executado
<b>B</b>	Avaliação e emissão de parecer técnico sobre os processos, retorno e arquivamento	15 dias	Equipe da CPPD	100% executado
<b>C</b>	Tramitação dos processos (recepção, arquivo, retorno e controles)	15 dias	Equipe de técnicos da CPPD	100% executado
<b>D</b>	Entrega dos processos e relatório nas UG	8 dias	Técnico Joaquim Leão	100% executado

**Equipe da CPPD:** Antônio Cordeiro, Herdjania Lima, Raimunda Silva, Raykleison Moraes, Joaquim Leão, Luiz Moraes e Neyla Lima.

Como todos os processos recebidos foram avaliados e tramitados em tempo, tem-se um forte indicativo de plena eficácia no desempenho integrado das equipes de professores e técnicos que fazem a gestão da CPPD. Com isto, a produtividade do trabalho melhorou ainda mais em relação ao semestre anterior nos aspectos qualitativos e quantitativos, apenas pelo engajamento voluntário e colaborativo da equipe em busca de contribuir para melhorar o desempenho da UFRA.

A CPPD também contou com a colaboração dos técnicos terceirizados que se encarregam da limpeza das salas, banheiros e demais dependências do **Prédio Centro Docente**, fazem o cafezinho e compartilham a cozinha com a nossa equipe. Esta interação ajudou na dinâmica das atividades da CPPD e da comunidade do Prédio.

A CPPD trabalhou até o último dia para fazer com que todos os processos fossem tramitados por meio eletrônico, como estratégia para reduzir o custo com papel e tinta e contribuir para a sustentabilidade ambiental da UFRA. A CPPD faz eu último apelo à Gestão Superior para tomar a decisão de incluir os dados do RADOC no SIGAA. Isto terá um ganho de qualidade e produtividade na gestão muito forte, inclusive as reforçadas nos relatórios da AUDIN quando trata da Lei da Transparência e da redução de riscos à gestão superior da UFRA. Aliás, seria bom observar que o desempenho da UFRA no **RUF da Folha 2019**, caiu 12 posições em relação a 2018 (de 117<sup>a</sup> para 129<sup>a</sup>). Uma das causas é a falta de transparência em informações fundamentais para a **avaliação docente** e dos cursos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As atividades envolvendo a avaliação e aprovação de RADOC, Progressão e Promoção foram normalizados, a partir do planejamento das tarefas de acordo com a pauta das reuniões. De agora em diante, dado o número de docentes da UFRA, espera-se um fluxo entre 200 a 250 processos tramitando por semestre.

O desempenho da CPPD contou com a dedicação dos três técnicos que tornaram possível a continuidade dos ganhos em eficiência e eficácia da gestão, sobretudo por apresentar os indicadores de produtividade da equipe, revelados no número de processos avaliados e no pronto atendimento das demandas, além do sofrimento conjunto com a equipe de docentes, que mudam a cada dois anos, diante de decisões exógenas quanto ao exercício legal das atividades da CPPD.

Como sugestão para aumentar a eficiência e eficácia da gestão da CPPD e dos institutos e *campi*, é importante que o docente leia o **manual de orientação para o preenchimento do RADOC**, visando atender os requisitos legais e **confira os cálculos utilizados na soma da carga horária, pois é o principal item de erro encontrado nos RADOCs**. Depois, solicite a aprovação do RADOC anual pelo colegiado do Instituto ou *Campus* antes de encaminhar para a CPPD avaliar e emitir parecer. Agindo dessa forma, o tempo de tramitação dos processos (RADOC, Progressão, Promoção e outros) diminui e todos ganham. Com efeito, tudo pode mudar para melhor a partir do momento em que as informações do RADOC forem ser alimentadas no SIGAA.

**Tudo isto parece ser uma demanda lógica e possível, ou automática, dado que todos os docentes são beneficiados. Mas na UFRA tudo acontece de forma diferente!**

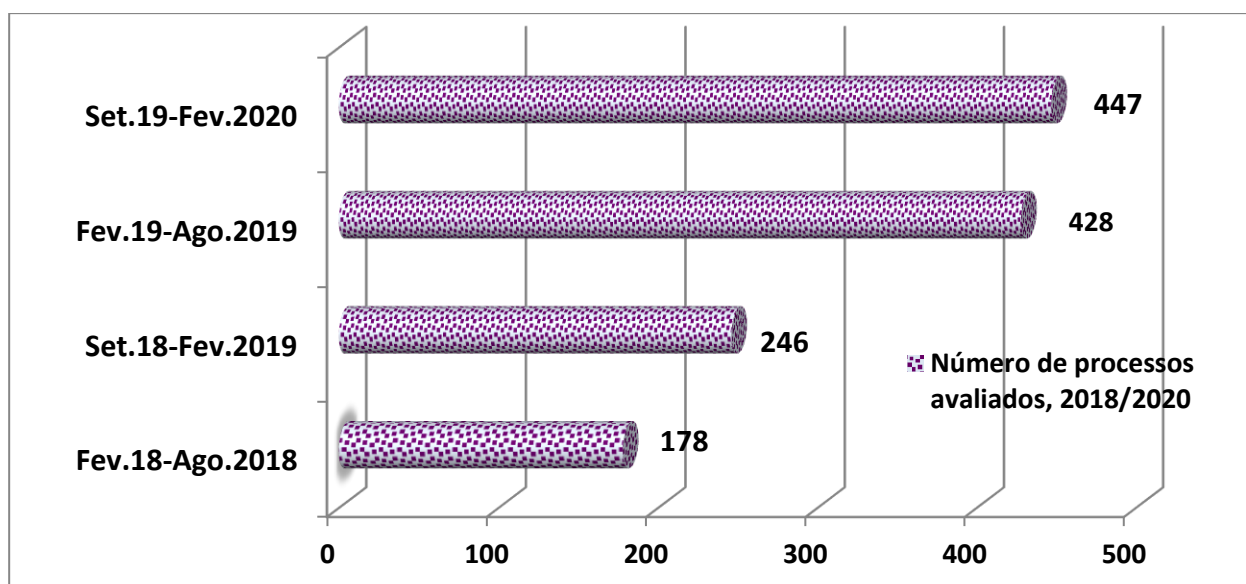
## CONCLUSÃO

Os resultados apresentados na Figura 3 ilustram o desempenho da equipe que esteve no comando da CPPD, nos últimos dois anos, enfrentando todos os tipos de ações direcionadas a coibir e/ou estreitar o desempenho da equipe, por parte da Gestão Superior. Esta apresentação de números, mesmo

sem a comparação com as gestões anteriores, porque nunca houve transparência no que diz respeito aos resultados das atividades realizadas em tempos anteriores, representa o marco da transparência, eficiência e eficácia da gestão.

Na Figura 3, está a tradução do desempenho da equipe de docentes e técnicos da CPPD em números. Ao final da gestão, foram avaliados e tramitados 1.299 processos, com média de 54,13 processos concluídos mês. Isto significa que cada membro da equipe analisou 10,83 processos por mês. E os técnicos receberam, catalogaram, arquivaram e fizeram tramitar 18,4 processos por mês. Contando todo o tempo gasto na leitura, elaboração de pareceres, ofícios e textos acessórios a cada processo, assim como atendimento a docentes serviços de catalogação e arquivamento tem-se um indicativo de elevada produtividade da equipe.

**Figura 3.** Resultados do desempenho da gestão da CPPD, período fev.2018 – fev. 2020.



Fonte: dados da CPPD.

Ainda mais, foi esta gestão que, mesmo enfrentando as dificuldades de fornecimento de informações, ataque à fonte de informação e proibição da divulgação de resultados do estudo realizado sobre o desempenho docente, após apresentação e debate técnico com a Gestão Superior, foi validado e liberado para a divulgação. Este trabalho deve ser lido por todos, pois é o primeiro trabalho técnico que torna transparente os problemas que a UFRA enfrenta em relação à atividade docente e apresenta os caminhos para a solução dos problemas diagnosticados.

**Por tudo que foi relatado nos quatro relatórios de gestão, conclui-se que esta equipe de gestão pode ser considerada como eficiente e eficaz no desempenho das atividades da CPPD-UFRA!**

## REFERÊNCIAS

CPPD. **I Relatório de Gestão da CPPD:** período de fevereiro a agosto de 2018. Belém: UFRA, 2019. 9p.

CPPD. **II Relatório de Gestão da CPPD:** período de setembro 2018 a fevereiro de 2019. Belém: UFRA, 2019. 10p.

CPPD. **III Relatório de Gestão da CPPD:** período de março 2018 a agosto de 2019. Belém: UFRA, 2019. 9p.

## **AGRADECIMENTOS**

A CPPD agradece a todos os docentes da UFRA pela confiança em eleger e confiar no esforço desta equipe de trabalho.

A CPPD agradece aos docentes pelo reconhecimento do trabalho técnico da CPPD e por se esforçarem para elaborarem seus RADOCS e buscarem informações sobre as progressões, promoções, estágio probatório, afastamento e informações em geral.

A CPPD agradece aos gestores da UFRA pela contribuição direta e indireta, que permitiu à equipe demonstrar versatilidade na busca de superação das barreiras enfrentadas e a conquista de feitos inéditos em diversas frentes nunca experimentadas antes.

---

**Belém, 18 de fevereiro de 2020.**

---

### **Maiores informações:**

CPPD está localizada no **Prédio Centro Docentes**

Endereço eletrônico: <http://www.cppd.ufra.edu.br/>

E-mail: [cppd@ufra.edu.br](mailto:cppd@ufra.edu.br), [cppd.ufra@gmail.com](mailto:cppd.ufra@gmail.com)

Ramal interno: 91 3205 4676