

**Tecnologia, inovação e sustentabilidade:
50 anos de Cursos de Tecnologia no Brasil.**

Implantação do Processo de Evolução Funcional do Centro Paula Souza e suas características

Rafael Martins Fucci¹; Helena Gemignani Peterossi²; Sergio Eugenio Menino³

Resumo – Considerando o crescimento institucional do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza e o aumento significativo de seu quadro de funcionários nos últimos anos, através da Lei Complementar nº 1044/2008, foi implantado em 01/04/2018, no âmbito da instituição, um plano de carreiras públicas que, dentre outras determinações legais, visa conceder a seus colaboradores uma “Evolução Funcional” através de um processo de avaliação institucional. O objetivo deste trabalho é apresentar e analisar a estrutura da avaliação implantada e abordar as constantes melhorias que esse processo vem sofrendo ao longo da última década.

Palavras-chave: Evolução Funcional, Centro Paula Souza, Avaliação.

Abstract - Considering the institutional growth of the Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza and the significant increase in its staff in recent years, through Lei Complementar nº 1044 / 2018, a plan was implemented on 04/01/2088, within the institution, of public careers that, among other legal determinations, aims to grant its employees a "Functional Evolution" through an institutional evaluation process. The objective of this work is to present and analyze the structure of the evaluation implemented and to address the constant improvements that this process has undergone over the last decade.

Keywords: Functional Evolution, Centro Paula Souza, Evaluation.

1. Introdução

O Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza é uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo voltada para a educação de nível superior e nível técnico na área de tecnologia. Atualmente, conta com 297 unidades de ensino, sendo 73 Faculdades de Tecnologia - Fatecs, 223 Escolas Técnicas Estaduais –

¹ Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - São Paulo, Brasil. e-mail: rafael@fucciweb.com

² Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - São Paulo, Brasil. e-mail: hgemig@bol.com.br

³ Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - São Paulo, Brasil. e-mail: sergiomenino@hotmail.com

Etecs e uma Sede Administrativa (Administração Central), todas situadas no Estado de São Paulo. Com quase 50 anos, seu quadro de pessoal conta com aproximadamente 15.000 professores e 5.000 servidores técnicos-administrativo (CEETEPS, 2019).

Em 01/04/2018, através Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008), foi instituído no âmbito do Centro Paula Souza um plano de carreiras públicas. Dentre outras determinações, a lei criou uma estrutura de carreira, onde os professores e servidores técnicos-administrativo ao ingressarem na instituição através de concurso público, seriam submetidos a avaliações para poderem pleitear a ascensão profissional e salarial. Apesar de ter criado a estrutura das carreiras, a Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008) atribuiu algumas regras para que os colaboradores progredam profissionalmente, porém, deixou a critério da instituição deliberar quanto ao modelo de avaliação a ser aplicado.

Hoje em dia, com a grande ampliação da área de Tecnologia da Informação é cada vez maior o número de pessoas de todos os países do mundo e de todas as classes sociais que acessam a internet, visto que ela é um grande canal de comunicação. Sendo assim o Centro Paula Souza optou por realizar as avaliações dos colaboradores utilizando um *website* desenvolvido especificamente para esse fim e através de seu Conselho Deliberativo, emitiu as Deliberações referentes às regras e modelo do processo avaliatório que foi nomeado de “Evolução Funcional”.

Neste trabalho iremos apresentar o Processo de Evolução Funcional e discutir suas melhorias ao longo dos anos bem como os seus resultados.

2. Referencial Teórico

O Processo de Evolução Funcional é uma avaliação com foco na realização de metas e resultados. Esse tipo de avaliação consiste em depreender o esforço e a dedicação dos profissionais na execução do trabalho e recompensá-los por meio de práticas de remuneração variável (HIPÓLITO; REIS, 2002).

Para Hipólito e Reis (2002) para a implantação de um sistema avaliatório, deve-se definir previamente um conjunto de metas ou resultados esperados da atuação dos indivíduos: “Definir com clareza a expectativa do resultado a ser alcançado para que as pessoas possam direcionar no sentido de atingi-lo...” (p. 81).

No Processo de Evolução Funcional ocorre uma etapa onde é aplicada aos colaboradores a avaliação em 360 graus. Hipólito e Reis (2002), descrevem que essa avaliação consiste em coletar feedbacks comportamentais emitidos por pessoas situadas em diferentes posições profissionais ao redor do avaliado. Essas avaliações são aplicadas baseadas nas escalas desenvolvidas por Likert que em 1932 definiu um sistema de pesquisas onde os entrevistados precisavam marcar apenas uma resposta entre cinco pontos fixos pré-estipulados que vão de “aprovo totalmente” a “desaprovo totalmente”.

3. Método

Para a análise descrita na introdução deste trabalho, foram utilizadas as metodologias de análise documental, que tem como objetivo base a determinação fiel dos fenômenos sociais (RICHARDSON *et al*, 1999), ou seja, o levantamento de todos os documentos legais (leis e deliberações do Centro Paula Souza) que envolvem a regulamentação dos Processo de Evolução Funcional e análise de conteúdo que visa as mensagens transmitidas pelos documentos analisados (RICHARDSON *et al*, 1999).

Para Bardin (1979) o método de análise de conteúdo organiza-se cronologicamente em três polos: pré-análise, análise do material e tratamento dos resultados.

A pré-análise consiste em operacionalizar e sistematizar ideias e organizar o desenvolvimento do trabalho após a análise documental. Por ser uma etapa bastante flexível, permite a adição e/ou exclusão de elementos para a explicação do fenômeno estudado (BARDIN, 1979).

Seguindo essa ideia, após a seleção dos documentos a serem analisados, foram levantados junto ao site Centro Paula Souza alguns dados referentes ao número atual de unidades de ensino, números referentes ao quadro pessoal atual e o número de participantes aprovados e não aprovados nos Processos de Evolução Funcional ao longo dos anos.

A etapa de análise do material consiste na categorização e quantificação da informação (BARDIN, 1979). Toda legislação levantada, foi estuda e categorizada de forma a facilitar a apresentação da interpretação dos autores no capítulo dos resultados.

O tratamento dos resultados é a forma com que os dados são codificados, em outras palavras codificação é a transformação dos dados de um texto, permitindo um agrupamento em unidades que permitam uma interpretação do conteúdo desse texto (RICHARDSON *et al*, 1999).

Como o objetivo deste trabalho é apresentar a estrutura do Processo de Evolução Funcional, os resultados da pesquisa documental serão apresentados no próximo capítulo apenas na forma de interpretação qualitativa.

4. Resultados e Discussão

Após pré-leitura da legislação pesquisada, as principais regras que devemos observar é que a ascensão nas carreiras se dá através de processo avaliatório e que pode ser pleiteada de três em três anos, porém, antes de apresentar o Processo de Evolução Funcional é preciso entender como passou a funcionar a estrutura de carreiras no Centro Paula Souza. Como já foi citado, a Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008) definiu essa estrutura e já em uma primeira análise podemos perceber diferenciações estruturais de um emprego público para o outro.

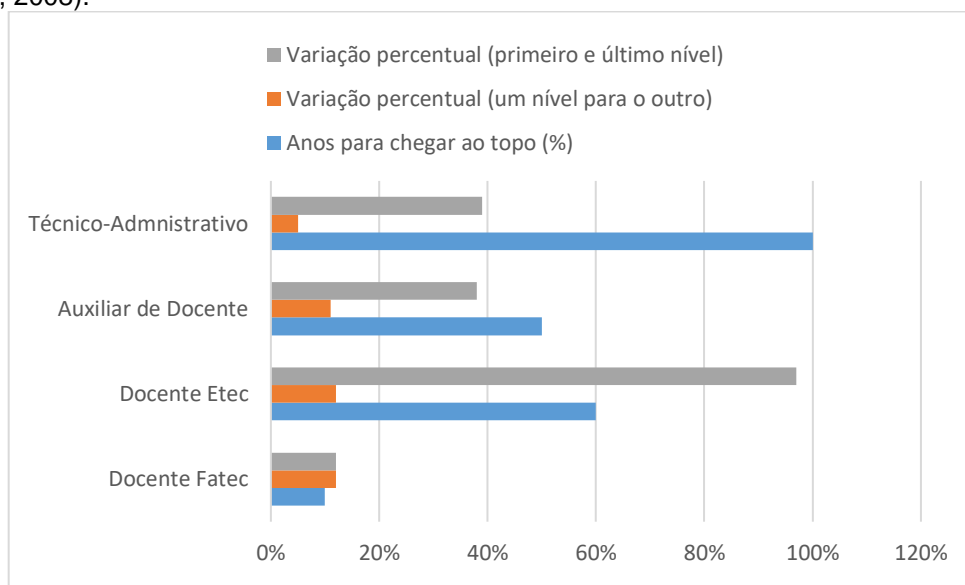
Para os empregos públicos permanentes técnicos-administrativo, foi estabelecida uma tabela de salários, o Anexo VIII da Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008), onde cada cargo possuía 11 graus de valores de salários. Os servidores ingressantes através de concursos públicos entrariam no grau “A”, e a cada três anos poderiam alterar esse grau em caso de aprovação no processo avaliatório. Analisando a tabela, percebemos que o servidor chegaria no último grau (“L”), após 30 anos de dedicação a instituição, ou seja, é a projeção de uma carreira completa até a sua aposentadoria. Analisando os valores, podemos perceber com alguns cálculos amostrais que o acréscimo salarial de um grau para o outro é de aproximadamente 5%.

Pela semelhança estrutural, analisaremos juntas as carreiras de Docentes de Etec e de Auxiliares de Docente. Para a ascensão, ambas seguem a mesma regra dos técnicos-administrativos, porém ao invés de evoluírem no grau, a evolução é dada por meio da referência do emprego onde o Docente de Etec varia da referência “I” a “VII” e o Auxiliar de Docente varia de “I” a “VI”. As duas categorias alcançam o topo da carreira em metade do tempo dos técnicos-administrativo, e o acréscimo dos salários é de aproximadamente 12% para a primeira 11% para a segunda.

O grande diferencial está na carreira de Docentes de Fatec, para esta categoria foram criados três empregos públicos distintos, o Assistente, o Associado e o Pleno, onde o ingresso em cada um deles dependia da comprovação de experiência e prova de títulos no ato do concurso público. Como essa categoria foi separada em três, o acesso de uma para a outra só aconteceria mediante a um novo concurso público. Com apenas dois níveis para cada um desses empregos, os docentes de Fatec precisavam apenas de três anos de colaboração com o Centro Paula Souza para pleitear uma única evolução que resultaria em um acréscimo de 12% no salário.

Para ilustrar numericamente as diferenças entre todas as carreiras descritas acima, foi elaborado gráfico da Figura 1 onde comparamos o tempo que é necessário para chegar ao topo da carreira (apresentamos um percentual em relação a uma carreira de 30 anos) com a variação percentual de salário entre um nível e outro e entre o primeiro e último nível.

Figura 1 – Comparação das carreiras após a edição da Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008).



Fonte: URH-CEETEPS

Os Docentes de Etec são os colaboradores que mais tem variação até o final de suas carreiras, porém os técnicos administrativos além de ter uma variação menor, demoram mais para chegar ao topo. Já a carreira do Docente de Fatec fica estagnada após três anos.

Uma vez instituído o modelo apresentado acima, passam-se três anos e chega o momento da primeira avaliação acontecer. O Centro Paula Souza para regulamentar o processo, através de seu Conselho Deliberativo, edita a Deliberação CEETEPS nº 06 (SÃO PAULO, 2011) que cria um modelo de avaliação institucional, com metas e regras definidas (HIPÓLITO; REIS, 2002), para ser aplicado aos colaboradores que em 2011 possuem um emprego público permanente e no mínimo três anos de efetivo exercício neste emprego. As regras descritas nesta Deliberação foram aplicadas nos processos de Evolução Funcional de 2011 a 2014.

Os servidores participantes foram divididos em quatro grupos, os já conhecidos Administrativos, Docentes e Auxiliares de Docente e aqueles que ocupam em emprego de Comando, por exemplo um Diretor de Escola Técnica. O Processo de Evolução Funcional consistia em avaliá-los e pontuá-los em quatro etapas, se ao final dessa avaliação a pontuação somada de todas as etapas fosse igual ou superior a 75%, o servidor fazia jus à evolução na sua carreira.

O processo ocorria através de um sistema *on-line*, onde o interessado preenchia os seus dados, realiza a inscrição no processo e realizava as avaliações. As quatro etapas da avaliação eram:

Avaliação de Competências - Esta etapa consistia em uma auto avaliação do participante, avaliação de seu superior imediato e avaliações de seus pares no formato de avaliação em 360 graus. Cada servidor era avaliado/auto avaliado, de acordo com o grupo que pertencia, conforme os descritores e indicadores definidos

nos Anexos I, V e VII da Deliberação CEETEPS nº 06 (SÃO PAULO, 2011), sendo que a cada indicador era atribuída uma nota de 1 a 6 (onde 1 era pouco satisfatório e 6 era muito satisfatório) baseada na escala Likert.

Aqui podemos observar que os Auxiliares de Docente e Docentes eram avaliados através dos mesmos indicadores, sendo que a atribuição do emprego de Auxiliar de Docente não está diretamente relacionada com a docência, conforme levantado em pesquisa na Deliberação CEETEPS nº 06.

Responder pelas atividades práticas de auxiliares do ensino de segundo grau, instruindo e orientando alunos através de informações e demonstrações técnicas operacionais, específicas nos laboratórios e nas oficinas, bem como zelar pela conservação de equipamentos e instalações, cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho (SÃO PAULO, 2009):

Atualização Profissional – Os servidores eram pontuados por seus cursos e atividades acadêmico-administrativas realizadas nos últimos três anos. O formato de pontuação, com as metas previamente definidas nesta etapa, segue o disposto nos Anexos II, III, IV e VI da Deliberação CEETEPS nº 06 (SÃO PAULO, 2011).

Prova de conhecimentos – Aplicado apenas ao grupo de Docentes e Auxiliares de Docente (incluindo aqueles que ocupavam emprego de comando). Esta prova também era aplicada através do sistema *on-line*.

Resultado dos indicadores do Sistema de Avaliação Institucional - SAI específicos para cada grupo – O SAI é uma avaliação institucional que ocorre anualmente desde 1997, o seu objetivo é apurar a eficiência da instituição mediante a aplicação de questionários específicos para alunos, professores, funcionários, pais e gestores. Com a visão desses atores cada unidade de ensino é avaliada e classificada com uma pontuação (PETEROSSO; MENINO). Essa pontuação anual é utilizada na integralidade para compor a nota desta etapa do Processo de Evolução Funcional para ocupantes de emprego de comando e parcialmente utilizada para os demais grupos (SÃO PAULO, 2011).

O peso de cada etapa para a composição da nota final, varia de acordo com o grupo do servidor avaliado conforme Artigos 10, 11, 14, 16 e 17 da Deliberação CEETEPS nº 06 (SÃO PAULO, 2011).

Esse modelo ficou vigente até o ano de 2014, quando a Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008) sofreu uma alteração em sua redação pela Lei Complementar nº 1240/2014 (SÃO PAULO, 2014) que alterou a estrutura de carreiras e os critérios para a participação na Evolução Funcional.

Com a edição da nova lei todos os empregos passaram a ter a mesma estrutura, e agora podem sofrer a evolução funcional na “horizontal” e na “vertical”. Para ilustrar melhor a informação anterior, podemos observar na Figura 2 que agora as carreiras possuem três referências (de I a III) e quinze graus (de A a P):

Figura 2 – Exemplo de tabela de salários.

		Grau			
		A	B	C	...
Referência	I	Ref I Grau A	Ref I Grau B	Ref I Grau C	Ref I Grau ...
	II	Ref II Grau A	Ref II Grau B	Ref II Grau C	Ref II Grau ...
	III	Ref III Grau A	Ref III Grau B	Ref III Grau C	Ref III Grau ...

Fonte: Lei Complementar nº 1240/2014 (SÃO PAULO, 2014)

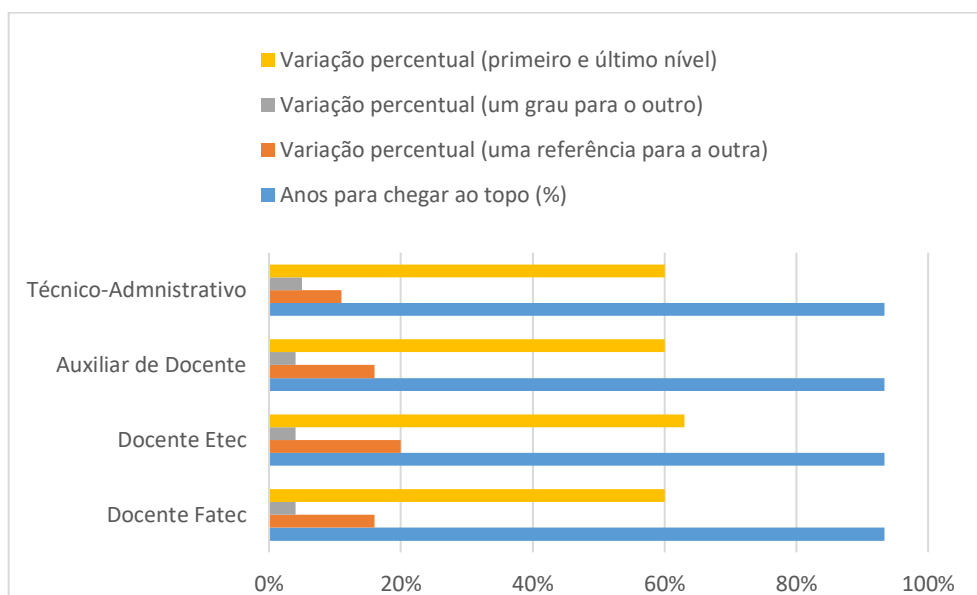
Com todas as carreiras com a mesma estrutura, a partir de 2014 e até o momento atual, passaram a existir dois Processos de Evolução Funcional, a Progressão e a Promoção.

A Promoção é realizada de seis em seis anos, onde os servidores apresentam as titulações necessárias para evoluir verticalmente na referência, conforme o Artigo 15 Lei Complementar nº 1044/2008 (SÃO PAULO, 2008) alterada pela Lei Complementar nº 1240/2014 (SÃO PAULO, 2014).

A Progressão é um processo de avaliação semelhante ao aplicado anteriormente e regulamentado pela Deliberação CEETEPS nº 26 (SÃO PAULO, 2016). Atualmente a avaliação de competências para o grupo de Auxiliares de Docente possui indicadores próprios e não mais aplicada através dos mesmos indicadores dos docentes. De forma a buscar um *feedback* correto para cada atividade exercida pelo colaborador, os docentes designados como Coordenadores de Curso ou de Projetos, agora também são avaliados como gestores (comando). Outra mudança significativa é que não existe mais a prova de conhecimentos pedagógicos e os pesos percentuais atribuídos a ela, foram redistribuídos nas demais etapas, porém, a maior alteração ficou a cargo da periodicidade em que a avaliação é aplicada, se antes os servidores eram submetidos a avaliação a cada três anos, atualmente a avaliação ocorre anualmente, permitindo assim os participantes receberem *feedbacks* dos seus avaliadores com muito mais frequência. Mesmo a avaliação sendo anual, a evolução na carreira só ocorre após aprovação em dois processos consecutivos ou não, ou seja, agora a evolução pode ocorrer horizontalmente no grau em um período no mínimo de dois em dois anos.

A Figura 3 ilustra como a nova lei permitiu um equilíbrio maior entre todos os empregos se compararmos com o gráfico da Figura 1:

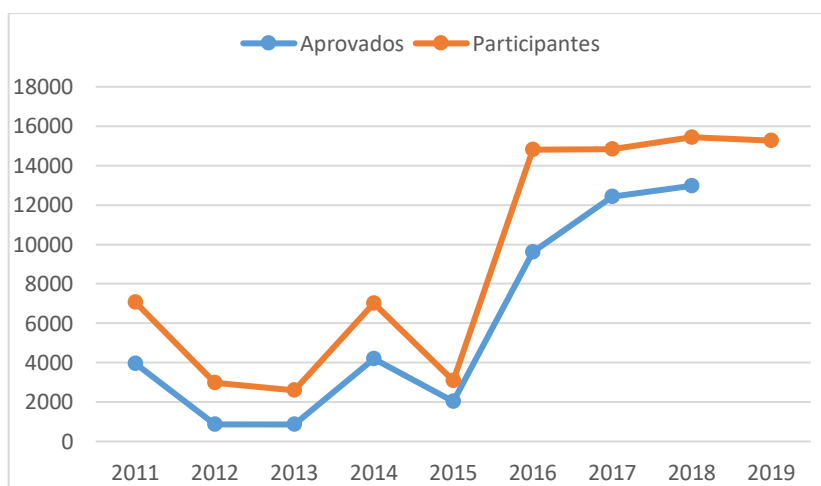
Figura 3 – Comparação das carreiras após a edição da Lei Complementar nº 1240/2018 (SÃO PAULO, 2014).



Fonte: URH-CEETEPS

A Figura 4 ilustra a quantidade de participantes de cada processo e a quantidade de servidores aprovados nos mesmos. Em 2019 ainda não temos o número de aprovados devido à avaliação estar acontecendo neste momento.

Figura 4 – Participantes e Aprovados por processo anual.



Fonte: URH-CEETEPS

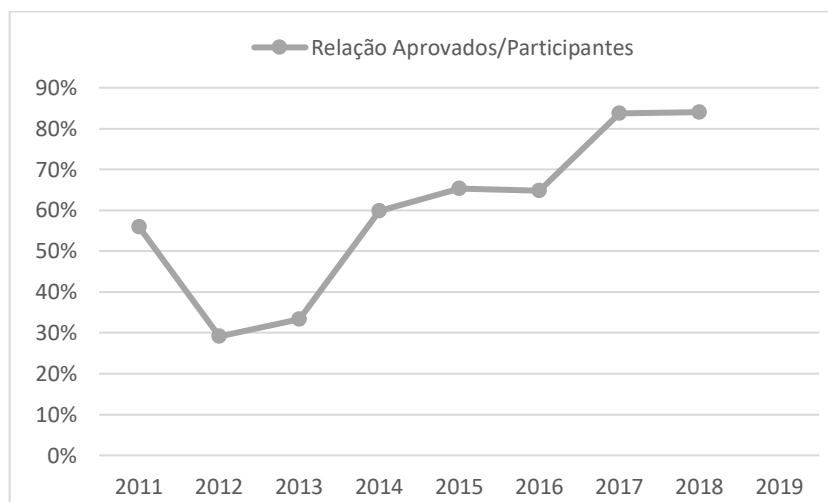
Podemos observar que nos anos de 2012 e 2013 houve uma queda nos números apresentados. Essa redução deve-se ao fato de que o processo era aplicado aos servidores a cada três anos, portanto a grande massa participou do primeiro ano em 2011 e só voltou a participar três anos depois em 2014.

Há uma outra queda nos números em 2015, isso justifica-se pelo fato de que a maioria dos colaboradores não participou deste processo em virtude de ter sido enquadrado automaticamente pelo tempo de serviço durante a transição das leis,

esse enquadramento foi concedido pelo Artigo 4º-A das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1240/2014 (SÃO PAULO, 2014).

A partir do ano de 2016, devido as mudanças que foram descritas, notamos que os números da Figura 4 seguem em constante crescimento, bem como a relação percentual de aprovados/participantes na Figura 5:

Figura 5 – Relação percentual de aprovados/participantes por processo anual.



Fonte: URH-CEETEPS

Para finalizar, em 2017 uma nova Deliberação foi editada pelo Centro Paula Souza, desta vez o formato, que através dos gráficos acima concluímos que alavancou o número de aprovações, não foi alterado. A Deliberação CEETEPS nº 34 (SÃO PAULO, 2017), apenas atualizou os indicadores das etapas de Atualização Profissional e Avaliação de Competências. Essa é a Deliberação que está em vigência até os dias de hoje.

5. Considerações finais

Dentre os anos de 2008 e 2019, foram abordadas de forma resumida neste trabalho toda a legislação referente às estruturas das carreiras e o Processo de Evolução Funcional do Centro Paula Souza.

Notou-se de início uma grande desproporcionalidade nessas estruturas se compararmos o caminho a ser percorrido por cada categoria de colaboradores e os seus benefícios monetários (Figura 1). Porém, essas desproporcionalidades foram corrigidas com uma estruturação das carreiras e do sistema retributivo a partir de 2014, onde existe um equilíbrio na trajetória da vida funcional dos docentes, técnicos-administrativo e auxiliares de docente (Figura 3). O Centro Paula Souza, sempre deliberou para, atender as exigências da legislação, definir com clareza e transparência as metas e resultados a serem alcançados conforme sugerido por Hipólito e Reis, 2002, manter uma transparência no processo e ao mesmo tempo premiar os seus colaboradores com a evolução funcional, sendo que as Deliberações foram sendo atualizadas no decorrer dos anos no intuito de tornar o processo cada vez mais justo e transparente.

Quanto aos resultados ficou evidente através dos últimos dois gráficos apresentados, que a aprovação no processo está mais fácil, isso pode ter ocorrido devido às mudanças implantadas pela Lei Complementar nº 1240/2014 (SÃO PAULO, 2014) e as posteriores deliberações, como o fato da etapa de Prova de Conhecimento ter sido extinta. Uma vez que o processo de avaliação ocorre anualmente, os colaboradores podem ter um *feedback* mais específico para buscarem constantes melhorias em suas atividades.

Referências

BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.

CEETEPS - CENTRO PAULA SOUZA. *Sobre o Centro Paula Souza*. Disponível em: < <https://www.cps.sp.gov.br/sobre-o-centro-paula-souza/> >. Acesso em: 06/07/2019.

HIPÓLITO, Jose A.M.; REIS, Germano G.; *A avaliação como instrumento de gestão*. In: Vários autores; *As pessoas na organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002. p 73 a 86.

LIKERT, R. *A technique for the measurement of attitudes*. Nova Iorque: Archives of Psychology, 1932.

PETEROSI, Helena G.; MENINO, Sergio E.; Trajetória de implantação de um modelo de avaliação institucional.

RICHARDSON, Roberto J. et al. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: 3ª Edição revista e ampliada, Editora Atlas S. A., 1999.

SÃO PAULO. *Lei Complementar nº 1044*, de 13/05/2008. Institui o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retributório dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" – CEETEPS. São Paulo: Imprensa Oficial, 2008.

_____. *Deliberação CEETEPS nº 06*, de 05/02/2009. Regulamenta as atribuições dos empregos públicos, abrangidos pelo Plano de Carreira. São Paulo: Imprensa Oficial, 2009.

_____. *Deliberação CEETEPS nº 06*, de 17/11/2011. Regulamenta a Evolução Funcional. São Paulo: Imprensa Oficial, 2011.

_____. *Lei Complementar nº 1240*, de 22/04/2014. Altera a Lei Complementar nº 1.044, de 2008, que institui o Plano de carreiras, de Empregos públicos e Sistema retributório dos servidores do CEETEPS e dá outras providências. São Paulo: Imprensa Oficial, 2014.

_____. *Deliberação CEETEPS nº 26*, de 19/05/2016. Regulamenta a Evolução Funcional – progressão. São Paulo: Imprensa Oficial, 2016.

_____. *Deliberação CEETEPS nº 34*, de 27/03/2017. Regulamenta a Evolução Funcional – progressão. São Paulo: Imprensa Oficial, 2017.