



Projeto Acadêmico DMS 2019-2023

**Departamento de Medicina Social
Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto
Universidade de São Paulo
2019**

Sumário

1 Considerações Iniciais	3
2 Projeto Acadêmico do Departamento de Medicina Social	4
2.1. Missão, visão, valores	4
2.2 Objetivos, Ações, Indicadores e Metas	4
2.4. Composição Ideal do Corpo Docente	10
3. Projeto Acadêmico Docente	15
4 Ações de caráter inovador e de função social	16
5 Gestão do Projeto de Acadêmico do DMS.....	17
6 Anexos	18

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O Projeto Acadêmico do Departamento de Medicina Social da Faculdade Medicina Ribeirão Preto (DMS-FMRP-USP) corresponde a um conjunto de ações e interações com a Universidade e a sociedade, de longo prazo, que orienta as opções de trabalho e responsabilidades dos docentes e servidores, em função de atividades e necessidades vinculadas aos cursos de graduação e pós-graduação e aos programas de pesquisa, de extensão e gestão administrativa dos Departamentos, da Unidade e das Instituições associadas e relacionadas. Este projeto representa referência para as atividades de graduação, pós-graduação, pesquisa, orientação de estudantes, cultura, extensão universitária e gestão administrativa, as quais estão vinculadas ao Projeto Acadêmico da FMRP e da própria USP.

As atividades previstas são apresentadas de maneira concisa e no formato de objetivos, ações, indicadores e metas. As atividades constantes do Projeto Acadêmico levam em consideração o regime de trabalho dos docentes, a atuação dos servidores e o ambiente acadêmico organizado pela Unidade e Instituições Associadas e Relacionadas.

De acordo com o Capítulo III da Resolução Nº 7271, 23 de novembro de 2016 (ver Anexo 3), a USP prevê inserção de seus docentes em três regimes de trabalho, com missões distintas:

- O Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), regime preferencial do corpo docente da USP, tem a finalidade de estimular e favorecer a realização da pesquisa nas diferentes áreas do saber e do conhecimento, além das atividades de ensino e de extensão de serviços à comunidade, e prevê somente desenvolvimento de atividades profissionais voltadas à vida universitária. O RDIDP é considerado a espinha dorsal da Universidade, por oferecer aos docentes tempo suficiente para desenvolver projetos amplos de pesquisa, ensino e extensão, os quais geralmente definem os rumos da pós-graduação e, em muitos departamentos, da extensão;
- O Regime de Turno Completo (RTC) prevê o desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa, e extensão de serviços à comunidade, no período de 24 (vinte e quatro) horas semanais. Departamentos que trabalham em áreas profissionalizantes contratam docentes em RTC, que dividem seu tempo entre a Universidade e o ambiente profissional externo. No ensino, docentes em RDIDP e RTC têm responsabilidades semelhantes, embora os últimos tendam a ser mais afinados com disciplinas aplicadas;
- O Regime de Turno Parcial (RTP) prevê o desenvolvimento de atividades de ensino, por 12 (doze) horas semanais.

A Comissão Especial de Regimes de Trabalho (CERT) cedeu espaço à Comissão Permanente de Avaliação (CPA) e suas duas câmaras específicas – a Câmara de Avaliação Institucional (CAI) e a Câmara de Atividades Docentes (CAD) – para a coordenação e organização dos processos de avaliação docente e institucional da Universidade de São Paulo.

No processo de avaliação docente – que envolve análise do relatório de atividades - as tarefas desenvolvidas pelos docentes deverão ser compatíveis com as responsabilidades descritas no Projeto Acadêmico Departamental e deverão refletir as iniciativas do docente nos diferentes componentes de sua vida acadêmica.

2 PROJETO ACADÊMICO DO DEPARTAMENTO DE MEDICINA SOCIAL

2.1. MISSÃO, VISÃO, VALORES

Visão

O DMS-FMRP-USP almeja se consolidar como um centro de excelência de ensino, pesquisa e extensão no campo da saúde coletiva. Mediante formação de recursos humanos, a produção científica e a cooperação técnica, visa influenciar a formulação de políticas e práticas de saúde, e transformar as realidades em que se insere.

Missão

O DMS-FMRP-USP dedica-se ao entendimento dos determinantes sociais da saúde e ao desenvolvimento de políticas e práticas para modificação e atenuação destes determinantes. Mediante o ensino, a pesquisa e a extensão de serviços à comunidade, e com foco intensificado na atenção primária à saúde, o DMS-FMRP-USP busca promover o protagonismo das pessoas, famílias e comunidades para que atinjam o bem-estar físico, mental e social.

Valores

- Ética
- Responsabilidade Social e Ambiental
- Humanismo
- Simplicidade
- Cooperação e Integração

2.2 OBJETIVOS, AÇÕES, INDICADORES E METAS

Os objetivos, ações, indicadores e metas do DMS para o período de 2019-2023 (conducentes à realização da visão e desempenho da missão departamental) estão apresentados nos quadros 1 e 2. O quadro 3 apresenta o Índice de Desempenho Docente do DMS (IDD). O Índice de Desempenho Docente é um indicador derivado do método de avaliação docente desenvolvido pelo Departamento de Química Fundamental do Instituto de Química da Universidade de São Paulo (anexo 5). Trata-se de uma adaptação que destaca de forma quantitativa os principais domínios da atuação docente do DMS e favorece o equilíbrio entre as atividades de ensino, pesquisa, cultura, extensão e administração universitária. Por meio de reuniões do corpo docente, todas as atividades foram parametrizadas considerando como referência a hora de aula de ensino de graduação (isto é, um ponto IDD equivale a uma hora de ensino de graduação). No início de 2019 foi desenvolvido um portal eletrônico para entrada de dados e realizada avaliação basal do IDD referente ao ano de 2018. Um total de 65% dos docentes (13/20) contribuiu dados para a avaliação basal. O IDD médio em 2018 foi de 2.221 pontos (± 1.081), com mediana de 1.891 pontos (intervalo interquartil de 1510 a 2728). O percentil 10 e o percentil 90 foram equivalentes a 1.216 e 3.832 pontos, respectivamente.

O Conselho do DMS adotou o IDD como uma métrica central de avaliação por entender que a atividade docente é fundamental para a consecução da visão e missão departamental. Com base nas informações de 2018, foram definidas as metas relacionadas ao IDD apresentadas nos quadros 1 e 2.

Quadro 1: Objetivos, Ações, Indicadores e Metas Principais do DMS no período 2019-2023.

Objetivos	Ações	Indicadores	Metas para 2023
Assegurar que os docentes e servidores estejam engajados na consolidação do DMS como um centro de excelência, pesquisa e extensão no campo da saúde coletiva.	Orientar a prática docente de acordo com a visão, missão, valores e metas do DMS.	Índice de Desempenho Docente (IDD) Médio (medida anual, correspondente à somatória do IDD individual do corpo docente dividido pelo número de docentes)	Elevar o Índice de Desempenho Docente Médio em 10%, considerando o Índice de base de 2018* IDD Médio Meta atingida: ≥2.443 Meta parcialmente atingida: 2.332-2.442 Meta não atingida: <2.332 Base (2018): 2.221
		Porcentagem dos docentes em RDIDP com pelo menos 1.500 pontos anuais no IDD	Meta atingida: 100% Meta parcialmente atingida: 85%-99% Meta não atingida: <85% Base (2018): 77%
		Porcentagem dos docentes em RDIDP com pelo menos 300 pontos nos componentes do IDD de graduação, pesquisa e pós-graduação e cultura e extensão	Meta atingida: 100% Meta parcialmente atingida: 70%-99% Meta não atingida: <70% Base (2018): 62%
	Estimular o desenvolvimento de planos de desenvolvimento profissional de servidores, incluindo participação em palestras, simpósios, cursos e eventos oferecidos pela Universidade, em particular aqueles oferecidos pelo DMS	Porcentagem de servidores com planos anuais de desenvolvimento profissional	100% dos servidores com planos de desenvolvimento profissional atualizados anualmente*
	Monitorar, por meio do Conselho de Departamento e suas Comissões, o desempenho do corpo docente através do Índice de Desempenho Docente e indicadores complementares	Relatório anual do progresso do departamento em relação às metas de 2023	Um relatório anual do progresso do departamento em relação às metas de 2023 (a partir do primeiro trimestre de 2020)
		Relatório de fim de gestão de chefia de departamento sobre o progresso em relação às metas de 2023	No período de 2019-2023, dois relatórios de fim de gestão de chefia de departamento sobre o progresso em relação às metas de 2023
	Estimular a participação dos docentes, nas atividades de gestão administrativa da Unidade, Instituições associadas e relacionadas	Índice de Desempenho Docente (domínio administração)	Elevação em 10% do índice de desempenho docente – domínio administração – considerando o basal de 2018 Meta IDD Administração 2023: 182 pontos (IDD Administração 2018: 166 pontos)*

Quadro 2: Objetivos, Ações, Indicadores e Metas Complementares do DMS no período 2019-2023.

Objetivos	Ações	Indicadores	Metas para 2023
Difundir a missão, visão, valores e metas do DMS aos docentes, servidores e estudantes	Atividades de difusão da missão, visão, valores e metas do DMS aos docentes, servidores e estudantes	Número de atividades de difusão da missão, visão, valores e metas do DMS aos docentes, servidores e estudantes	Realização de pelo menos duas atividades de difusão da missão, visão, valores e metas do DMS junto aos docentes, servidores e estudantes
Garantir a infraestrutura básica para o desenvolvimento da missão do DMS	Realizar esforços para obtenção de recursos para o desenvolvimento da missão do DMS, particularmente a construção de unidades de saúde da família	Total de recursos obtidos para a construção de unidades de saúde da família	Levantamento de recursos para construção de duas unidades de saúde da família vinculadas ao DMS.
	Realizar esforços junto aos níveis superiores da Universidade para recompor os recursos humanos do Departamento	Número de docentes	24 docentes
		Número de professores titulares	4 professores titulares (16,7% do corpo docente, ainda abaixo da média da FMRP)
Oferecer educação superior de excelência	Contextualizar as disciplinas oferecidas pelo Departamento ao perfil profissional esperado no mundo do trabalho e da sociedade	Número de disciplinas revisadas pelas Comissão de Ensino do DMS	100% das disciplinas oferecidas revisadas pelas Comissão de Ensino do DMS
	Capacitar docentes para atuar com os conteúdos e métodos previstos no Projeto Pedagógico da Unidade	Número de docentes que realizaram capacitação em metodologias ativas de ensino	100% de docentes capacitados em metodologias ativas de ensino
	Estimular e valorizar a oferta de disciplinas optativas e atividades complementares	Porcentagem da carga horária total de graduação correspondente a disciplinas optativas oferecidas pelo DMS	10% da carga horária total será de disciplinas optativas
	Estimular e valorizar a produção de material didático e implantação de iniciativas voltadas à realização de cursos não presenciais	Porcentagem da carga horária total de graduação oferecida de forma não presencial	10% da carga horária total será de oferecida de forma não presencial
	Realizar avaliações regulares das disciplinas pelo corpo discente, verificar a qualidade do ensino e das avaliações e o aproveitamento das disciplinas pelos estudantes para subsidiar intervenções pelas Comissões de Cursos e Comissão de Graduação.	Porcentagem de disciplinas avaliadas pelo corpo discente	100% das disciplinas avaliadas pelo corpo discente

	Estimular que alunos de pós-graduação e pós-doutores auxiliem nas aulas, seminários e outras atividades associadas ao ensino de graduação	Porcentagem das disciplinas de graduação com engajamento de alunos de pós-graduação	20% das disciplinas de graduação com engajamento de alunos de pós-graduação
		Porcentagem dos alunos de pós-graduação que recebem bolsas de estudos com engajamento em disciplinas de graduação.	100% dos alunos de pós-graduação que recebem bolsas de estudos engajados em disciplinas de graduação.
	Estimular e valorizar os docentes, particularmente os mais seniores, a participar em Colegiados da Unidade	Porcentagem dos docentes que atuam como representantes da Congregação.	20% dos docentes são representantes na Congregação
	Estimular e valorizar o emprego e o desenvolvimento de metodologias ativas e interativas	Porcentagem de disciplinas que empregam metodologias ativas e interativas.	50% das disciplinas de graduação utilizam metodologias ativas
Formar profissionais, pesquisadores, educadores e gestores e produzir com inovação e qualidade	Ampliar a atração de novos docentes, jovens pesquisadores e estudantes talentosos para o Programa de Pós-graduação	Número de dissertações e teses concluídas	Aumento de 10% do número de dissertações e teses concluídas
		Proporção de teses e dissertações com artigos derivados publicados em revistas com política de publicação seletiva.	50% das teses e dissertações com artigos derivados publicados em revistas com política de publicação seletiva.
	Atrair estudantes para estágios de iniciação científica	Número anual de estágios de iniciação científica concluídos	Aumento de 10% do número anual de estágios de iniciação científica concluídos
	Divulgar o Programa de Pós-graduação em Saúde Pública do DMS em congressos nacionais e internacionais	Porcentagem de alunos de pós-graduação que realizaram pelo menos uma apresentação oral ou de pôster em Congressos Nacionais ou Internacionais	50% dos alunos de pós-graduação realizaram pelo menos uma apresentação oral ou de pôster em Congressos Nacionais ou Internacionais
Promover a internacionalização	Estimular a vinda ao Departamento de professores e jovens pesquisadores do exterior	Número de jovens pesquisadores ou professores recebidos do exterior	Recebimento de pelo menos um jovem pesquisador ou professor do exterior recebido no período
	Estimular a submissão de projetos de mobilidade internacional e de cooperação científica e tecnológica	Número de projetos de mobilidade internacional e de cooperação científica e tecnológica submetidos	Submissão de pelo menos um projeto de mobilidade internacional e de cooperação científica e tecnológica
	Organização de simpósios com pesquisadores e Instituições estrangeiras	Número de simpósios com pesquisadores e Instituições estrangeiras organizados	Organização de pelo menos um simpósio com pesquisadores e Instituições estrangeiras
	Estimular iniciativas para o estabelecimento de acordos de cooperação internacional	Número de acordos de cooperação internacional estabelecidos	Estabelecimento de pelo menos um acordo de cooperação internacional
	Estimular iniciativas para ministração de disciplinas de pós-graduação em inglês	Número de disciplinas de pós-graduação em inglês	Estabelecimento de pelo menos uma disciplina de pós-graduação em inglês
	Estimular a ida de docentes e estudantes de pós-graduação para estágios de curta ou	Número de docentes e estudantes de pós-graduação enviados para estágios de curta	Envio de pelo menos dois docentes e quatro estudantes de pós-graduação para estágios

	longa-duração em unidades de ensino e pesquisa do exterior	ou longa-duração em unidades de ensino e pesquisa do exterior	de curta ou longa-duração em unidades de ensino e pesquisa do exterior
Expandir e qualificar a produção científica	Expandir a publicação de artigos científicos em revistas indexadas (SciELO, Scopus e PubMed)	Número de artigos científicos publicados em revistas científicas indexadas (SciELO, Scopus, PubMed) por docente por ano	Elevar em 10% o número de artigos científicos publicados em revistas científicas indexadas (SciELO, Scopus, PubMed) por docente por ano
	Expandir a publicação de artigos científicos em revistas indexadas (SciELO, Scopus e PubMed) derivados de dissertações e teses	Proporção de teses e dissertações com artigos derivados publicados em revistas com política de publicação seletiva.	50% das teses e dissertações com artigos derivados publicados em revistas com política de publicação seletiva.
Promover a disseminação de novos conhecimentos	Apoiar e valorizar a oferta de cursos na área da Cultura e Extensão Universitárias	Número de cursos de Cultura e Extensão Universitárias	Desenvolvimento de pelo menos um curso de Cultura e Extensão Universitária.
	Incentivar e valorizar a realização de atividades (palestras, cursos relacionados a Olimpíadas científicas, programas de pré-iniciação científica) junto a escolas de ensino médio e fundamental	Número de atividades (palestras, cursos relacionados a Olimpíadas científicas, programas de pré-iniciação científica) desenvolvidas junto a escolas de ensino médio e fundamental	Estabelecimento de um programa anual de atividades junto a escolas de ensino médio e fundamental
	Estimular e valorizar a realização de parcerias entre o departamento e entidades da comunidade, como forma de facilitar a disseminação na sociedade dos conhecimentos produzidos na Universidade	Número de parcerias entre o departamento e entidades da comunidade, como forma de facilitar a disseminação na sociedade dos conhecimentos produzidos na Universidade	Estabelecimento de pelo menos uma parceria entre o departamento e entidades da comunidade, como forma de facilitar a disseminação na sociedade dos conhecimentos produzidos na Universidade

Quadro 3: Índice de Desempenho Docente do DMS FMRP-USP*

ENSINO DE GRADUAÇÃO		PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA	
Nº horas de ensino de graduação x pesos:		Nº de horas de ensino na pós-graduação	
Participação em disciplina	x1,0	Coordenação de disciplina de pós-graduação	30
Participação em disciplina interprofissional	x1,1	Orientação de Doutorado	200
Coordenação de disciplina	30	Co-orientação de Doutorado	75
Iniciação científica	50	Orientação de Mestrado	100
Monitoria	50	Supervisão de pós-doutorado	200
Supervisão de TCC	50	Supervisão de aluno PAE	25
Tutoria CAEP	25	Participação em bancas PG (membro titular)	10
Paraninfo de Turma de formandos	100	Artigo científico sem aluno	Qualis
Patrono de Turma de formandos	100	Artigo científico com aluno	Qualis x1,25
Nome de Turma de formandos	100	Editor de livro	150
Prêmio Gutemberg de Melo Rocha	100	Autor de capítulo de livro	50
Prêmio Rocha Lima	75	Apresentação oral em congresso nacional	10
Professor homenageado por formandos	50	Apresentação oral congresso internacional	25
Captação de recursos externos (inclui bolsa)	R\$/1000	Bolsa de Produtividade CNPq, nível 1	100
		Bolsa de Produtividade CNPq, nível 2	75
		Patente registrada	200
		Nº de citações recebidas no ano	Google/2
		Captação de recursos externos	R\$/1000
		Coordenador do projeto que captou \$	x2,0
		Membro do projeto que captou \$	x1,0
CULTURA E EXTENSÃO (Inclui atividades administrativas externas à USP)		ADMINISTRAÇÃO (Atividades administrativas na USP)	
Superintendente do HC	500	Reitor/Vice-reitor da USP	700/500
Diretor Clínico ou Técnico do HC	400	Pró-reitor da USP	500
Diretor de hospital do Complexo Acadêmico	400	Membro titular/suplente de colegiado USP	50/20
Diretor do Centro de Saúde Escola	300	Diretor/Vice-diretor da FMRP	500/400
Direção Técnica do CMSCPF	250	Presidente/Vice de comissão FMRP	200/50
Coordenação de NSF, NVEH ou CIIS	200	Membro titular/suplente de comissão FMRP	30/10
Coordenador/Vice de Residência	200/50	Membro titular/suplente da Congregação	30/10
Supervisão de atendimento clínico	50	Chefe/Vice chefe do DMS	400/200
Presidente/Vice de comissão do HC	100/25	Coordenador/Vice do Programa de PG	200/50
Membro titular/suplente de comissão do HC	20/10	Membro titular/suplente da CCP da PG	30/10
Coordenação de projetos de cultura/extensão	25	Membro titular/suplente do Conselho DMS	30/10
Cursos de curta duração ministrados	50	Presidente/Vice do Museu Histórico FMRP	100/25
Artigos publicados na imprensa leiga	10	Membro titular de concursos públicos USP	30
Aparições na mídia (TV, rádio ou internet)	10	Captação de recursos externos	R\$/1000
Supervisão de TCR	50		
Membro de corpo editorial	50		
Organização de eventos regionais	50		
Organização de eventos nacionais	150		
Organização de eventos internacionais	200		
Membro de Conselho Local de Saúde	10		
Membro do Conselho Municipal da Saúde	25		
Parecer para agências de fomento	15		
Parecer para revistas científicas	10		
Parecer p/ resumos submetidos a congresso	10		
Produção de Guias e Manuais	20		
Membro concursos públicos externos à USP	30		
Captação de recursos externos	R\$/1000		

2.4. COMPOSIÇÃO IDEAL DO CORPO DOCENTE

A Unidade adota, preferencialmente, Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP).

Perfil esperado para os Docentes do Departamento de Medicina Social

O Departamento de Medicina Social comporta duas grandes áreas de atuação: saúde pública e saúde da família. Nesse contexto, o envolvimento com as atividades de extensão e o engajamento institucional e social é naturalmente heterogêneo o que torna difícil o delineamento de perfis baseados unicamente em elementos quantitativos com pesos únicos. Os dados descritos abaixo, portanto, devem ser encarados como orientadores dos perfis esperados. Eles deverão sempre ser analisados sob o aspecto qualitativo das contribuições individuais ao projeto acadêmico da Unidade.

Doutor 1.

Perfil: Espera-se que o Doutor 1 se engaje no ensino de graduação e pós-graduação (*stricto sensu*) e inicie seu processo de autonomia científica, profissional e educacional caracterizando uma linha de investigação e atuação própria na área e obtendo seus primeiros auxílios financeiros e ambientes de atuação. Espera-se também que esta atividade resulte em publicações em periódicos com seletiva política editorial ou registros das inovações introduzidas na sua área de atuação.

Indicadores desejáveis:

1. Comprovar engajamento no ensino de graduação, contemplando programas similares de outros países;
2. Vinculação a programa de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* reconhecido pela CAPES, e Ministério da Educação ou SaúdeEC contemplando programas similares de outros países;
3. Orientação de alunos de iniciação científica e, se possível, mestrado e residência médica ou multiprofissional;
4. Possuir publicações científicas de artigos completos em revistas indexadas em bases de dados (isi, pubmed, scopus) e/ou registros das inovações introduzidas na área de atuação com reconhecida qualidade, livros, capítulos de livros ou patentes concedidas que comprovem autonomia científica e profissional;
5. Obter financiamento junto às agências de fomento externas para desenvolvimento de projeto de pesquisa ou de extensão.

Doutor 2.

Perfil: O Doutor 2 deve demonstrar efetiva atuação no ensino de graduação e pós-graduação e possuir uma linha de investigação. Essa linha/área de atuação deve ser sustentada pela captação de auxílio financeiro em agências de fomento externas e resultar em publicações em periódicos com seletiva política editorial nas quais o

Docente figure como autor principal ou de correspondência. Além disso, deve estar participando na formação de recursos humanos qualificados e demonstrando algum grau de engajamento institucional.

Indicadores desejáveis:

1. Comprovar efetivo engajamento no ensino de graduação, contemplando programas similares de outros países;
2. Comprovar vínculo a programa de pós-graduação na qualidade de orientador/supervisor credenciado, contemplando programas similares de outros países;
3. Possuir orientação de mestrado concluída em programa de pós-graduação stricto sensu, recomendado pela CAPES, contemplando programas similares de outros países;
4. Possuir pelo menos 10 (dez) publicações científicas entre artigos completos em revistas indexadas em bases de dados (Isi, Pubmed, Scopus) com reconhecida qualidade, livros, capítulos de livros ou patentes concedidas que comprovem autonomia científica e profissional. Em algumas (pelo menos 3) destas publicações o Docente deve figurar como autor principal ou de correspondência.
5. Ter obtido junto às agências de fomento externas à USP, em processos competitivos ou submetidos à avaliação de pares, pelo menos um financiamento para desenvolvimento de projeto de pesquisa ou de extensão.
6. Comprovar atividades em pelo menos alguns dos itens relacionados a seguir:
 - 6.1. Coordenação de disciplina em curso de graduação e/ou de pós-graduação stricto sensu;
 - 6.2. Produção de material didático, impresso ou por mídia eletrônica, incluindo ensino à distância;
 - 6.3. Orientação de alunos de graduação em programas de iniciação científica, pré-iniciação científica ou equivalente (alunos do Programa Unificado de Bolsas – PUD da USP), ou de trabalho de conclusão de curso;
 - 6.4. Coordenação ou participação em programas de tutoria a alunos de graduação ou orientação de programas vinculados à cultura e extensão (para graduandos);
 - 6.5. Honorarias, prêmios ou dignidades acadêmicas relacionadas às atividades de ensino, de pesquisa, cultura ou extensão universitárias;

- 6.6. Coordenação ou participação em programas de cultura ou extensão universitária que promovam a formação de recursos humanos e a transferência de conhecimento ou tecnologia, preferencialmente, visando políticas públicas e ações de impacto social;
- 6.7. Participação, como membro titular ou suplente, de atividades administrativas ou de gestão acadêmica em órgãos colegiados da instituição de ensino superior a que está vinculado ou de entidades a ela associadas;
- 6.8. Participação em núcleos vinculados à pesquisa, ensino, cultura ou extensão universitárias.

Associado 1

Perfil: Além de ser portador do Título de Livre-Docência reconhecido pelo Conselho de Departamento de Medicina Social, o Professor associado 1 deve demonstrar plena autonomia científica e profissional, evidenciada por linha de investigação e área de atuação própria sustentada pela captação regular de auxílios financeiros em agências de fomento externas à USP e que resultam em publicações frequentes em periódicos com seletiva política editorial. É fundamental que o candidato esteja significativamente engajado na formação de recursos humanos qualificados e apresente adequado perfil de engajamento institucional.

Indicadores desejáveis*:

1. Comprovar efetivo engajamento no ensino de graduação após o doutorado, contemplando programas similares de outros países;
2. Comprovar vínculo a Programa de Pós-Graduação *stricto sensu*, reconhecido pela CAPES, na qualidade de orientador credenciado, contemplando programas similares de outros países;
3. Possuir pelo menos 03 (três) orientações concluídas em Programas de Pós-Graduação *stricto sensu*, recomendado pela CAPES, das quais 01 (uma) de doutorado, contemplando programas similares de outros países;
4. Possuir pelo menos 20 (vinte) publicações científicas entre artigos completos em revistas indexadas em bases de dados (ISI, PubMed, Scielo, Scopus) com reconhecida qualidade na área de conhecimento, livros, capítulos de livros ou patentes concedidas que comprovem autonomia científica e uma linha própria de pesquisa;
5. Ter obtido junto às agências de fomento, em processos competitivos ou submetidos à avaliação de pares, financiamento para desenvolvimento de projeto de pesquisa ou de extensão.
6. Comprovar atividades na maioria dos itens relacionados a seguir:

- 6.1. Coordenação de disciplina em Curso de Graduação e/ou de Pós-Graduação stricto sensu;
- 6.2. Produção de material didático, impresso ou por mídia eletrônica, incluindo ensino à distância;
- 6.3. Orientação de alunos de graduação em programas de iniciação científica, pré-iniciação científica ou de trabalho de conclusão de curso, sendo pelo menos 02 (dois) com bolsa patrocinada por agência de fomento;
- 6.4. Coordenação ou participação em Programas de Tutoria a alunos de graduação ou orientação de programas vinculados à cultura e extensão (para graduandos);
- 6.5. Honorarias, prêmios ou dignidades acadêmicas relacionados às atividades de ensino, de pesquisa ou de extensão;
- 6.6. Coordenação ou participação em programas de extensão universitária que promovam a formação de recursos humanos e a transferência de conhecimento ou tecnologia, preferencialmente, visando políticas públicas e ações de impacto social;
- 6.7. Orientação em programa de pós-graduação latu sensu ou programa de Residência Médica, por pelo menos 03 (três) anos;
- 6.8. Participação, como membro titular ou suplente, de atividades administrativas ou de gestão acadêmica em órgãos Colegiados da Instituição de Ensino Superior a que está vinculado ou de entidades a ela associadas;
- 6.9. Participação em núcleos vinculados à pesquisa;
- 6.10. Participação, em média de, pelo menos, uma reunião científica anual, após o doutorado, com apresentação de trabalho;
- 6.11. Realização de estágio de pós-doutoramento totalizando, pelo menos, 06 (seis) meses;
- 6.12. Reconhecimento por pares externos à Instituição de origem, como especialista de destaque em sua área de atuação, expresso por convites para participação em bancas de concursos;
- 6.13. Participação em conselhos editoriais, comitês científicos ou consultoria ad hoc de periódicos ou órgãos de fomento;
- 6.14. Criação, organização e orientação de serviços vinculados à extensão universitária;
- 6.15. Cargos diretivos em sociedades profissionais e científicas;
- 6.16. Supervisão de Pós-Doutorado.

** Baseado nos critérios mínimos para candidatos à Livre-Docência aprovados pela Congregação da FMRP-USP*

Associado 2.

Perfil: O Associado 2 deve demonstrar, além da plena autonomia científica e profissional descrita acima, reconhecimento pelo menos nacional em áreas de pesquisa e atuação relacionada.

Indicadores desejáveis:

Somando-se às características descritas para o Professor Associado 1, deve ainda

1. Possuir pelo menos 06 (seis) orientações concluídas em programas de pós-graduação stricto sensu, recomendado pela USP das quais 03 (três) de doutorado, contemplando programas similares de outros países;
2. Possuir pelo menos 30 (trinta) publicações científicas entre artigos completos em revistas indexadas em bases de dados (Isi, Pubmed, Scopus) com reconhecida qualidade na área de conhecimento, livros, capítulos de livros ou patentes concedidas que comprovem autonomia científica e profissional e uma linha própria de pesquisa e atuação. Em parte significativa (pelo menos 8) destas publicações o Docente deve figurar como autor principal ou de correspondência.
3. Ter obtido junto às agências de fomento externas à USP, em processos competitivos ou submetidos à avaliação de pares, pelo menos três financiamentos para desenvolvimento de projeto de pesquisa ou de extensão;
4. Participar, como convidado, de eventos científicos no País;
5. Demonstrar o impacto significativo da sua produção científica através de indicadores como o número de citações, índice-H, número de acessos ou downloads de artigos compatível com pares da respectiva área de atuação em nível internacional.

Associado 3 / Titular.

Perfil: O Docente associado 3 deve ter um perfil semelhante ao de um Professor Titular. Para isso, além das características descritas para os níveis anteriores, deve demonstrar significativa e reconhecida produção científica, destaque na atuação da sua área de atuação profissional e formação de recursos humanos em áreas de pesquisa e extensão relacionadas. Este reconhecimento deve ser caracterizado não apenas em número de publicações, mas por evidências de exercício de liderança na área, refletida, por exemplo, em convites para Palestras em Eventos Científicos Nacionais ou Internacionais, participação em Comitês de agências de Fomentos Nacionais ou Internacionais, participação em Comitês Editoriais de revistas internacionais de referência nas suas áreas e Comissões relacionadas às políticas públicas.

Indicadores desejáveis: Completando este perfil, deve ainda:

1. Possuir pelo menos 10 (dez) orientações concluídas em programas de pós-graduação stricto sensu, recomendado pela CAPES, das quais 05 (cinco) de doutorado, contemplando programas similares de outros países;
2. Possuir pelo menos 40 (quarenta) publicações científicas entre artigos completos em revistas indexadas em bases de dados (isi, pubmed, scopus) com reconhecida qualidade na área de conhecimento, livros, capítulos de livros ou patentes concedidas que comprovem autonomia científica e uma linha própria de pesquisa. Em parte significativa destas publicações (pelo menos 15) o Docente deve figurar como autor principal ou de correspondência;
3. Ter obtido junto às agências de fomento externas à USP, em processos competitivos ou submetidos à avaliação de pares, pelo menos 5 (cinco) financiamentos significativos para desenvolvimento de projeto de pesquisa ou de extensão;
4. Participar, como convidado, de um número significativo de eventos científicos no País e, se possível, no exterior;
5. Demonstrar o impacto significativo da sua produção científica através de indicadores como o número de citações, índice-H, número de acessos ou downloads de artigos compatível com pares da respectiva área de atuação em nível internacional.

3. PROJETO ACADÊMICO DOCENTE

Como o Projeto Acadêmico da Unidade norteia o Projeto Acadêmico dos Departamento e dos seus docentes, é importante salientar que, de acordo com o Capítulo II da Resolução Nº 7271 de 23 de novembro de 2016, o docente aprovado em concurso público:

- iniciará o exercício de suas funções docentes em período de experimentação (estágio probatório constitucional) por 3 (três) anos.
- deverá apresentar, nos primeiros 60 (sessenta) dias do exercício, projeto de estágio docente, com o apoio do Departamento, para cumprimento nos 2 (dois) anos iniciais de suas atividades na Universidade.
- deverá elaborar projeto de estágio docente conforme disposto no Regimento da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), o qual será submetido à apreciação do Conselho do Departamento, da Congregação ou Conselho Técnico-Administrativo (CTA) e da Comissão Especial de Regimes de Trabalho (CERT).
- terá sua Avaliação de Estágio baseada no seu engajamento institucional, capacidade de iniciativas e desempenho didático-pedagógico.

Ainda, de acordo com os Artigos 20 e 21 do Regimento Interno da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), o projeto acadêmico do docente:

- deverá indicar o planejamento das atividades para o período (para os dois primeiros anos no caso de docentes novos e para cinco anos no caso dos demais docentes).
- deverá conter atividades articuladas com o projeto acadêmico do Departamento e da Unidade.
- deverá envolver as seguintes atividades docentes: atividades didáticas em graduação e pós-graduação; atividades de pesquisa e orientação de alunos de graduação e pós-graduação; planejamento/credenciamento para atuação na pós-graduação; atividades de cultura e extensão universitária e/ou inovação tecnológica; atividades de gestão universitária.
- deverá ser aprovado pelo Conselho de Departamento e pela Congregação ou CTA.

Projeto para o Estágio Docente (para novos contratados)

O projeto de estágio docente deverá ser elaborado adaptando-se as exigências próprias do projeto acadêmico do docente à assunção gradual de responsabilidades acadêmicas, observadas as diretrizes gerais estabelecidas pela CAD e destacando-se:

I- atividade didática na graduação, conforme a carga que vier a ser atribuída pelo Departamento;

II- orientação de estudantes de graduação, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Graduação e, quando pertinente, pelas Comissões de Pesquisa e Cultura e Extensão;

III- atividade de pesquisa, com o engajamento do docente em grupos atuantes na Universidade;

IV- credenciamento para atuação na pós-graduação ou a preparação para tanto, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Pós-Graduação.

4 AÇÕES DE CARÁTER INOVADOR E DE FUNÇÃO SOCIAL

O DMS, em parceria com a FAEPA e a Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto, realiza a implantação da Estratégia de Saúde da Família no Distrito Oeste de Ribeirão Preto. Por meio de Núcleos e Unidades de Saúde da Família, o DMS contribui para a saúde e o bem-estar da comunidade do entorno do Campus USP de Ribeirão Preto. Esta atividade de extensão proporciona também a formação de estudantes de graduação de diferentes cursos (e.g. fisioterapia, medicina, terapia ocupacional) e pós-graduação (residência médica em medicina de família e comunidade, residência multiprofissional e o mestrado e doutorado em saúde pública).

Dentre as ações de caráter inovador neste projeto e somando-se à inovação realizada pelo seu corpo docente e de funcionários em seus planos de trabalho individuais, destaca-se a adoção da gestão parametrizada, particularmente com a introdução do índice de desempenho docente.

5 GESTÃO DO PROJETO DE ACADÊMICO DO DMS

1. A Chefia do DMS é responsável por liderar a execução do projeto acadêmico do DMS;
2. O Conselho do Departamento de Medicina Social é o órgão responsável pelo monitoramento da implementação do referido projeto acadêmico;
3. Considerando os relatórios anuais e de fim de gestão, o Conselho de Departamento irá analisar o progresso do departamento em relação às metas do período avaliativo e recomendar eventuais ajustes dos objetivos, ações, indicadores e metas;
4. O Projeto Acadêmico poderá ser revisado pelo Conselho de Departamento considerando prioridades emergentes ou restrições situacionais enfrentadas pelo Departamento de Medicina Social.

6 ANEXOS

Anexo 1.

RESOLUÇÃO Nº 7271, 23 DE NOVEMBRO DE 2016.

A Resolução Nº 7271, 23 de novembro de 2016, ou Estatuto do Docente da Universidade de São Paulo, consolida as disposições que regem a atividade docente na Universidade, tais como regimes de trabalho, regulamentação do estágio para docente ingressante, projeto de estágio do novo docente e projeto acadêmico dos docentes, atividades simultâneas ao exercício em RDIDP, progressão horizontal na carreira docente, processo de avaliação periódica do docente, competência dos Conselhos de Departamento e Congregações ou Conselhos-Técnico-Administrativos para tramitação de processos sobre a material.

Capítulo III – Regimes de trabalho

Artigo 12 – São regimes de trabalho docente na Universidade o Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), o Regime de Turno Completo (RTC) e o Regime de Turno Parcial (RTP).

Seção I – Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP)

Artigo 13 – O Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), regime preferencial do corpo docente da USP, tem a finalidade de estimular a excelência e favorecer o aprimoramento contínuo das atividades de ensino, pesquisa, extensão e cultura.

Artigo 14 – O docente em RDIDP está obrigado a dedicar-se plena e exclusivamente aos trabalhos de seu cargo ou função, vedado o exercício de outra atividade pública ou particular, salvo as exceções previstas neste Estatuto do Docente (ED).

Seção II – Regime de Turno Completo (RTC)

Artigo 33 – O Regime de Turno Completo (RTC) é um regime especial de trabalho no qual o docente se obriga a trabalhar na USP por 24 (vinte e quatro) horas semanais em atividades de ensino, pesquisa e extensão.

§ 1º- O docente em RTC poderá exercer outra atividade particular ou pública, compatível com o regime, respeitadas as normas sobre acumulação.

§ 2º- As atividades remuneradas por fontes distintas da Universidade são consideradas excedentes, ainda que complementares, às funções docentes ordinárias e não poderão ser computadas para fins de avaliação das atividades regulares ou cumprimento do RTC.

Seção III – Regime de Turno Parcial (RTP)

Artigo 34 – O Regime de Turno Parcial (RTP) é o regime no qual o docente se obriga a trabalhar na USP por 12 (doze) horas semanais em atividades de ensino.

Anexo 2.

RESOLUÇÃO Nº 7271, 23 DE NOVEMBRO DE 2016.

A Resolução Nº 7271, 23 de novembro de 2016, ou Estatuto do Docente da Universidade de São Paulo, consolida as disposições que regem a atividade docente na Universidade, tais como regimes de trabalho, regulamentação do estágio para docente ingressante, projeto de estágio do novo docente e projeto acadêmico dos docentes, atividades simultâneas ao exercício em RDIDP, progressão horizontal na carreira docente, processo de avaliação periódica do docente, competência dos Conselhos de Departamento e Congregações ou Conselhos-Técnico-Administrativos para tramitação de processos sobre a material.

Capítulo II – Estágio probatório

Artigo 2º – A nomeação do docente aprovado em concurso, cumpridas as exigências legais pertinentes e após a publicação, dará início ao exercício, em período de experimentação, no regime de trabalho estabelecido no edital.

Artigo 3º – Nos 3 (três) anos iniciais do efetivo exercício das funções docentes, o docente deverá se submeter ao estágio probatório constitucional.

Parágrafo único – Os Professores Titulares que já tiverem exercício docente na USP por período superior ao do estágio probatório constitucional estarão dispensados do cumprimento das disposições deste Capítulo.

Artigo 4º – Nos primeiros 60 (sessenta) dias do exercício, o docente deverá apresentar projeto de estágio docente, com o apoio do Departamento, para cumprimento nos dois anos iniciais de sua atividade na Universidade.

Artigo 5º – O projeto de estágio docente, elaborado conforme disposto no Regimento da Comissão Permanente de Avaliação (CPA), deverá ser submetido à apreciação do Conselho do Departamento, da Congregação ou Conselho Técnico-Administrativo (CTA) e da Comissão Especial de Regimes de Trabalho (CERT).

Artigo 6º – Ao término do segundo ano do exercício, o docente deverá apresentar relatório de atividades e projeto acadêmico relativo ao período subsequente, submetendo-os às instâncias referidas no artigo 5º.

Artigo 7º – Como condição para a aquisição da estabilidade, será realizada a Avaliação de Estágio, a cargo de comissão instituída para essa finalidade, designada pela CERT, com três membros, os quais poderão ser integrantes da própria CERT, sendo pelo menos um membro do Departamento de lotação do docente.

Artigo 8º – A Avaliação de Estágio considerará:

I – parecer do Conselho do Departamento sobre o relatório referido no artigo 6º, do qual conste tópico específico sobre o engajamento institucional, considerados a observância da ética universitária, a capacidade de iniciativa e o desempenho didático-pedagógico;

II – relatório de participação, obrigatória, no Programa de Recepção de Docentes, organizado pela Unidade, Museu ou Instituto Especializado, sob a coordenação da CERT.

Artigo 9º – Da decisão que negar a aprovação do estágio, caberá recurso à Comissão Plenária (CP) da CPA, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data da ciência, em última instância.

Artigo 10 – Concluído o estágio probatório com aprovação, na hipótese de Professor

Doutor ou Associado, a confirmação no cargo será feita no primeiro nível do degrau correspondente da carreira.

Artigo 11 – Encerrado o período de estágio, o docente se submeterá às avaliações periódicas, de acordo com o calendário fixado pela CPA.

Anexo 3.

http://www.reitoria.usp.br/wp-content/uploads/regimento_nova_CPA-v9

Regimento Interno da Comissão Permanente de Avaliação (CPA)

Artigo 20- O projeto acadêmico do docente deverá indicar o planejamento da atividade para o período, devidamente articulado com os projetos do Departamento e da Unidade, Museu ou Instituto Especializado, observadas as diretrizes gerais estabelecidas pela CAD e considerando, dentre outras, as seguintes atividades:

- I- didática em graduação;
- II- didática em pós-graduação;
- III – pesquisa;
- IV- orientação de trabalhos de graduação e pós-graduação;
- V- cultura e extensão universitária;
- VI- inovação tecnológica;
- VII- outras específicas da área, tais como produção científica, literária, filosófica ou artística, curadoria de exposições e outras;
- VIII –exercício de funções de gestão universitária;
- IX- -atuação significativa na política científica.

§ 1o- Na hipótese de vinculação subsidiária do docente a outro Departamento, Unidade, Museu ou Instituto Especializado, o projeto acadêmico do docente deverá explicitar as atividades a serem realizadas em cada um dos locais e a compatibilidade com os projetos institucionais respectivos.

§ 2o- As exigências para o professor em Regime de Tempo Parcial (RTP) poderão ser adequadas à dedicação exigida, privilegiando-se as atividades de ensino na graduação, a critério do Conselho de Departamento e da CAD.

§ 3o- O projeto acadêmico do docente deverá ser aprovado pelo Conselho de Departamento e pela Congregação ou CTA.

Artigo 21- O projeto de estágio docente deverá ser elaborado adaptando-se as exigências próprias do projeto acadêmico do docente à assunção gradual de responsabilidades acadêmicas, observadas as diretrizes gerais estabelecidas pela CAD e destacando-se:

- I- atividade didática na graduação, conforme a carga que vier a ser atribuída pelo Departamento;
- II- orientação de estudantes de graduação, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Graduação e, quando pertinente, pelas Comissões de Pesquisa e Cultura e Extensão;
- III- atividade de pesquisa, com o engajamento do docente em grupos atuantes na Universidade;
- IV- credenciamento para atuação na pós-graduação ou a preparação para tanto, conforme critérios estabelecidos pela Comissão de Pós-Graduação.

Anexo 4

<http://sites.usp.br/cert/roteiro-para-relatorios-bienais-periodo-de-experimentacao/>

Roteiro para Relatórios Bienais do período de experimentação

Este roteiro é dirigido aos docentes admitidos na USP desde julho de 2014 e aos admitidos entre julho de 2012 e junho de 2013, que entregaram recentemente seu primeiro relatório bienal. Os demais docentes em período de experimentação poderão optar por seguir as recomendações aqui contidas, se julgarem conveniente. Os docentes que já iniciaram a preparação do próximo relatório devem continuar a redação sem preocupação com elas. A geração de indicadores de qualidade, uma das ênfases do texto, é tarefa que precisa ser desenvolvida aos poucos. Não se espera, portanto, que um docente possa identificar e produzir tais indicadores ao mesmo tempo em que elabora seu relatório.

1 Noções que moldam o relatório bienal

1.1 Projeto acadêmico

Avaliar não é um fim. Idealmente, toda avaliação é parte de um plano e serve para aferir o progresso dos participantes rumo a metas pré-definidas. Na Universidade de São Paulo, cada departamento (ou estrutura equivalente, nas unidades que não se dividem em departamentos) possui seu projeto acadêmico, um plano de longo prazo que faz parte da cultura departamental e define as opções de trabalho dos docentes, mesmo que não tenha sido escrito. Em linhas-gerais, ele compreende os cursos de graduação e pós-graduação e os programas de pesquisa e de extensão do departamento.

Para que a USP progrida, o projeto acadêmico de cada departamento precisa ser continuamente aprimorado. O aprimoramento depende da participação de todos, e os docentes recém-admitidos, graças a seu entusiasmo e suas novas ideias, têm potencial para dar contribuições especialmente valiosas. O relatório bienal é um instrumento que põe o detentor das ideias e do entusiasmo em comunicação com a comunidade que o abriga, com o objetivo de casar as aptidões do recém-admitido com o projeto acadêmico a que ele está filiado. Para poder redigir um relatório sólido no final do biênio, desde o início o docente precisa ter familiaridade com suas responsabilidades em relação àquele projeto, as quais dependem do regime em que ele foi contratado.

O relatório bienal é uma pequena dissertação sobre um conjunto de atividades. Como a variedade de iniciativas que compõem a vida universitária é grande demais para ser descrita por um modelo único, cabe a cada autor selecionar a forma mais adequada. Não obstante, a construção do documento pode pautar-se por uma noção que independe de especialidades ou regimes de trabalho: o relatório deve espelhar o ordenamento de ideias que sustentou o trabalho nele descrito. Na prática, significa que a redação deve estar atenta aos três elementos do planejamento discutidos a seguir: as metas, frutos da reflexão no início das atividades, os resultados, coincidentes ou não com os objetivos iniciais, e os indicadores, parâmetros concretos que o docente escolheu para mostrar que o trabalho foi bem conduzido e teve consequências importantes.

1.2 Regimes de trabalho

O Estatuto da USP prevê três regimes de trabalho, com missões distintas: o Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), que exclui atividade profissional paralela à vida universitária, o Regime de Turno Completo (RTC), constituído por 24

horas semanais de trabalho acadêmico, e o Regime de Tempo Parcial (RTP), com 12 horas semanais de trabalho essencialmente didático. (ver <http://www.usp.br/cert/outros-regimes/>, para definição sucinta)

1.2.1 RDIDP

O RDIDP constitui a espinha dorsal da Universidade, pois oferece aos docentes tempo suficiente para desenvolver projetos amplos de pesquisa, ensino e extensão. Via de regra, quer individualmente, quer em equipes, os docentes em RDIDP desenvolvem projetos investigativos de fôlego, que traçam as grandes linhas de pesquisa do departamento. São eles também os que definem os rumos da pós-graduação e, em muitos departamentos, da extensão. Em resumo, o trabalho dos docentes em RDIDP tende a definir o projeto acadêmico departamental. Em condições normais, nas Unidades, espera-se que o relatório bienal de um docente em RDIDP revele bom desempenho no ensino (incluindo orientação) e na pesquisa. Quando a atividade acadêmica incluir extensão ou gestão, a avaliação do relatório ponderará os diferentes componentes do trabalho. Nos Museus e Institutos Especializados a ponderação dependerá das características da instituição.

1.2.2 RTC

Para cumprirem adequadamente a missão universitária, de formar estudantes e gerar conhecimento, muitos departamentos que trabalham em áreas profissionalizantes contratam docentes em RTC, que dividem seu tempo entre a Universidade e o ambiente profissional externo. Na prática, boa parte dos docentes em RTC encontra naquele ambiente uma extensão de seu laboratório e traz dele para o mundo acadêmico dados, técnicas e ideias que enriquecem o ensino e a pesquisa. Para certas atividades de extensão, a liderança de docentes em RTC é essencial. No ensino, RDIDP's e RTC's têm responsabilidades semelhantes, embora os últimos tendam a ser mais afinados com disciplinas aplicadas. Assim como os de RDIDP, os relatórios bienais do RTC devem conter seções dedicadas à pesquisa, ao ensino e à extensão. Entretanto, dado que dedicam fração maior do seu tempo ao trabalho em sala de aula, os docentes em RTC devem descrever com especial cuidado suas atividades didáticas.

1.2.3 RTP

O Regime de Tempo Parcial (RTP) se destina a atender necessidades didáticas específicas de certos departamentos. Os docentes em RTP estão dispensados de apresentar os relatórios bienais do período de experimentação.

1.3 Elementos básicos do relatório

1.3.1 Metas e resultados

Como já explicado, a evolução do projeto acadêmico de cada departamento depende da contribuição de todos os docentes. Desenvolver o projeto é uma empreitada complexa, que requer cooperação guiada pela perseguição de ideais distantes e seria difícil de visualizar se não pudesse ser dividida em tarefas menores. Também pode ser fracionada a contribuição de longo prazo de cada docente para o conjunto de tarefas sob sua responsabilidade. No mesmo espírito, o biênio pode ser visto por um docente em período de experimentação como uma etapa marcada por metas de curto prazo, que são estabelecidas no início do período para serem alcançadas antes do final do segundo ano.

As metas estão sujeitas a alteração. Planos de pesquisa científica exigem frequentes revisões, motivada por ocorrências inesperadas de cunho prático, por descobertas ou por resultados imprevistos. Muitas vezes, os resultados se distanciam dos objetivos iniciais. Em outros ramos da pesquisa, assim como no ensino e na extensão, o desenvolvimento de um projeto é mais previsível, e, em condições normais, os resultados se aproximam das metas inicialmente ambicionadas.

Todos os docentes têm experiência com relatórios de pesquisa, que descrevem a motivação inicial para o trabalho, os objetivos do projeto, os métodos empregados, dificuldades encontradas, medidas adotadas para superá-las e os resultados alcançados. O aperfeiçoamento do ensino e da extensão também exige diagnóstico, definição de metas, escolha de procedimentos e superação de barreiras. Tudo isso pode ser feito com mais ou menos formalidade, conforme o estilo do docente, mas no final do biênio o docente deve encarar o relatório como um discurso sobre as iniciativas que tomou nos diferentes componentes de sua vida acadêmica.

Como exemplo de iniciativa, considere-se o projeto de um docente para reduzir o percentual de reprovação nas disciplinas sob sua responsabilidade. A seção dedicada ao ensino do relatório bienal descreverá as disciplinas, os estudantes, as condições de trabalho e a preocupação do autor com os índices de aprovação no início do projeto. Em seguida virão as medidas tomadas, eventuais correções de rumo e os índices de aprovação no final do período. E, no final, as conclusões a que o trabalho conduziu, como em um relatório de pesquisa.

Bons projetos de pesquisa científica quase sempre envolvem novas abordagens ou novas maneiras de pensar. O trabalho em outras áreas de atuação não precisa ser tão inovador. Consolidar recentes ganhos no ensino ou na extensão, por exemplo, pode ser mais valioso do que agregar novas tecnologias. Nada é mais importante em um projeto do que definir de metas e adotar procedimentos adequados para perseguir-las. Mesmo que os objetivos inicialmente previstos não possam ser alcançados, um trabalho bem estruturado deixará outros resultados que fornecerão atestado de qualidade.

Em todas as áreas de atuação, espera-se desempenho compatível com o ponto de partida e com os recursos à disposição do docente. Em particular, se o quadro inicial for pouco alentador e as condições permitirem, as metas devem ser ambiciosas, especialmente as almejadas por docentes em RDIDP. No extremo oposto, se graças a trabalho prévio o departamento já estiver em um elevado patamar na pesquisa, no ensino, ou na extensão, mesmo a manutenção desse patamar poderá exigir trabalho árduo, e um avanço incremental será satisfatório. Na avaliação dos primeiros relatórios, a CERT procurará adotar postura formativa e avisar o interessado sempre que as metas parecerem pouco ambiciosas.

1.3.2 Indicadores de qualidade

Para poder ser avaliado adequadamente, além de descrever os projetos desenvolvidos, o relatório precisa trazer indicadores que mostrem, mesmo para um não-especialista, que o docente alcançou resultados importantes por meio de trabalho sólido. Em alguns casos, o cumprimento de uma meta já é suficiente para evidenciar qualidade, mas essa é a exceção, não a regra. Se o objetivo do projeto de uma pesquisadora for entender melhor a propagação de uma epidemia e ela encontrar uma variável até aqui desconsiderada por outros estudiosos da doença, terá alcançado um resultado concreto. Em si, entretanto, a descoberta não constitui medida da qualidade do

trabalho: o resultado pode ter grande ou pequena importância, os métodos empregados podem ter sido rigorosos ou inadequados, e a análise das implicações pode ter sido aprofundada ou superficial. Já a aceitação de um texto sobre o assunto por uma revista com conhecido rigor editorial é um indicador de qualidade, porque mostra que árbitros especializados aprovaram o texto após avaliarem a importância do achado, o rigor metodológico e a robustez das conclusões.

De forma análoga, no exemplo apresentado na Seção 1.3.1, do projeto para reduzir o número de reprovações, tabelas mostrando que mais alunos foram aprovados permitirão concluir que a meta foi alcançada, mas por si não porão em evidência a solidez do resultado. Para apresentar um indicador de qualidade, o docente poderá comparar criticamente (i) o desempenho global, no curso, dos estudantes para quem lecionou no início do projeto com o dos estudantes do último semestre; (ii) as provas e outros elementos de avaliação aplicados à primeira turma com os aplicados à última; e (iii) os índices de aprovação antes prevalecentes com os atuais.

Ainda mais um exemplo da distinção entre resultados e métricas de qualidade poderá ser útil. Se uma docente se propuser a escrever um livro e um ano mais tarde tiver um volume de duzentas páginas sobre sua escrivania, será fácil reconhecer que ela cumpriu uma meta. Nesse ponto, ainda não se sabe se o resultado merece elogio. Mais adiante, quando chegar a carta de aceitação de uma editora que coleciona prêmios importantes, a autora disporá de um indicador inquestionável de qualidade.

Não se esperam resultados notáveis em todos os ramos, e nem é necessário que cada docente atue em todas as áreas. O docente deve estar atento ao projeto acadêmico do departamento e distribuir seu tempo de forma a conseguir bom desempenho global. Situações excepcionais podem justificar resultados expressivos apenas no ensino, como já explicado na Seção 1.2.1. Em condições normais, porém, as Unidades esperam do trabalho em RDIDP bom desempenho no ensino e em ao menos uma das demais atividades fim. Nos Museus e Institutos Especializados, o perfil de resultados deve adaptar-se à missão. A atividade de extensão em um Museu, por exemplo, pode perfeitamente ter mais peso do que o ensino.

É responsabilidade do avaliado fornecer os indicadores que mostrarão a qualidade de seu trabalho. Seria contraproducente ver a avaliação como um processo de que o avaliado participa passivamente e que é disparado quando o primeiro parecerista lê a página de rosto do relatório. O processo começa quase dois anos antes e está inicialmente sob controle do docente avaliado. É dever dele, com ajuda da Chefia do seu departamento (ou equivalente, nas unidades que não se dividem em departamentos) e dos Presidentes das comissões estatutárias, escolher os indicadores e coletar os dados que mais adiante alimentarão o relatório. Não se trata de um desafio de grandes proporções, conforme a Seção 2.3.2 mostrará. Entretanto, essa tarefa precisa ser iniciada já nos primeiros meses do biênio, para que os dados que compõem os indicadores possam ser coletados aos poucos.

2 Estrutura do relatório

2.1 Público

O relatório tem dois tipos de leitores. Um deles é a assessoria (escolhida pela Chefia departamental), cujo parecer norteará as decisões do Conselho do Departamento, da Congregação ou do CTA da unidade e da CERT. Os pareceristas são docentes especializados na área de trabalho do autor do relatório e poderão entender

argumentos expressos em linguagem técnica. O outro são os colegiados, em geral constituídos por não-especialistas. Dadas as diferenças entre os dois públicos, recomenda-se que o relatório contenha as seções sumárias descritas na Seção 2.2, além de uma parte discursiva. A CERT dará atenção a todo o documento, mas os sumários agregarão qualidade ao processo.

2.2 Formato

2.2.1 Seções sumárias

O relatório pode ser mais ou menos detalhado, segundo a preferência do autor. Recomenda-se, entretanto, que se organize em quatro partes: duas seções sumárias sobre a atuação do docente, uma seção detalhada com descrição de cada atividade e uma seção conclusiva. Se o documento for estruturado dessa forma, as duas seções iniciais servirão para oferecer uma visão abrangente do trabalho do docente. Mais especificamente, recomenda-se que a primeira seção apresente um resumo comentado da carreira do docente, a partir de seu doutorado. Um texto de meia página será suficiente. Caberão aqui, também, considerações rápidas sobre circunstâncias especiais que possam ter desviado seu trabalho do rumo inicialmente traçado. A segunda seção, que também poderá ser breve, será dividida em subseções, uma para cada ramo da atividade acadêmica que tiver sido explorada, e apresentará as metas e os resultados alcançados no biênio e os indicadores escolhidos para mostrar a qualidade do trabalho.

2.2.2 Corpo e seção conclusiva

Concluídas as duas seções sumárias, o corpo do relatório trará informações mais detalhadas sobre cada atividade: metas inicialmente almejadas, descrição do trabalho, discussão qualitativa dos resultados conseguidos no biênio e indicadores de qualidade. Depois disso virá uma seção conclusiva, que recapitulará, resumidamente, os resultados mais importantes alcançados no período — cinco, no máximo.

2.3 Conteúdo

2.3.1 Corpo do relatório

O relatório pretende mostrar que seu autor conseguiu resultados de boa qualidade em diversos ramos do trabalho acadêmico. O corpo do relatório objetiva convencer o parecerista especializado e oferecer a ele as informações de que necessita para analisar qualitativamente o trabalho do autor. O texto não precisa ser longo: para cada atividade desenvolvida, algumas páginas poderão ser suficientes se a argumentação ficar restrita ao que é mais importante. Como explicado na Seção 1.3.1, será mais fácil apresentar cada realização se o docente guiar-se pela organização tradicional de um relatório de pesquisa, que compreende motivação, metas, métodos, dificuldades superadas, eventuais mudanças de rumo, resultados e conclusões. E será mais fácil o trabalho do parecerista se as conclusões permitirem avaliar a novidade, a importância e a substância dos resultados alcançados.

Para descrever mais especificamente a atividade em cada área, o relatório podem recorrer a informações quantitativas, tais como número ou carga horária de disciplinas lecionadas, número de estudantes orientados ou número de viagens de campo necessárias para executar um projeto de pesquisa. Muito embora valiosas para pareceristas e colegiados, visto que ajudam a entender as condições em que o docente trabalha e como ele distribui seu tempo, tais informações não constituem o objeto da

avaliação. Para poder avaliar adequadamente a atividade do docente, os colegiados precisam de informações qualitativas, que complementarão o parecer do especialista. Por isso, repete-se aqui a sugestão de apresentar os indicadores de qualidade, junto com as metas e resultados de cada projeto, tanto no corpo do relatório como na segunda seção sumária, no topo do relatório.

Dados qualitativos quase invariavelmente provêm de julgamentos subjetivos. Por isso, o relatório precisa trazer um conjunto expressivo de indicadores de qualidade. Ainda que composto por elementos individualmente derivados de análises subjetivas, o conjunto desenha uma imagem objetiva do desempenho do docente em cada ramo de sua atividade. A Seção 1.3.2 trará exemplos de indicadores para as diferentes áreas acadêmicas. As listas de indicadores ali apresentadas são longas, mas estão longe de serem exaustivas, e os itens que as compõem nem sempre definirão as melhores métricas. Cada rol deve ser entendido como um conjunto de ilustrações que ajuda a identificar bons indicadores.

Embora ninguém seja mais qualificado do que o próprio docente para selecionar os documentos que retratarão seu desempenho, é importante discutir os índices com a Chefia para garantir aderência ao projeto departamental. O docente poderá ainda pedir ajuda às comissões estatutárias de sua unidade, tanto para encontrar indicadores como para levantar mais dados.

Os indicadores estão sujeitos a condições. Para serem fidedignos, devem estar livres de conflitos de interesse e apoiar-se em critérios explícitos. O parecer de um colaborador sobre a qualidade de um trabalho científico, por exemplo, não pode ser considerado isento, e nem tem valor um parecer ou depoimento que exalta qualidades sem explicar porque o signatário ficou bem impressionado. Para serem substantivos, os índices devem contemplar um volume expressivo de trabalho. Um parecer que elogie uma entrevista, por exemplo, terá muito menos peso do que a análise crítica de um capítulo de livro. Para serem discriminantes, eles devem identificar a contribuição do autor em um trabalho de equipe. A publicação de um artigo em que o nome do docente aparece sem saliência numa lista de 15 autores, por exemplo, serve para mostrar que ele tem empenho e espírito de colaboração, mas por si pouco diz sobre a qualidade de seu trabalho científico.

2.3.2 Exemplos de indicadores de qualidade

O corpo docente dispõe de inúmeros recursos para evidenciar a qualidade de seu trabalho. A comunidade está familiarizada com os indicadores da pesquisa, mas tem havido menos reflexão sobre as métricas da qualidade das outras atividades. Por isso, parece conveniente apresentar vários exemplos. Os dez indicadores listados em cada uma das Seções 2.3.2.1–2.3.2.5 têm propósito meramente ilustrativo. Dependendo da atividade do docente, outras medidas poderão ser mais apropriados e serão igualmente úteis, desde que sejam fidedignas, substantivas e discriminantes.

Pesquisa

Publicação de artigo em revista com política editorial seletiva. Uma indicação da seletividade é o número médio de citações recebidas por artigos publicados na revista; Publicação de livro por editora com política editorial seletiva. A premiação de livros publicados pela editora e o número médio de citações recebidas por obras com características semelhantes publicadas anos antes são índices de seletividade;

Número de citações recebidas por trabalhos recentes do docente. O currículo Lattes contabiliza as citações nas bases ISI, SciELO e SCOPUS, muito embora a contabilização não seja atualizada automaticamente e exija intervenção do interessado. O docente poderá também registrar o seu perfil de pesquisador na base Google Scholar, que identifica melhor as citações em certas áreas do conhecimento;

Citação de trabalho em livro importante ou artigo de revisão da área;

Convite para apresentar trabalho em conferência internacional ou para contribuir trabalho para revista com política editorial seletiva;

Concessão, diretamente ao docente, de auxílio à pesquisa por agência de fomento, ou distinção como pesquisador principal outorgada por agência de fomento;

Resenha ou matéria em revista de divulgação científica sobre a pesquisa do docente;

Parecer sobre a qualidade do trabalho do docente, emitido por instituição externa;

Indicador do sucesso de colóquio, reunião científica, evento tecnológico ou programa de seminários organizado pelo docente. Exemplos de indicadores são financiamento por entidades externas, número de participantes de outras instituições e qualificação dos palestrantes;

Distinção recebida pelo docente.

Ensino

O bom ensino compreende três componentes interligados: preparação, apresentação e interação com os alunos. É mais fácil encontrar indicadores para a primeira do que para as duas últimas, que são, entretanto, igualmente importantes. Na seguinte lista, todos os itens medem a qualidade da preparação, mas somente os itens (1) e (4)-(8) cobrem a apresentação e a interação.

Avaliação pelos estudantes, acompanhada do índice de aprovação na disciplina. O docente pode escolher o formulário que julgar mais conveniente (o da Pró-Reitoria de Graduação ou outro elaborado pela Comissão de Graduação da unidade, por exemplo). A comparação com o índice de aprovação é necessária porque muitos docentes se queixam de que o resultado da avaliação reflete o rigor do critério de aprovação;

Amostragem dos elementos que constituem o critério de aprovação, tais como provas ou listas de trabalhos propostos. Também devem ser correlacionados com o índice de aprovação;

Material didático produzido pelo docente, em papel, meio eletrônico ou armazenado em portais eletrônicos, tais como Moodle (<http://disciplinas.stoa.usp.br>) ou Tidia (<http://http://www.tidia-ae.usp.br/portal>). O peso deste indicador cresce quando o material é adotado por outros docentes e mais ainda quando é adotado por outras instituições;

Trabalho de superior qualidade produzido por estudante;

Vídeo que mostre os estudantes em atividades especiais;

Depoimento de número grande de ex-alunos;

Depoimentos comparativos de colegas responsáveis pela mesma disciplina, em anos anteriores ou no mesmo ano;

Prêmio;

Comparação com edições anteriores da disciplina, demonstrando visão crítica que tenha conduzido a correções de percurso;

Auto-avaliação centrada na qualidade dos resultados alcançados.

Extensão

Série histórica do número de participantes (alunos da USP e público);

Convite para replicação da atividade em outras cidades. O peso cresce em proporção à importância do convite;

Avaliação da atividade pelos estudantes da USP dela participantes ou pelo público;

Indicador do impacto da atividade, tal como avaliação por entidades externas;

Depoimento de outro membro da equipe sobre o trabalho do docente;

Matéria divulgada em mídia externa;

Financiamento por entidade externa;

Prêmio;

Comparação com edições anteriores do projeto, demonstrando visão crítica que tenha conduzido a correções de percurso.

Auto-avaliação centrada na qualidade dos resultados.

Orientação

Relatório ou depoimento da banca examinadora;

Publicação em revistas com política editorial seletiva de artigos assinados pelo estudante, em co-autoria ou não com o docente;

Outra medida do impacto do trabalho do estudante. No caso de uma tese ou trabalho de divulgação científica publicados na rede eletrônica, por exemplo, número de acessos ou downloads;

Bolsa que beneficiou o estudante;

Parecer produzido por agência de fomento sobre relatório do estudante;

Participação especial do estudante em reunião científica. Comunicação oral em congresso majoritariamente constituídos por apresentações em painéis, por exemplo;

Convite para o estudante apresentar trabalho em outra instituição;

Convite para o estudante estagiar em instituição renomada;

Convite para o orientador apresentar o trabalho do estudante em instituição renomada ou em congresso internacional;

Distinção recebida pelo estudante ou por seu trabalho.

Gestão

Gestão é trabalho de equipe. Por isso, é muito importante que a seção pertinente no corpo do relatório descreva a contribuição do docente para cada projeto administrativo de que participou. Se a contribuição for significativa e os resultados forem bons, o projeto deve ser arrolado entre os indicadores de qualidade. Na avaliação do relatório, o peso atribuído ao indicador será proporcional à participação do docente.

Descrição de plano posto em prática ao longo do biênio. A boa gestão, como a boa pesquisa, está fundamentada em projetos destinados a resolver problemas. Entretanto, é mais fácil para um não-especialista entender o valor de um plano de gestão do que aquilatar o mérito de um resultado científico. Por isso, a descrição do projeto no corpo do relatório frequentemente servirá como indicador de qualidade; nesse caso, o

sumário poderá limitar-se a apresentar as metas e indicar se foram parcial ou integralmente alcançadas;

Medida comparativa do sucesso da iniciativa. Se, por exemplo, a meta for aprimorar o sítio eletrônico da unidade, convém comparar os números de acessos antes e depois da mudança;

Foto ou vídeo que permita comparar o estado inicial com o que se conseguiu no final;

Extratos de material para treinamento elaborado pelo docente;

Avaliação pelo público afetado por mudanças resultantes da iniciativa;

Convite para palestra sobre a iniciativa em instituição externa;

Replicação da iniciativa em outra unidade/instituição;

Distinção recebida por técnico/administrativo em decorrência do sucesso do plano;

Distinção recebida pelo docente;

Auto-avaliação centrada na qualidade dos resultados.

Anos atrás, a CERT solicitou das unidades que sugerissem métricas para avaliar o trabalho de seus docentes. A resultante lista de atividades acadêmicas e produtos se encontra no endereço http://sites.usp.br/cert/wp-content/uploads/sites/4/2013/12/indicadoresparaavaliacaodocente_27.06.08.pdf.

Para cada elemento da lista, não é difícil encontrar indicadores da qualidade, e cabe a quem as executa escolher os índices que melhor retratam a importância e a robustez dos resultados alcançados.

2.3.3 Ponderação dos indicadores

Diferentes indicadores têm pesos distintos. O peso é definido não pelo ramo de atividade a que a métrica está afeita, mas sim pela natureza do indicador e pelo volume de trabalho que ele traduz. A citação de cinco trabalhos de um docente em um artigo de revisão tem mais peso do que a publicação de um artigo em revista moderadamente seletiva; uma premiação ministerial tem mais peso do que um convite para palestra sobre atividade de extensão em outra unidade da USP. Como já explicado, é desejável que o relatório traga um bom número de indicadores para cada ramo de atividade: cinco para a pesquisa e cinco para o ensino, por exemplo. Entretanto, um número menor poderá ser suficiente, se os indicadores forem muito expressivos.

2.4 Documentação

É desnecessário juntar evidências que apenas comprovem a realização de atividades, tais como relatórios do sistema Júpiter ou atestados de participação em congressos. É também supérfluo copiar documentos que possam ser facilmente encontrados na rede: é mais fácil e igualmente informativo listar os endereços eletrônicos. Ao contrário, é muito importante anexar cópias dos documentos indicadores de qualidade não encontrados na internet. O parecer da banca sobre um trabalho de conclusão de curso pode conter informações valiosas sobre o trabalho de orientação. Se for esse o caso, uma cópia do parecer deve ser anexada ao relatório. Também devem ser anexadas cópias de trabalhos não publicados ou indisponíveis na rede, para que o parecerista possa avaliar seu mérito.

Quando um indicador for constituído por número grande de documentos, uma amostragem poderá ser suficiente. Por exemplo, se os frequentadores de uma exibição deixarem dezenas de folhas de resposta elogiando a iniciativa, o docente por ela

responsável não precisará apresentar todos os depoimentos recebidos: poderá anexar as mais eloquentes e indicar, no sumário, quantas respostas recebeu.

CERT: Comissão Especial de Regimes de Trabalho

Universidade de São Paulo

Prédio da Administração Central

Rua da Praça do Relógio, 109

Bloco K - 1º andar - salas 104 a 110

Cidade Universitária

São Paulo - SP - CEP.: 05508-050

Fale Conosco

Telefones PABX:

(11) 3091.2099/ 3091.3410

3091.3411 e 2648.1448

Telefone da Presidência:

(11) 3091.2098

E-mail: cert@usp.br