

ENCARTE ESPECIAL

CARREIRA DOCENTE E CRITÉRIOS PARA A PROMOÇÃO A PROFESSOR TITULAR NA UFRRJ



Caro (a) docente,

Estamos em importante momento da discussão de nossa carreira, no âmbito da UFRRJ. A lei 12.772/2012, que instituiu o novo plano de carreiras e cargos do magistério federal, criou uma nova classe a ser somada às quatro já existentes, denominada Professor Titular, e delegou às Instituições Federais de Ensino - IFE a responsabilidade de estabelecer critérios para a avaliação dos docentes que desejam ascender a esta classe (art. 12, §4º), a partir de diretrizes gerais elaboradas pelo Ministério da Educação e hoje constantes da Portaria do MEC nº 982/2013. O antigo cargo isolado de professor titular foi mantido, mas com a denominação de "titular livre". Hoje temos, portanto, titulares pertencentes à Classe E de nossa carreira e titulares livres.

Apesar de ter sido aprovada logo após o encerramento do movimento grevista de 2012, a nova lei não representa o projeto de nosso sindicato para a carreira docente. Defendemos a carreira única para o magistério federal (Superior e Ensino, Básico, Técnico e Tecnológico), com piso referenciado no salário mínimo necessário calculado pelo DIEESE, 13 níveis sem distinção de classes com variação

constante (5%), percentuais definidos para a valorização da titulação, incorporação da Retribuição por Titulação ao Vencimento Básico e valorização da dedicação exclusiva.

Vale lembrar que a defesa desta estrutura de carreira é voltada para a criação das condições que permitam ao (a) professor (a) cumprir seus deveres para com a sociedade brasileira. Sem a valorização do trabalho docente, torna-se impossível assegurar a educação de qualidade, a indissociabilidade entre pesquisa, ensino e extensão e o atendimento das demandas populares através da produção de conhecimento.

Na UFRRJ, a promoção para a Classe E /Professor Titular está sendo debatida desde maio deste ano, a partir de uma proposta de critérios de avaliação apresentada por comissão instituída pelo CEPE. Os critérios apresentados seriam utilizados como parâmetros para avaliação de desempenho do docente que compõe, juntamente com a apresentação de memorial ou defesa de tese acadêmica inédita, as etapas do procedimento de promoção estabelecido pela Lei 12.772/2012.

Ao longo dos últimos meses, o



“DEFENDEMOS A CARREIRA ÚNICA PARA O MAGISTÉRIO FEDERAL (SUPERIOR E ENSINO, BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO), COM PISO REFERENCIADO NO SALÁRIO MÍNIMO NECESSÁRIO CALCULADO PELO DIEESE, 13 NÍVEIS SEM DISTINÇÃO DE CLASSES COM VARIAÇÃO CONSTANTE (5%), PERCENTUAIS DEFINIDOS PARA A VALORIZAÇÃO DA TITULAÇÃO, INCORPORAÇÃO DA RETRIBUIÇÃO POR TITULAÇÃO AO VENCIMENTO BÁSICO E VALORIZAÇÃO DA DEDICAÇÃO EXCLUSIVA”

Movimento Docente da UFRRJ debateu a proposta em assembleia, no Conselho de Representantes e no Grupo de Trabalho de Política Educacional. A síntese das avaliações realizadas nestes fóruns é a de que a proposta, por seu caráter produtivista, inspirado nos critérios de avaliação de CAPES e CNPq, tem como objetivo tornar a promoção para professor titular algo excepcional, reservado a apenas a docentes que se enquadram no perfil hoje valorizado por estas agências de fomento.

Para se contrapor a esta lógica subjacente à proposta apresentada, os professores e professoras reunidos em assembleia no dia 02 de julho deliberaram debater com o CEPE e a comunidade universitária eixos programáticos que devem nortear as propostas de regulamentação da avaliação docente na Rural e, especificamente, da promoção para professor titular. São eles:

1. Equilibrar ensino, pesquisa, extensão e gestão na composição de pontuação para avaliação de desempenho.

Uma norma geral do CEPE deve se limitar a estabelecer o peso que cada uma das dimensões do trabalho docente terá na avaliação, deixando aos departamentos a tarefa de detalhar o que deve ser considerado em cada uma das dimensões, atendendo às especificidades da área de conhecimento. Na assembleia, o entendimento dos docentes foi o de que a pontuação deve ser estabelecida com base nos seguintes percentuais máximos: 50% para ensino, 50% para pesquisa, 50% para extensão e 25% para gestão. Também foi entendimento da assembleia a rejeição à propostas de tabelas de pontuação a serem estabelecidas no âmbito do CEPE.

2. Valorizar o ensino de graduação e EBTT na avaliação de desempenho e na defesa de memorial.

O ensino não pode ser colocado como atividade de importância secundária em relação à pesquisa, mesmo porque ela deve ser utilizada como instrumento de formação dos discentes em sala de aula. A avaliação do ensino ofertado deve levar em consideração esta dimensão qualitativa, cabendo à CPPD mapear parâmetros para realizar esta avaliação que não o mero cumprimento de carga horária.

3. Dar peso diferenciado ao ensino de graduação para as diferentes gerações de docentes.

Vários docentes ainda na ativa ingressaram na carreira e chegaram ao topo antes da criação das classes Associado e Titular, permanecendo durante anos como adjunto IV. Nestas décadas, mudou significativamente o peso do ensino de graduação na avaliação no trabalho docente, mesmo porque a consolidação dos cursos de pós-graduação em muitas áreas de conhecimento é historicamente recente. A norma do CEPE deve atentar para esta particularidade.

4. Não aplicar à avaliação da produção em pesquisa os critérios de CAPES e CNPq, em especial o sistema qualis.

A regulamentação da promoção para titular tem impacto sobre toda carreira

docente, já que define o que deve ser feito para ascender ao topo. De maneira alguma, a lógica produtivista hoje aplicada na avaliação da pós-graduação pode ser reproduzida para a avaliação do conjunto da trajetória acadêmica dos docentes. O trabalho de pesquisa não se reverte em publicações, registro de patentes ou mesmo captação de recursos segundo o tempo e a lógica das agências Capes/CNPq. O sistema qualis de ranqueamento das publicações é exemplo das contradições do modelo produtivista: uma publicação hoje bem “qualizada” pode amanhã não ter impacto algum. Desta maneira, não podemos utilizar este sistema como critério. A avaliação da produção em pesquisa deve privilegiar o processo, não o produto, inclusive para garantir o direito de inovação e de crítica aos paradigmas científicos.

5. Avaliar o desempenho dos últimos 02 (dois) anos na Promoção para Titular

A avaliação de desempenho para classe E de Professor Titular não pode se desconectar do restante das avaliações de desempenho realizadas pelo docente. Não há razão para que o docente tenha novamente que comprovar sua produção ao longo dos anos, já que é constantemente avaliado.

6. Garantir que o memorial abranja toda a trajetória do docente na promoção para Titular

A defesa de memorial prevista como parte do procedimento de promoção deve permitir ao docente a mais ampla liberdade de abordar sua própria trajetória. Além disso, pela mesma razão do item anterior, não cabe exigir documentação comprobatória do memorial.

7. Garantir a constituição da banca para todos os docentes que completaram o interstício mínimo, sem avaliação prévia.

Não deve haver qualquer procedimento restritivo ou avaliação preliminar para os docentes que desejem ascender a titular. Se o docente entender que está apto e cumpre os requisitos legais deve poder, a qualquer tempo, requerer ao chefe de departamento a constituição da banca avaliadora do pedido.

8. Compor a banca avaliadora da promoção para titular com 4 (quatro) membros.

No modelo da Lei 12.772/2012, a promoção para titular será conduzida por uma banca avaliadora composta por, no mínimo, 75% de Professores Titulares de outras universidades, da mesma área de conhecimento ou de áreas afins. Trata-se de dispositivo questionável dado que, ao menos em tese, os mais capacitados para avaliarem a produção dos docentes são seus pares nos departamentos. O número de 4 membros permite atingir a proporção legal e minimizar os inconvenientes operacionais que a montagem de uma banca com membros externos trará.

9. Garantir a participação da CPPD na sistematização das propostas da promoção para titular.

A ausência da CPPD prejudicou o encaminhamento do debate da proposta de regulamentação da promoção para titular. Caberia a esta comissão fazer o trabalho de mapeamento de parâmetros de avaliação não apenas em propostas de outras universidades, mas a partir da realidade do desenvolvimento na carreira docente na UFRRJ.

10. Resgatar a Política Institucional de Capacitação Docente

A formação continuada é um dos elementos-chave da evolução do docente na carreira. No debate sobre o que hoje deve ser alcançado para ascender ao topo, devem ser valorizados os esforços que os docentes tem feito para a capacitação, mesmo na ausência de um efetivo estímulo institucional para tanto.

11. Resgatar a Política de Avaliação Institucional

O ANDES-SN defende que mecanismos internos de avaliação institucional sirvam de parâmetros para diagnosticar as condições de trabalho nas várias dimensões da realidade acadêmica. A avaliação docente mais consistente seria beneficiada pela existência desses mecanismos. Mas é imprescindível, na avaliação de desempenho, considerar as condições de trabalho e seu impacto no resultado da produção docente.

Diretoria da ADUR-RJ S. Sind.