

A PROGRESSÃO E A PROMOÇÃO NA CARREIRA DOCENTE: REGULAMENTAÇÃO NA UFES



PRERROGATIVAS LEGAIS E A TAREFA DE REGULAMENTAÇÃO

A lei federal 12.772/2012 não apenas definiu a nova carreira das Instituições Federais de Ensino Superior (IFEs) como também delineou os traços gerais de promoção e progressão dentro da carreira. Nos termos da lei, esses processos envolvem:

- O cumprimento de efetivo exercício no interstício de 24 (vinte e qua-

tro meses) em cada nível;

- Alguns requisitos específicos, por exemplo, ter título de doutor no caso de professor associados; lograr aprovação em memorial ou defesa de tese acadêmica inédita, além do título de doutor, no caso de professor titular;

- E a avaliação do desempenho.

Mais uma vez desconsiderando o princípio de autonomia das universidades, o Ministério da Educa-

ção (MEC) estabeleceu, em 2013, por meio de portarias, as diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção dos servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal.

Assim, a Portaria nº 554 (junho de 2013) definiu a progressão e a promoção para as classes de professor auxiliar, assistente, adjunto e associado.

PORTARIA MEC Nº 554/2013

Atividades a serem consideradas para progressão nas classes de auxiliar, assistente, adjunto e associado	Atividades a serem consideradas para a promoção e progressão para/na classe de associado
<p>I - Desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente;</p> <p>II - Orientação de estudantes de Mestrado e Doutorado, de monitores, estagiários ou bolsistas institucionais, bem como de alunos em seus trabalhos de conclusão de curso;</p> <p>III - Participação em bancas examinadoras de monografia, de dissertações, de teses e de concurso público;</p> <p>IV - Cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como obtenção de créditos e títulos de pós-graduação stricto sensu, exceto quando contabilizados para fins de promoção acelerada;</p> <p>V - Produção científica, de inovação, técnica ou artística;</p> <p>VI - Atividade de extensão à comunidade, de cursos e de serviços;</p> <p>VII - Exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento, chefia e assistência na própria IFE ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e de Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do docente;</p> <p>VIII - Representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados na IFE ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do docente, na condição de indicados ou eleitos; e</p> <p>IX - Demais atividades de gestão no âmbito da IFE, podendo ser considerada a representação sindical, desde que o servidor não esteja licenciado nos termos do art. 92 da Lei no 8.112, de 1990.</p>	<p>I - De ensino na educação superior, conforme art. 44 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assim compreendidas aquelas formalmente incluídas nos planos de integralização curricular dos cursos de graduação e pós-graduação da IFE;</p> <p>II - Produção intelectual, abrangendo a produção científica, artística, técnica e cultural, representada por publicações ou formas de expressão usuais e pertinentes aos ambientes acadêmicos específicos, avaliadas de acordo com a sistemática da CAPES e CNPq para as diferentes áreas do conhecimento;</p> <p>III - De pesquisa, relacionada a projetos de pesquisa aprovados pelas instâncias competentes de cada instituição;</p> <p>IV - De extensão, relacionada a projetos de extensão aprovados pelas instâncias competentes de cada instituição;</p> <p>V - De gestão, compreendendo atividades de direção, assessoramento, chefia e coordenação na IFE, ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro, relacionado à área de atuação do docente;</p> <p>VI - Representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados, na IFE, ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro, relacionado à área de atuação do docente, na condição de indicados ou eleitos;</p> <p>VII - Demais atividades de gestão no âmbito da IFE, podendo ser considerada a representação sindical, desde que o servidor não esteja licenciado nos termos do art. 92 da Lei no 8.112, de 1990; e</p> <p>VIII - Outras atividades não incluídas no plano de integralização curricular de cursos e programas oferecidos pela instituição, tais como orientação e supervisão, participação em banca examinadora e outras desenvolvidas na instituição.</p> <p><i>Para progressão à classe de Professor Associado, o docente deverá obrigatoriamente comprovar a realização das atividades de ensino e publicação intelectual, exceto no caso dos ocupantes de cargo de direção e assessoramento, que nessa condição estejam dispensados da atividade constante do inciso I.</i></p>

Por sua vez, as diretrizes para promoção à classe de professor titular foram regulamentadas em ato específico por meio da portaria do MEC nº 982 (outubro de 2013). Para além dos requi-

sitos já apontados pela lei 12.772/2012 (ter título de doutor, lograr aprovação de memorial ou tese inédita e desempenho acadêmico), essa portaria rege que, para o acesso à classe de profes-

sor Titular, “deverá ser demonstrada excelência e especial distinção obrigatoriamente no ensino e na pesquisa ou extensão, conforme regulamentação do Conselho Superior da IFE” (art. 3º).

PORTARIA DO MEC Nº 982/2013

As atividades a serem consideradas para promoção à **titular**

I - Atividades de ensino e orientação, nos níveis de graduação e/ou mestrado e/ou doutorado e/ou pós-doutorado, respeitado o disposto no art. 57 da Lei nº 9.394, de 1996;

II - Atividades de produção intelectual, demonstradas pela publicação de artigos em periódicos e/ou publicação de livros/capítulos de livros e/ou publicação de trabalhos em anais de eventos e/ou de registros de patentes/softwares e assemelhados; e/ou produção artística, demonstrada também publicamente por meios típicos e característicos das áreas de cinema, música, dança, artes plásticas, fotografia e afins.

III - Atividades de extensão, demonstradas pela participação e organização de eventos e cursos, pelo envolvimento em formulação de políticas públicas, por iniciativas promotoras de inclusão social ou pela divulgação do conhecimento, dentre outras atividades;

IV - Coordenação de projetos de pesquisa, ensino ou extensão e liderança de grupos de pesquisa;

V - Coordenação de cursos ou programas de graduação ou pós-graduação;

VI - Participação em bancas de concursos, de mestrado ou de doutorado;

VII - Organização e/ou participação em eventos de pesquisa, ensino ou extensão;

VIII - Apresentação, a convite, de palestras ou cursos em eventos acadêmicos;

IX - Recebimento de comendas e premiações advindas do exercício de atividades acadêmicas;

X - Participação em atividades editoriais e/ou de arbitragem de produção intelectual e/ou artística;

XI - Assessoria, consultoria ou participação em órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino ou à extensão;

XII - Exercício de cargos na administração central e/ou colegiados centrais e/ou de chefia de unidades/setores e/ou de representação; e

XIII - Outro indicador, a critério da IFES.

As diretrizes gerais dessas portarias adotam uma determinada orientação política. Veja o exemplo do acréscimo da produção intelectual “de acordo com a sistemática da CAPES e CNPq para as diferentes áreas do conhecimento” na avaliação do desempenho para progressão/promoção à classe de professor associado. Se não bastasse a submissão do professor que atua na pós-graduação *stricto sensu* a essa lógica produtivista dos órgãos de fomento, há a expansão desse modelo quantitativo de avaliação para a progressão e promoção na carreira. Não por acaso, de todas as atividades mencionadas, o ensino e a produção intelectual são consideradas mais importantes para promoção e progressão neste nível, pois deverão obrigatoriamente ser comprovadas para promoção para classe de Professor Associado e para progressão dentro da classe (exceto quando, em função de atividade de direção e assessoramento, fica-se dispensado de desempenhar as atividades de ensino). Além de expandir os tentá-

culos produtivistas da pós-graduação para a progressão e promoção na carreira, tal configuração quer legitimar o desequilíbrio no tripé ensino, pesquisa e extensão.

Entretanto, as portarias citadas preveem que a definição dos parâmetro específicos para avaliação do desempenho acadêmico caberá aos Conselhos Superiores de cada Instituição Federal de Ensino Superior (IFE). Há, assim, uma margem de liberdade na definição que cada IFE dará a esse processo. Afinal, apesar do detalhamento das atividades a serem consideradas na avaliação do desempenho, **essas portarias não definem o peso de cada uma delas.**

Desse modo, abre-se, na regulamentação dessas diretrizes por cada IFE, um campo de lutas e possibilidades, ainda que relativas. É nesse horizonte que a atual diretoria da Adufes avalia o projeto de resolução que regulamentará internamente os processos de promoção/progressão da carreira docente e se coloca em diálogo com os professores e com a gestão administrativa da Ufes.

PROGREDIR NA CARREIRA É UM DIREITO

Progredir na carreira não é um favor, não é uma moeda de troca para punir professores, nem muito menos um instrumento regulatório para estipular metas a serem cumpridas pelo/a docente e dele/dela se “extrair o máximo”.

Progredir na carreira é um direito, ainda que deva estar condicionado ao cumprimento da jornada de trabalho. Sem dúvida, deve também expressar o envolvimento do professor com as atividades pilares da vida universitária ao longo do exercício da docência.

Além disso, a distribuição da malha salarial nos diferentes níveis da carreira precisa ser vista como um incentivo para o aperfeiçoamento do servidor, associada às condições adequadas de trabalho para que possa prestar um bom serviço à sociedade e alcançar o desenvolvimento pleno em sua carreira. Entretanto, o governo manipula, de forma maliciosa, a relação entre as condições de trabalho e o desenvolvimento do servidor na carreira. Pois insistentemente

desenvolve ações que culminam na precarização das condições de trabalho e, ao mesmo tempo, desenha distribuições na malha salarial com o mínimo impacto no orçamento. O governo impõe inúmeras barreiras regulatórias para os/as servidores/as se desenvolverem na carreira. A lógica é impedir muitos/as trabalhadores/as possam progredir e, dessa forma, evitar impacto no orçamento com pagamento de pessoal.

A diretoria da Adufes entende que o professor que ministra aulas, pesquisa e realiza atividades extensionistas, enfim, o professor que preenche sua jornada de trabalho com as atividades definidoras do trabalho docente na universidade tem o direito de progredir a cada dois anos. Na condição de direito, a promoção e a progressão na carreira representam uma oportunidade de desenvolvimento profissional e de aprimoramento dos estudos no contexto atual, em que a política educacional está voltada para a retirada dos direitos dos/as trabalhadores/as. É preciso reiterar que a Lei 12.772/2012 traz desestruturação da carreira docente com forte regressão dos direitos de ativos e aposentados. É por isso que esse é um direito que, ao mesmo tempo, nos coloca uma contrapartida: a necessidade de aperfeiçoamento constante e de avaliação do que fazemos.

QUEREMOS E PRECISAMOS SER AVALIADOS, MAS DE QUAL AVALIAÇÃO FALAMOS?

Um dos corações do debate da progressão e promoção na carreira docente é a chamada avaliação do desempenho. A avaliação é uma tarefa constante do nosso trabalho. Por meio dela, apreciamos os objetivos que colocamos, assim como os meios para alcançá-los e os resultados a que chegamos.

Contudo, tem sido comum associar avaliação educacional a monitoramento e controle de resultados. Por essa via, promove-se uma privatização indireta que introduz na vida universitária formas de administrar, gerir e avaliar segundo critérios e métricas mercadológico-productivistas.

Devido ao seu alinhamento con-

ceitual com esta lógica, a avaliação de desempenho tal como tratada no projeto de resolução apresentado pela Comissão de Política Docente do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CPD/CEPE), ora em discussão, está voltada para a quantificação de resultados, mantendo, inclusive, a distribuição e contagem de pontos por atividade.

Nesta proposta de pontuação, perde-se o equilíbrio entre atividades de ensino, pesquisa e extensão. Em vários momentos, a pontuação das atividades docentes está em dissonância entre si e ganha destaque o produtivismo da pós-graduação, lá denominado “produção intelectual”. Nesse cenário, percebe-se, por exemplo, que a extensão é extremamente subvalorizada, enquanto se enfatizam as publicações. Além disso, o trabalho coletivo, a representação da universidade na sociedade e no Estado, a participação em fóruns e movimentos sociais são quase abandonados.

Isso tudo sem considerar que as atividades docentes hoje acontecem em meio a um cenário de crescente precarização das condições de trabalho. A grande maioria dos/as docentes da Ufes não conta com infraestrutura e equipamentos necessários às atividades básicas. Caso as exigências e pontuações propostas no projeto de resolução venham a ser referendadas, a ascensão às classes associado e titular ficará restrita ao contingente docente que estiver submetido à sobrecarga de trabalho e que arcar individualmente com os custos na alta produtividade. Aliás, este é um elemento central no debate sobre a progressão, pois parece que alcançar o topo da carreira docente não é uma meta para os/as que trabalham, mas para os/as que sobretrabalham.

Assim, a diretoria da Adufes defende que a avaliação do desempenho docente tenha como parâmetro as atividades definidoras da universidade. Nesse sentido, torna-se relevante perguntar se o professor cumpre suas tarefas e como as cumpre. Por isso, sugere-se os seguintes eixos avaliativos:

- O que o/a docente faz? Como

preenche sua jornada de trabalho? Nesse eixo, torna-se relevante mapear a atuação no ensino, na pesquisa, na extensão e nas diversas formas de representação (interna e externa à universidade). Aqui se faz necessário legitimar os PAD's e RAD's como documentos que atestam planejamento, distribuição e cumprimento das atividades docentes e da jornada de trabalho.

- Quais atividades o/a docente tem priorizado? Quais razões o/a levam a priorizar ou negligenciar algumas frentes de atuação? Essa organização do trabalho docente mostra-se desejável em termos institucionais? Aqui mostra-se relevante detectar como tem se dado a organização do trabalho docente, as decisões pessoais, as condições de trabalho e as demandas institucionais.

- As atividades priorizadas têm se alterado ao longo de sua carreira ou não? Quais motivos impulsionam a mudança ou a não alteração dessas prioridades? Neste tópico, trata-se de avaliações comparativas entre biênios e sugestões/indicações para o professor de acordo com as condições e os interesses institucionais da universidade.

- Como ocorre a formação permanente e quais incentivos institucionais para o aprimoramento profissional e intelectual?

Na proposição apresentada, a avaliação do desempenho docente não pode abdicar de apreciações qualitativas. Aspectos quantitativos podem ser introduzidos, mas apenas com o intuito de tornar mais claros esses eixos. Portanto, a introdução de elementos quantitativos não pode provocar distorções nas atividades-fim da universidade e se transformar em forma de *ranqueamento* dos/das docentes a partir dos quais são premiados aqueles e aquelas que mais se submetem ao processo de intensificação e precarização do trabalho.

Por sua vez, nessa proposta, a avaliação individual se vincula à discussão sobre a formação e condições de trabalho necessárias para que os/as professores/as realizem bem o seu trabalho. Isso significa que a avalia-

ção docente ganha sentido como um dos elementos que pode subsidiar a avaliação geral da instituição. Por vezes, assumir 16 horas / aula pode ser uma demanda imposta pelas condições institucionais de falta de professores, até mesmo para atender o direito de afastamento de outros colegas, devido às limitações do banco de professores equivalentes. Ora, por certo, essa não é uma situação ideal de trabalho docente. Contudo, esse professor não pode ser penalizado em sua progressão e promoção por atender a uma necessidade institucional. Mesmo para um professor Dedicação Exclusiva (DE) com 8 horas de aulas efetivas, a carga de trabalho pode se tornar alta somando suas outras atividades. Um professor com 8 horas de aulas soma 20 horas semanais dedicadas ao ensino, restando 20 horas para outras tarefas. Algumas atividades de pesquisa, extensão e administrativas cobrem facilmente essas 20 horas. Não é por menos que muitos professores estão com seus PAD's sobrecarregados, omitindo as horas que tem gasto com suas atividades e registrando essas atividades como voluntárias. A avaliação institucional do desempenho do professor para progressão tem que considerar o que pode ser exequível dentro jornada de trabalho e não valorizar o que extrapola. Do contrário, acentua os graves problemas de saúde registrados, ocasionados pelo excesso de trabalho.

É preciso observar também que a categoria de professores do magistério superior é a mais avaliada do serviço público federal e uma das mais produtivas em todas as atividades que atuam. Certamente a eficiência dos professores aumentaria se suas condições de trabalho fossem melhores, permitindo contribuir ainda mais e melhor com a sociedade. As péssimas condições de trabalho, juntamente com a burocracia, por exemplo, têm sido apontadas como fatores limitantes na produção intelectual, não a falta de empenho dos professores nessa área.

Portanto, a diretoria da Adufes considera que a avaliação de desempenho é um instrumento de promo-

ção do desenvolvimento do professor e da instituição.

A AGILIDADE DO PROCESSO ELETRÔNICO EM CONTRAPOSIÇÃO À MOROSIDADE BUROCRÁTICA DE CARÁTER MANUAL

A lentidão e a burocracia nos processos de progressão e promoção precisam ser combatidos. Não é possível que se exija do/da professor/a a comprovação de informações sobre as quais a própria instituição já tem conhecimento.

Nesse sentido, a proposta de processo eletrônico contemplada no projeto de resolução da Ufes é bem-vinda e atende a demandas de anos dos docentes da Ufes. Louvase, portanto, a constituição de uma plataforma *online* nas quais as informações de trabalho do docente na instituição possam ser cruzadas e captadas. Agilidade nos processos é sinônimo não apenas de eficiência, mas de respeito ao direito do/da docente. A instituição conta com uma Pró-Reitoria designada exclusivamente para a “gestão de pessoas” e é tácita a necessidade deste órgão ser responsabilizado pela organização e documentação da vida funcional dos/as servidores/as da Casa.

Contudo, por compor a seção das disposições transitórias e a fim de não correremos o risco de essa provisoriedade se estender por demais, a diretoria da Adufes entende que é necessário estipular o tempo máximo de 6 (seis) meses para a definitiva informatização dos processos de progressão e promoção.

Ressalta-se, ainda, um outro problema. No artigo 35 do projeto de resolução, toma-se como referência uma nota técnica do Ministério do Planejamento diante da solicitação de “promoção por titulação” por parte de um professor da UFGO. A nota técnica estabelece que os efeitos financeiros da progressão por titulação passa a vigor a partir da data da portaria de concessão. No projeto de resolução da Ufes, a lógica dessa norma técnica é estendida pra todos os casos de promoção e progressão. Ora, se o/a docente protocoliza seu pedido com antecedência, mas a Instituição

demora para apreciar o seu processo, a vigência e os efeitos financeiros passarão a ser considerados apenas a partir da data da publicação da portaria do reitor. De acordo com o projeto, por exemplo, o/a docente pode protocolizar com até 45 dias antes do cumprimento do interstício. Mas o fluxo burocrático, segundo o mesmo projeto, pode demorar até 60 dias no caso das classes auxiliar, assistente e associado e, 90 dias no caso de titular, até a assinatura do reitor.

A diretoria da Adufes defende que, para vigência e efeitos financeiros, deve ser considerada a data de direito do/da professor/a (quando ele/ela protocoliza com a devida antecedência) ou a data de entrada do pedido no seu departamento.

DOCENTES DE ORIGEM DE OUTRAS IFES SERÃO PREJUDICADOS

O projeto de resolução ainda possui uma grave incoerência que prejudica docentes que pedem vacância em outras IFEs e ingressaram na Ufes sem interrupção do tempo de serviço (e perdura a dúvida se é aplicada também aos casos de redistribuição). O artigo 53 veda o aproveitamento do tempo na instituição de origem para contagem do vencimento do interstício e posicionamento da classe/nível.

UMA SITUAÇÃO EMERGENTE QUE SE TORNARÁ CADA VEZ MAIS COMUM: OS DOCENTES DA CARREIRA DE EBTT

Como rege a lei 12.772/2012 em seu artigo 3º, a carreira de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) passa a pertencer ao Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Há a presença, na Ufes, de professores/as transferidos/as de Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia que pertencem a essa carreira. Como docentes da universidade, eles/elas têm encaminhado suas solicitações de promoção/progressão conforme os trâmites internos. Contudo, em termos normativos, esses/essas docentes estão invisíveis. O projeto de resolução precisa contemplar esses casos do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico.

