

CENTRALIZAÇÃO, CONTROLE E TUTELA SOBRE UNIDADES E DOCENTES DA USP

**EIS AS PROPOSTAS DA GESTÃO M.A. ZAGO-V. AGOPYAN PARA
AVALIAÇÃO VIA “NOVA CPA” E PARA A CARREIRA DOCENTE**

Ciro Correia

Professor do IGc-USP, ex-presidente da Adusp e ex-presidente do Andes-Sindicato Nacional

Daniel Garcia



*Durante Encontro de Docentes no CDI, **Ciro** apresenta posição da Adusp (6/6/16)*

Quando estavam em discussão a reforma do Estatuto e a democratização da USP, em 2014, apresentamos contribuições com princípios, fundamentações, diagnósticos e propostas objetivas. Nenhuma foi devidamente considerada! A nosso ver, a Administração e o reitor, ao invés de procurarem impor propostas ilegítimas e truculentas, deveriam — isso sim — refletir sobre a oportunidade histórica desperdiçada pelo modo absolutamente inadequado de condução daquela discussão, que estava na pauta do Conselho Universitário (Co) e das sucessivas reuniões sob coordenação da Comissão Assessora Especial (Caeco).

Em 6 de junho de 2016 ocorreu, com apoio logístico da Reitoria, no auditório do Centro de Difusão Internacional (CDI), o “Encontro de Docentes da USP 2016” organizado pelos representantes dos professores associados, dos professores doutores e dos professores titulares no Conselho Universitário (Co). A temática se referia às “propostas iniciais de diplomas normativos relativos à avaliação institucional e docente na Universidade”, conforme o encaminhamento feito em 3/5/2016, pelo chefe de Gabinete do reitor, para todas as unidades e órgãos da universidade. Essa mensagem eletrônica de Thiago R. Liporaci trazia anexos os documentos relativos às seguintes minutas: 1) Regimento Interno da Comissão Permanente de Avaliação (RICPA), 2) Estatuto Docente (ED) e 3) Alterações de Estatuto e Regimento Geral – Avaliação Docente e Institucional. Embora a razão apresentada para o envio tivesse início com a justificativa geral de ser “para conhecimento e discussão” contraditoriamente, em seguida, o propósito era circunscrito ao “aprimoramento das propostas”, aguardando-se que as unidades/órgãos “encaminhem sugestões de alterações e/ou correções”, para finalizar com a aberrante, assustadora observação: “Deve-se destacar que, por tratar-se de matérias cuja competência para aprovação é do Conselho Universitário, descabe a submissão das propostas a prévia votação em colegiados das Unidades e órgãos”.

O Encontro de Docentes foi aberto pelo vice-reitor Vahan Agopyan e contou com duas apresentações que antecederam os debates: a dos proponentes Maria Paula Dallari Bucci, superintendente jurídica da USP, e Ricardo Ribeiro Terra, ambos membros da “comissão de sete” criada pela Reitoria; e a do professor Ciro Teixeira Correia, que representou a Adusp no evento.

O presente texto reconstitui, com as devidas revisão e complementação, a apresentação de motivos e os comentários feitos na ocasião pelo professor Ciro. Diante do momento e da forma de encaminhamento das propostas da Reitoria, Ciro procurou contextualizar a questão, apontando o quão essas propostas são desprovidas de qualquer fundamentação, definição de propósitos e explicitação de consequências caso implementadas. E o quanto deixam de guardar qualquer relação com os problemas historicamente reconhecidos que dizem respeito à carreira e à avaliação na USP e, ainda, que tipo de processo lhes deu ensejo.

Como fruto dos debates realizados na universidade desde a década de 1980, a Adusp sempre defendeu que a estrutura da carreira deve ser simples e não uma verdadeira “corrida de obstáculos” para dificultar que quem tenha competência acadêmica chegue ao topo da carreira, que é o cargo de Professor Titular (<http://goo.gl/AkmJYD>).

Sempre apontamos que a progressão na carreira deve se dar com base em critérios estritamente acadêmicos e que ela deve ser aberta em todos os níveis. Hoje a carreira na USP é fechada no topo, depende de novo concurso, depende de nova vaga e, portanto, nem todos os que têm competência acadêmica podem chegar ao topo da carreira. E sempre defendemos que a estrutura de poder da universidade deve estar dissociada da carreira docente, por um motivo simples: na hora de escolher um Professor Associado III, ou um Professor Titular, pode ser que esteja em jogo um interesse de poder. Porque aquela pessoa, na hora em que for qualificada como Professor Associado III ou, em especial, Professor Titular, estará automaticamente credenciada a ocupar cargos da estrutura de poder. Isso gera uma distorção danosa a uma universidade saudável e provavelmente muitos dos problemas que a universidade tem se negado a enfrentar, como a distorcida e enviesada composição dos órgãos colegiados, derivam deste fato (<http://goo.gl/eiDUvo>).

Tornar a carreira uma corrida

de obstáculos foi uma das principais críticas que fizemos ao processo de progressão horizontal introduzido em 2011, na gestão de J.G. Rodas. Note-se que o reitor agora pretende que a progressão horizontal dos docentes, antes opcional, torne-se compulsória. Na proposta que está sendo apresentada, seriam mais três degraus, a somar-se aos três existentes na progressão vertical, eventualmente superados a cada cinco anos — e portanto chegar a um ponto mais elevado da carreira vai ficar ainda mais difícil e mais demorado.

Para os demais problemas, desde o 3º Congresso da USP, em 1988, sempre apresentamos propostas que foram sistematicamente desconsideradas pela Reitoria e não enfrentadas pelo Co. Já nessa gestão, em 2014, quando estavam em discussão a reforma estatutária e a democratização da universidade, nós apresentamos contribuições com princípios, fundamentações, diagnósticos e propostas objetivas para todas essas questões (<http://goo.gl/db53q9>). Infelizmente, nenhuma delas foi devidamente considerada.

Em vídeo divulgado em 2/6/2016, o reitor apela a todos para que, diante das propostas agora em discussão, a comunidade não desperdice a “oportunidade histórica” de fazer avançar na USP as normas relativas à carreira e à avaliação docente (<http://www.usp.br/imprensa/?p=57832>). Como será desenvolvido aqui, a administração da universidade e o reitor é

que deveriam refletir sobre a oportunidade histórica que desperdiçaram, pelo modo absolutamente inadequado de condução daquela discussão que estava na pauta do Conselho Universitário (Co) e das sucessivas reuniões sob coordenação da Comissão Assessora Especial (Caeco) em 2014.

A falência daquele processo é, em grande parte, de responsabilidade do autoritarismo da gestão M.A. Zago-V. Agopyan, que aparece num evento como este, a essa altura do campeonato, com indicações de orientação teórica do que possa estar sendo usado como embasamento para essas propostas [referência à fala da professora Maria Paula Dallari Bucci, que apresentou pela primeira vez os parâmetros que, segundo ela, seriam norteadores das propostas em pauta: a Lei do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), as normas da Capes, procedimentos da carreira nas universidades federais e “documentos” da Unesco]. Diante da total ausência de qualquer fundamentação para essas propostas e diante do desacoplamento dessas referências ao tema em debate, quero dizer, com a calma possível, mas com indignação, que essa é uma postura anti-acadêmica e incompatível com uma universidade desse porte. Não fazemos isso com nossos alunos na Universidade de São Paulo. Não tratamos assim os objetos das nossas pesquisas, muito menos a preocupação com políticas públicas.

Ao criar o GT-AD, o reitor tentou atropelar o processo de debates conduzido pela Caeco. E durante a greve de 2014 explicita à mídia suas premissas para a USP e carreira docente

A elaboração dessas propostas de avaliação docente e institucional se dá por decorrência de um processo muito mais amplo, e tido à época como promissor, derivado do final desagregador da gestão J.G. Rodas, no final de 2013, que conduziu às discussões havidas no Co sobre mudanças estatutárias para democratizar a USP, com participação das entidades de representação de docentes, estudantes e funcionários técnico-administrativos no início de 2014, já na gestão M.A. Zago-V. Agopyan.

As seguintes etapas e fatos constituem esse histórico:

- Final desagregador da gestão Rodas: Co sem reuniões; indefinição do processo sucessório; crime ambiental na Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH); revelado o descontrole financeiro

- 7/7/2013: entidades protocolam proposta de consulta paritária para escolha da lista tríplice

- 8/7/2013: Reitoria anuncia a intenção de democratizar a USP e marca reunião do Co para

1/10/2013, para tratar do processo eleitoral e modificações estatutárias sobre a estrutura de poder

- Entra em cena o coletivo de diretores que se organizou para intervir nas discussões que teriam lugar no Co de 1/10/2013

- Co de 1/10/2013 rejeita as propostas das entidades e aprova consulta sem ponderação dos votos em separado das categorias participantes e eleição de reitor(a) e vice-reitor(a) por chapas com programa (e mantém escolha pelo governador). Define ainda que na primeira reunião de 2014 seria estabelecido o calendário de um processo de democratização da USP

- Janeiro de 2014: M.A. Zago toma posse e nomeia comissão *ad hoc* (Ana Lana, Brasílio Sallum, Carlos Martins, Lisete Arelaro e Valéria de Marco) para contatos com as entidades e encaminhamentos preliminares do processo de democratização da USP

- Co de 25/3/2014 cria a Caeco para tratar do processo de mudanças estatutárias para democratizar a USP, e o temário acaba sendo pautado nas reuniões de 3/6, 2/9, 30/9, 11/11 de 2014 e 14/4/2015, com a falência do processo

- Em 22/4/2014, em paralelo aos trabalhos da Caeco, o reitor cria o Grupo de Trabalho Atividade Docente (GT-AD), que divulga em 24/3/2015 um documento preliminar e em 11/6/2015 as propostas iniciais

- 27/5/14 a 22/9/2014: greve docente, durante a qual M.A. Zago explicita suas premissas para a USP e para a carreira nas entrevistas ao *Estadão* (<http://goo.gl/BpGdf2>) e à

revista *Veja*.

Destaque-se que o fato de o reitor ter criado o GT-AD, para tratar especificamente da carreira e avaliação docente, ainda durante os trabalhos da Caeco e dos debates em curso no Co — que incluíam esses itens e para os quais a Adusp já havia encaminhado as suas propostas — indicava sua intenção de atropelar o processo em curso, restringir sua abrangência e exercer absoluto controle do que seria pautado e decidido sobre essa questão no âmbito do Co.

Isso fica ainda mais evidente quando — após a divulgação do documento preliminar e das propostas iniciais da Caeco em 2015 — se verifica a coincidência desses textos com o que, de forma inapropriada e fora do ambiente acadêmico, o reitor havia explicitado à imprensa, nas entrevistas concedidas durante a greve de 2014, como sendo aquilo que no seu entendimento seria o ideal ou a realidade a ser enfrentada na USP. A sua visão de que é preciso contratar e demitir à vontade; de que o Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP) “é uma jabuticaba brasileira [*sic*]”; de que os professores são “acomodados” e tem “privilégios”, de que as mulheres engravidam e isso prejudica seu trabalho e assim por diante.

É nosso entendimento que a postura autoritária do reitor e os conflitos de interesses no Co foram determinantes para a falência desse processo de reforma que a Caeco tentou empreender, revelando seu caráter enviesado e centralizado, na figura e nas opiniões do reitor. A partir do



Maria Paula Dallari Bucci, superintendente jurídica, José Renato Araújo, representante dos professores doutores, e vice-reitor V. Agopyan

colapso do processo, surge uma nova tentativa do reitor de fazer valer suas concepções, por intermédio do GT-AD, originalmente criado de modo desacoplado da Caeco e do processo de discussões em curso no Co.

O documento inicial e o relatório final do GT-AD, publicados respectivamente em março e junho de 2015, contemporâneos portanto do final desastroso do processo de discussão em curso no Co (vide <http://goo.gl/mw1tA0>), não foram precedidos de nenhuma fundamentação, diagnóstico ou embasamento teórico, num trabalho que é incompatível com a lógica acadêmica. As propostas do GT-AD, que incluíam a criação de novos regimes de trabalho, a avaliação quinquenal e o ingresso na carreira obrigatoriamente em Regime de Turno Parcial (RTP), foram rechaçadas pelo corpo docente e pela maioria das congregações (<http://goo.gl/eNUCUA>).

Posteriormente, a situação agra-

vou-se quando a gestão M.A. Zago-V. Agopyan, inconformada com a péssima repercussão do relatório final do GT-AD mas decidida a levar a termo seus ataques ao que considera “privilégios” do corpo docente, e para viabilizar propostas de modificações estatutárias de seu interesse — por menos que guardassem qualquer relação com o processo de democratização da USP decidido pelo Co de 1/10/2013, no final da gestão anterior — criou em 5/9/2015 outra comissão, agora composta apenas por sete membros (“*comissão dos 7*”), todos escolhidos e nomeados pelo reitor, atribuindo-lhes nada menos que “a incumbência de analisar e propor alterações estatutárias e regimentais no âmbito da USP” (<http://goo.gl/ID1stO>).

Convém lembrar que a estrutura de poder da USP é permeada por conflitos de interesse, que se reproduzem em cada colegiado, bem como nas comissões

ad hoc e grupos de trabalho criados pela Reitoria. Um levantamento realizado pela Adusp em março de 2015 revela que, a começar do reitor, vice-reitor e pró-reitores, 39 dos 122 membros do Co — ou 31,96% — apresentam vínculo expressivo com fundações privadas autodeclaradas “de apoio” e outras entidades privadas que arrecadam, anualmente, centenas de milhões de reais com cursos pagos, consultorias, projetos e outras atividades privadas lucrativas (vide <http://www.adusp.org.br/files/cadernos/democracia.pdf>, p. 25 e seguintes). Eis algo que é absolutamente incompatível com o ordenamento jurídico constitucional e com a função de uma universidade pública!

Da mesma forma, cabe destacar que a *comissão dos 7* não passou ao largo desse mesmos problemas que deslegitimam o Co, uma vez que, dos sete membros da comissão nomeada pelo rei-

tor com a incumbência de propor reformas do Estatuto, todos docentes, na maioria professores titulares, três deles têm vínculos explícitos com fundações privadas ditas “de apoio”: os professores Adalberto Américo Fischmann (FEA), membro do Conselho Curador da Fundação Instituto de Administração (FIA); José Rogério Cruz e Tucci (FD), instituidor da Fundação Arcadas; e Carlos Gilberto Carlotti Júnior (FMRP), presidente do Conselho Curador da Fundação de Apoio ao Ensino, Pesquisa e Assistência do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (Faepa).

Uma quarta integrante da comissão, a professora Maria Paula Dallari Bucci, quando ainda procuradora da USP, em 2003, elaborou extenso parecer em favor da legalidade dos cursos pagos, apesar da proibição constitucional; rerepresentou-o em 2014, quando já exercia o cargo de procuradora geral da USP, por ocasião de debate oficial sobre o tema, organizado pela Pró-Reitoria de Cultura e Extensão (<http://goo.gl/pTdSIX>); e quando secretária de ensino superior do MEC, em 2009, assinou ato credenciando diversas fundações privadas ditas de apoio a universidades. Desse modo, não resta dúvida: a comissão, pela maioria de seus membros, não é isenta no tocante aos mesmos conflitos de interesse que também comprometem o Co no que se refere às fundações privadas. Portanto, com que legitimidade propõe reformas na carreira docente e critérios de avaliação?

***A comissão dos 7
reapresenta, com nova
roupagem, as propostas
do extinto GT-AD, fortemente
rejeitadas à época.
De modo grosseiro, a Reitoria
vocaliza o pacote como
mero ajuste de normas***

O fato é que tal comissão dedicou-se a reciclar e reapresentar, com nova roupagem, as propostas do extinto GT-AD, que como já vimos foram fortemente rejeitadas à época.

Se não, vejamos: as propostas iniciais do GT-AD em 2015 em síntese foram:

“Valorização da Docência” - que se traduzia na previsão de avaliação de todos os docentes, ao longo de toda a carreira *a cada 5 anos...*

“avaliação qualitativa de todas as atividades” - *integração CERT, CPA, CAA e o já esgarçado pressuposto de que parâmetros quantitativos serão utilizados para aferição da qualidade e não o contrário...*

“Ingresso na Carreira em RTP” - como forma de dar respaldo legal para a redução do RDIDP, que na prática deixaria de ser o regime de trabalho preferencial na USP, e para futuros “rebaixamentos” de regime de trabalho no caso de o ingressante em RTP vir a ser efetivado em RDIDP ou RTC;

“Progressão horizontal vinculada à avaliação periódica” - Deixando de ser um processo de escolha de cada um e não concorrencial, para adquirir um caráter compulsório e efetivamente estendendo os degraus da carreira;

“Criação do Regime de 40 horas *sem* Dedicção Exclusiva” - mecanismo de ampliação sem limites da flexibilização do RDIDP;

Possibilidade de perfis acadêmicos baseados em “ensino e pesquisa” ou “*ensino e extensão*” - mecanismo de desconstrução do tripé em vigor (que pressupõe a indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão) e que sugere a intenção de dar roupagem oficial ao *sem* número de atividades de fato mercantis e ilegais hoje em execução na universidade, em especial por intermédio de fundações privadas de apoio e entidades congêneres, de modo que possam ser efetivamente computadas para progressão na carreira.

Dessas, a única proposta daquele grupo que parece não estar presente nos documentos agora em pauta, na redação da Procuradoria Geral da USP, é a criação do regime de 40 horas *sem* dedicação exclusiva. Parece ter sido abandonada, e ainda bem, porque este regime nas universidades federais, na maioria dos casos, é amplamente nocivo e favorece o excesso de trabalho e a atividade mercantil em paralelo com a atividade acadêmica, que acabava sendo limitada para muito menos que 40 horas. À exceção deste regime de 40 horas, *sem* dedicação exclusiva, todos os demais itens propostos pelo GT-

AD aparecem agora como a essência do que está sendo proposto normalizar no Estatuto Docente e no Regimento da CPA, com as devidas modificações no Estatuto e Regimento Geral da Universidade.

Causa perplexidade o modo grosseiro com o qual a Reitoria da USP procura impor a toda a comunidade algo que já havia sido amplamente debatido e rejeitado: novamente sem qualquer fundamentação, diagnóstico, debate e previsão de consequências, dar formato normativo, agora sob o patrocínio de uma procuradora de carreira que integra a *comissão dos 7*, para vocalizar as propostas como se o que está em curso fosse meramente uma questão de ajustes administrativos que conformassem a legislação da USP com aquilo que já estaria em vigor e já teria sido aceito em outras esferas de algum modo ligadas à academia: Lei do Sinaes, critérios da Capes, carreira das universidades federais, documentos da Unesco. Como já dito, destaque-se, trazidos a público como balizamentos da propostas pela primeira vez nesse evento — ou seja: exatamente 22 dias antes da data do Co (28/6) no qual nosso dirigente maior havia pautado os documentos para votação!

A análise dos quadros (**vide p. 65-72**) — nos quais encontram-se destacados os itens que revelam de modo mais contundente o caráter autoritário, centralizador e punitivo das propostas da Reitoria — não deixa dúvida do descompasso dessas propostas com os alegados pressupostos de melhor estruturação da carreira docente e avaliação que a valorize.

Conferir à CPA um status de quem decide em última instância, status que não é conferido aos demais órgãos, exceto ao Co, denuncia a perspectiva da Reitoria de garantir o controle do processo nas suas mãos

Quanto ao caráter de controle e tutela da administração central (Reitoria) sobre unidades, departamentos e sobre todos os docentes, entendemos que a síntese apresentada pela professora Lucília Daruiz Borsari, no evento patrocinado pela Adusp em 30/5/2016, não deixa dúvidas:

“As propostas de mudanças estatutárias e regimentais agora apresentadas incluem mudanças relativas ao período experimental, à constituição da CPA com suas duas câmaras principais, CAI e CAD, de avaliação institucional e docente, responsáveis por quase tudo que se relaciona com essas avaliações. A escolha de 9 membros para cada uma dessas câmaras é feita pelo reitor e apenas homologada pelo Co. Incluem ainda a proposta de extinção da CERT e a instituição do processo de avaliação quinzenal de todos os docentes da USP!

O período experimental se constituirá do período probatório referente aos primeiros três anos seguido de um período, também de três anos,

de acompanhamento. A avaliação será feita tendo por base um formulário de avaliação aprovado pela CAD. Uma Comissão de Avaliação de Estágio será criada sem que maiores detalhes sobre composição sejam dados exceto que pode conter membros da CAD. Ao departamento caberá apenas elaborar um parecer, com base no referido formulário, que será submetido à Comissão de Avaliação de Estágio a quem competirá a decisão final. Ou seja, a CAD e a CPA decidirão absolutamente tudo: a composição da comissão de avaliação do estágio, o formulário de avaliação e a aprovação ou não do referido estágio. Em caso de não aprovação, pode-se interpor recurso à CPA, em última instância. O não acolhimento do recurso implicará em exoneração.

Conhecendo a atuação da CERT e seu roteiro para elaboração de relatórios, não é difícil imaginar quais serão os critérios a serem utilizados na avaliação e o grau de poder que será conferido a essas comissões centrais.

Vale registrar que conferir à CPA, que está inserida institucionalmente como os demais órgãos centrais, um status de quem decide em última instância, status esse que não é conferido aos demais órgãos, exceto ao Conselho Universitário, denuncia a perspectiva desta Reitoria de garantir que o controle desses processos deve ficar fundamentalmente em suas mãos e de outros poucos de sua confiança. Sem mencionar que a CAD é parte da CPA e portanto torna viciado o processo de revisão da decisão da CAD, a exemplo do que vimos ocorrer nos recursos referentes às avaliações para promoção horizontal.



Ciro, Maria Paula e Ricardo Terra entre os representantes dos doutores (José Renato) e dos associados (Simone Hage)

O docente aprovado no estágio deverá ser acompanhado por mais três anos e seus projetos e relatórios deverão ser apreciados pelo respectivo conselho de departamento e pela CAD. Para saber como esse rito de dupla aprovação se daria, o texto remete ao artigo 25 do Estatuto do Docente, que trata dos procedimentos para credenciamento para exercício de atividades simultâneas, cuja decisão final é atribuída à CAD e à CPA, o que indica descaso e despreocupação para com o papel dos conselhos de departamento e das unidades nos processos relativos ao período de experimentação.

A minuta de Regimento Interno da CPA explicita a forma como a Reitoria pretende estabelecer os processos de avaliação quinquenal de docentes e institucional.

Algumas das atribuições da CPA e

de suas câmaras, CAI e CAD, merecem destaque:

Planejar, coordenar e aprovar diretrizes e indicadores para avaliação, que deverão ser propostos pelas câmaras de avaliação docente e institucional. Enfim, tudo! Os departamentos e unidades pouco influem nesse processo e à CPA são conferidos poderes exacerbados e até mesmo inquisitórios como se pode depreender, por exemplo, do artigo 11 da proposta de Regimento Interno (RICPA): “Para melhor cumprir seus objetivos, a CPA poderá, a qualquer tempo, solicitar informações a docentes, Departamentos, Unidades, Museus e Institutos Especializados ou a qualquer outro órgão, bem como fazer uso de pareceres de consultores externos à universidade”.

Já nos termos do Estatuto do Docente todos os professores teriam que

passar a submeter à aprovação da CAD um projeto acadêmico e um relatório periódico. Os avaliados de modo insatisfatório serão obrigados a assinar um protocolo de compromisso, cujo não cumprimento ensejará a abertura de processo administrativo para aplicação das penalidades correspondentes, ou seja, o processo será um mecanismo formal de punição, que com base nos enunciados de 2015 do GT-AD deverá corresponder ao rebaixamento do regime de trabalho do docente ou mesmo à sua demissão.

Aí se encontra a forma com a qual essa Reitoria pretende fazer valer sua ideia, de poder contratar e demitir segundo o desempenho, veiculada na grande imprensa no início da gestão: “Seria muito melhor se houvesse um orçamento anual definido e a prerrogativa de contratar ou demitir de acordo com o desem-

penho. Porém, o foco na qualidade e na meritocracia é algo estranho à administração do ensino superior no Brasil. A estabilidade precoce de professores e funcionários paralisa as coisas. Isso não existe em nenhum outro lugar do mundo” (M.A. Zago à revista *Veja*).

Quanto aos processos administrativos contra docentes, segundo os padrões aceitos e sustentáveis de conduta da administração pública, são abertos quando há evidências de falta grave por parte do servidor público. O desempenho insatisfatório em algum procedimento avaliativo não constitui necessariamente falta grave e muito menos motivo para demissão ou rebaixamento de regime de trabalho. Mais comumente, isso se deve a um perfil docente que se diferencia daquele mais típico ou daquele mais adequado aos critérios definidos para o processo de avaliação, ou ainda, por circunstâncias desfavoráveis nas condições de trabalho. Desse modo, a utilização de processos administrativos contra docentes para essas situações é inadequado e remete a uma perspectiva de avaliação de caráter punitivo.

Os critérios de avaliação não se encontram explicitados, mas no artigo 19 do RICPA lê-se que os indicadores quantitativos devem ser considerados como instrumentos informativos para avaliação da qualidade. Assim, é de se imaginar que os indicadores que aparecem atualmente no roteiro da CERT para relatórios bianuais de estágio de experimentação irão constituir a base para os critérios de avaliação docente.

Vale notar também que, nos processos de avaliação institucional,

as unidades deverão compor seus projetos acadêmicos, que deverão ser aprovados pela CAI, e onde devem estar explicitados, segundo o artigo 22 do RICPA, o perfil esperado dos docentes nos vários níveis da carreira, a composição ideal de percentuais de docentes nos diversos regimes de trabalho e a composição esperada para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, planejamento de atividades e metas para o período — com destaque para as iniciativas voltadas à melhoria da qualidade! Ou seja, nesse formato, a Reitoria embute sua manifesta intenção de reduzir os concursos em RDIDP, transferindo das unidades e departamentos para si, via CPA, a decisão sobre os percentuais de docentes em RDIDP em todas as unidades e órgãos da USP!

Importante frisar ainda que aos “entes” bem avaliados acena-se com possibilidade de autonomia e aos mal avaliados, prometem-se sanções e ameaças de punição.

Aqui, têm-se consubstanciadas as propostas do GT-AD, onde se desenhava um corpo docente não preferencialmente em RDIDP e um rompimento com o princípio da indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão, podendo levar à criação de várias categorias de docentes: os pesquisadores “excelentes” e os que se responsabilizarão por uma quantidade maior de aulas ou estejam submetidos a contratos em RTP ou temporários.

Merece destaque a introdução do termo **inovação**, acoplado à pesquisa, no que se considera serem os quesitos gerais de avaliação (artigo 19 do RICPA), representando uma indicação

do claro viés mercantil direcionando e legitimando atividades e pesquisas associadas aos interesses e padrões do mercado.

Se hoje o Estatuto não atribui à CERT quaisquer responsabilidades de avaliação, ela se autoinveste de tais responsabilidades e prerrogativas, a despeito do Estatuto e do Regimento Geral. Nesse diapasão, imagine-se o que não fará a “Nova CPA” caso seus previstos superpoderes sejam inscritos nas normas da universidade, inclusive o de estipular, a cada ciclo quinquenal de avaliação, quais os critérios a aplicar!

A Adusp tem posição histórica de combate ao produtivismo acadêmico, à coisificação do trabalho na universidade e aos métodos de avaliação em bases quantitativas. E se manifesta pela retirada das propostas da Reitoria

Ou seja: as propostas apresentadas caracterizam-se por serem absurdamente centralizadas na figura do reitor, de modo a afrontar a autonomia didática e científica de docentes, departamentos e unidades;

levam o corpo docente a adequar-se a um único perfil acadêmico, aquele que resultará em melhor desempenho de acordo com os indicadores do momento;

impõem um caráter punitivo aos supostos procedimentos de avaliação, com a abertura de processos administrativos e aplicação de sanções àqueles que, na ótica dos oligarcas de plantão, forem “mal avaliados”;

desmerecem, desqualificam e infantilizam o corpo docente da universidade ao considerar-nos culpados, a priori, de algum malfeito e ao tratar a avaliação do trabalho acadêmico como um sistema que opere à base de prêmios e castigos;

ferem o direito à ampla defesa e ao contraditório com a elevação da CPA a instância máxima de recurso;

promovem o fim da estabilidade, condição importante para, como apontado na manifestação da Congregação da FFLCH, garantir que a liberdade de pensamento e expressão dos docentes não seja ameaçada pelo arbítrio dos poderosos.

As consequências que podem decorrer, ou mesmo se acentuar a partir da aprovação dessas propostas: instabilidade, adoecimento, ambiente de trabalho hostil e competitivo, predominância da busca por resultados mais imediatos. Ou seja, a negação do que tradicionalmente se concebe como universidade, onde deveriam prevalecer a reflexão crítica e pausada, o trabalho colaborativo e de caráter público.

Essas propostas não podem ser compreendidas como alternativas para discussão de tema tão complexo quanto o da avaliação do trabalho acadêmico. Os procedimentos propostos são mais compatíveis com uma perspectiva de controle sobre docentes, departamentos e unidades. Servem, portanto, para

aprofundar processos de desmonte e de alienação que, sem dúvida, são úteis à implementação de um projeto que implique uma maior precarização das condições de trabalho, uma adequação da universidade às limitações de financiamento e a um aprofundamento dos mecanismos de privatização, submetendo-a, cada vez mais, aos interesses do poder econômico e não da sociedade de modo geral.”

A Adusp tem posicionamento histórico de combate ao produtivismo acadêmico, à coisificação do trabalho na universidade e aos métodos de avaliação em bases quantitativas. Em diversos momentos, principalmente a partir da publicação da famigerada *lista dos improdutivos*, em 1988, a entidade alertou para o modo insidioso com que essa perspectiva, desde então, vem ganhando espaço. Já há algum tempo, convivemos com as avaliações dos programas de pós-graduação feitas pela Capes, com a redução dos prazos da pós-graduação, com avaliações internas em bancas de concursos públicos ou pela CERT, onde o quanto fazemos se sobrepõe ao que e a como fazemos.

Até agora, não obstante todas as distorções, a USP é uma das poucas, senão a única, universidade brasileira que ainda não sucumbiu ao sistema de avaliação por pontos, onde a cada uma de nossas atividades é atribuído um valor numérico, as quais somadas devem totalizar um número mágico que equivale a desempenho satisfatório. Daí a importância de resistir à aprovação dessas propostas.

Discutir avaliação do trabalho docente e da universidade é importante e pode ser construtivo, no nosso entendimento, se respeitar premissas como as que foram oferecidas ao debate pela Adusp em 2014, na publicação *Propostas da Adusp para democratizar a USP*, onde se aponta para o pressuposto de procedimentos democráticos nos seguintes termos:

“O processo de avaliação institucional do ensino, da pesquisa e da extensão deve ser realizado com base em uma retrospectiva crítica, socialmente contextualizada, e nas condições concretas em que se dá o trabalho acadêmico e técnico-administrativo, tendo por objetivo a melhoria da qualidade, referenciada em processos e não apenas em produtos, garantindo a participação da comunidade universitária em sua elaboração e implementação”.

“A avaliação do trabalho acadêmico deve se dar no âmbito onde é realizado e de modo contextualizado, crítico e em bases democráticas e transparentes. Esse processo deve, para todos os efeitos, respeitar as condições específicas das diversas áreas do conhecimento e ter precedência sobre qualquer procedimento externo ou centralizado de avaliação na universidade”.

Nesses termos a Adusp se manifesta pela retirada das propostas da Reitoria para a carreira e avaliação docente de pauta e pela retomada de discussões e processos que conduzam às mudanças estatutárias que permitam democratizar a USP!

As propostas da Comissão: mudanças no Estatuto

Texto atual	Texto proposto
<p>Artigo 14 – São órgãos centrais da Universidade:</p> <p>I – Conselho Universitário;</p> <p>II – Conselhos Centrais:</p> <p>1 – Conselho de Graduação;</p> <p>2 – Conselho de Pós-Graduação;</p> <p>3 – Conselho de Pesquisa;</p> <p>4 – Conselho de Cultura e Extensão Universitária;</p> <p>III – Reitoria;</p> <p>IV – Pró-Reitorias;</p> <p>V – Conselho Consultivo.</p>	<p>Artigo 14 – São órgãos centrais da Universidade:</p> <p>I – Conselho Universitário;</p> <p>II – Conselhos Centrais:</p> <p>1 – Conselho de Graduação;</p> <p>2 – Conselho de Pós-Graduação;</p> <p>3 – Conselho de Pesquisa;</p> <p>4 – Conselho de Cultura e Extensão Universitária;</p> <p>III – Reitoria;</p> <p>IV – Pró-Reitorias;</p> <p>V – Conselho Consultivo;</p> <p>VI- Comissão Permanente de Avaliação.</p>
<p>Artigo 34 – A Reitoria, compreende:</p> <p>[...]</p> <p>XI – Comissão Especial de Regimes de Trabalho;</p>	<p>Artigo 34 –</p> <p>[...]</p> <p>XI – Comissão Especial de Regimes de Trabalho; [revoga-se]</p>
	<p>Artigo 43-A- A Comissão Permanente de Avaliação tem competência para coordenar e organizar os processos de avaliação docente e institucional na Universidade, com base em diretrizes propostas ao Conselho Universitário.</p> <p>Parágrafo único- A composição e a forma de atuação da CPA serão definidas em seu Regimento Interno.</p>

As propostas da Comissão: mudanças no Estatuto

<p>Artigo 76 – § 3º- Decorridos, preferencialmente, 5 anos de permanência de nível na carreira docente, poderá ser pleiteada avaliação de mérito por Professor Doutor 1 para ascender a Professor Doutor 2; por Professor Associado 1 para Professor Associado 2; e por Professor Associado 2 para Professor Associado 3.</p>	<p>Artigo 76 – § 3º- Decorridos, preferencialmente, 5 anos de permanência de nível na carreira docente, observados o calendário e os procedimentos estabelecidos pela Comissão Permanente de Avaliação (CPA), nos termos da regulamentação pertinente, será realizada avaliação de mérito, que terá como efeito, na hipótese de resultado satisfatório, a progressão horizontal de Professor Doutor 1 para Professor Doutor 2; de Professor Associado 1 para Professor Associado 2; e de Professor Associado 2 para Professor Associado 3. (NR)</p>
<p>Artigo 91 – A Comissão Especial de Regimes de Trabalho, a que se refere o inciso XI do art 34, incumbe analisar as admissões de docentes, opinar acerca do regime de trabalho, orientar e coordenar a aplicação da legislação pertinente, bem como zelar pelo cumprimento das respectivas obrigações. Parágrafo único – A Comissão a que se refere o caput deste artigo opinará após manifestação circunstanciada do Conselho do Departamento, ouvida a Congregação.</p>	<p>Artigo 91 – A Comissão Especial de Regimes de Trabalho, a que se refere o inciso XI do art 34, incumbe analisar as admissões de docentes, opinar acerca do regime de trabalho, orientar e coordenar a aplicação da legislação pertinente, bem como zelar pelo cumprimento das respectivas obrigações. Parágrafo único – A Comissão a que se refere o caput deste artigo opinará após manifestação circunstanciada do Conselho do Departamento, ouvida a Congregação. [revoga-se]</p>
<p>Artigo 104 – O Regimento de cada Unidade disporá sobre a reavaliação quinquenal de todos os docentes no que se refere às atividades de ensino, de pesquisa e de extensão de serviços, respeitado o disposto no Regimento Geral.</p>	<p>Artigo 104- O Regimento Interno da Comissão Permanente de Avaliação disporá sobre a reavaliação quinquenal de todos os docentes no que se refere às atividades de ensino, de pesquisa e de extensão de serviços, respeitado o disposto no Regimento Geral. (NR)</p>

As propostas da Comissão: mudanças no Regimento Geral

Texto atual	Texto proposto
SEÇÃO XI - DA COMISSÃO ESPECIAL DE REGIMES DE TRABALHO	SEÇÃO XI - DA COMISSÃO ESPECIAL DE REGIMES DE TRABALHO
Artigo 45 – Ao Conselho do Departamento compete: [...] VII – propor ao CTA, o regime de trabalho a ser cumprido pelo docente, observado o art. 201 deste regimento;	Artigo 45- VII – <i>manifestar-se sobre a alteração de regime de trabalho do docente, conforme definido na regulamentação própria;</i>
Artigo 201 – A permanência em um determinado regime de trabalho não é definitiva, podendo o docente, a qualquer tempo, por decisão prévia do Conselho do Departamento, ouvido o CTA, com anuência da CERT, ser transferido de um regime de trabalho para outro.	Artigo 201 – A permanência em um determinado regime de trabalho não é definitiva, podendo ser determinada a sua alteração, a pedido do docente ou do Conselho do Departamento e da CAD, na forma da regulamentação própria. (NR)
§4º – Comporão a CPA: [...] II – membros indicados pelo Reitor e homologados pelo Co, dentre os integrantes da carreira docente da USP que se tenham destacado nas atividades acadêmicas, de maneira a assegurar a representação adequada das diferentes áreas do conhecimento.	II – membros indicados pelo Reitor e homologados pelo Co, dentre os integrantes da carreira docente e <i>professores seniores</i> da USP que se tenham destacado nas atividades acadêmicas, de maneira a assegurar a representação adequada das diferentes áreas do conhecimento.

As propostas da Comissão: mudanças no Regimento da CPA

Artigo 3- **A Comissão Plenária** terá a seguinte composição:

- I- o Vice-Reitor, seu presidente;
- II- os Pró-Reitores;
- III- o Presidente da Agência USP de Cooperação Acadêmica Nacional e Internacional (AUCANI);
- IV- o Coordenador da Agência USP de Inovação;
- V- os membros da Comissão de Atividades Acadêmicas do Conselho Universitário; (atualmente são 6 indicados pelo reitor, homologados pelo CO + 1 discente vacante)
- VI- os membros da Câmara de Avaliação Institucional;
- VII- os membros da Câmara de Avaliação Docente;
- VIII- um representante discente de graduação e um de pós-graduação, membros do Conselho Universitário, indicados por seus pares.

Parágrafo único- O Vice-Presidente da CPA, Professor Titular, será indicado pelo Reitor dentre os Professores Titulares membros da CPA.

Artigo 4- A CAI e a CAD serão compostas de 9 (nove) membros cada uma, indicados pelo Reitor e homologados pelo Conselho Universitário, dentre os integrantes da carreira docente da USP ou **professores sêniores** que tenham se destacado nas atividades acadêmicas, assegurando-se a representação adequada das diferentes áreas do conhecimento.

.....

Artigo 7- Os Presidentes e Vice-Presidentes da CAI e da CAD serão escolhidos pelo Reitor dentre os membros de cada Câmara, excetuados os professores sêniores.

Em suma: no limite **35 membros dos quais 33 diretamente vinculados/indicados pelo Reitor e que decide "em última instância"**

As propostas da Comissão: mudanças no Regimento da CPA

Artigo 13- São atribuições da Comissão Plenária:

- I- planejar, coordenar e aperfeiçoar o processo de avaliação interna e externa da Universidade;
- II- aprovar as diretrizes de avaliação de caráter geral propostas pelas Câmaras para cada ciclo avaliativo;
- III- aprovar indicadores de avaliação de pesquisa, ensino, cultura e extensão e gestão universitária para o ciclo avaliativo;
- IV- aprovar o calendário geral de avaliação de docentes, Departamentos, Unidades, Museus e Institutos Especializados em cada ciclo avaliativo;
- V- aprovar o relatório periódico (quinquenal) de avaliação global da Universidade;
- VI- julgar recursos das decisões da CAI e da CAD.
-
- X- aprovar as propostas normativas apresentadas pela CAD, CAI ou pela própria CP, para a disciplina da atividade de sua competência, submetendo-as ao Reitor;

Artigo 14- À Câmara de Avaliação Institucional (CAI) compete:

- I- propor à CP as diretrizes de avaliação de Unidades, Departamentos, Museus e Institutos Especializados;
- II- propor à CP calendário de avaliação de Unidades, Departamentos, Museus e Institutos Especializados;
- IV- propor à CP instrumento (roteiro) de avaliação de Unidades, Departamentos, Museus e Institutos Especializados;
- V- aprovar o relatório periódico (quinquenal) de avaliação de Unidades, Departamentos, Museus e Institutos Especializados;
- VI- aprovar protocolo de compromisso a ser firmado com Unidades, Departamentos, Museus e Institutos Especializados com desempenho acadêmico insatisfatório e o respectivo relatório de encerramento;
- VII- orientar e apoiar Unidades, Museus, Institutos Especializados e Departamentos na elaboração dos respectivos projetos acadêmicos, com base em critérios gerais para a Universidade;
- VIII- aprovar o projeto acadêmico de Unidades, Museus e Institutos Especializados;
- IX – propor ao Reitor, ouvida a CP, edição de normas que disciplinem a atividade institucional, no âmbito de sua competência;

....

As propostas da Comissão: mudanças no Regimento da CPA

Artigo 15- À Câmara de avaliação Docente (CAD) compete:

- I- propor à CP as diretrizes de avaliação de docentes;
- II- propor à CP calendário de avaliação de docentes;
- III- aprovar, nos termos da regulamentação própria;
 - a) o projeto acadêmico do docente;
 - b) o credenciamento do docente para atividades simultâneas;
 - c) a acumulação temporária de funções docentes;
 - d) o exercício de funções de direção e assessoramento, exceto nas hipóteses previstas no Estatuto e Regimento Geral;
 - e) o afastamento.
- IV- aprovar o relatório periódico (quinquenal) de avaliação de docentes;
- V- orientar e apoiar os Departamentos na elaboração dos projetos acadêmicos dos docentes, com base em critérios gerais para a Universidade;
- VI- aprovar protocolo de compromisso a ser firmado com docentes com desempenho acadêmico insuficiente e o respectivo relatório de encerramento.
- VII- subsidiar o Reitor e os órgãos competentes na formulação da política de pessoal docente da Universidade;
- VIII- propor ao Reitor, ouvida a CP, edição de normas que disciplinem a atividade docente;
- IX- interpretar, aplicar e determinar a aplicação das normas que regem a atividade docente e os regimes de trabalho, zelando por seu fiel cumprimento e execução;
- X- opinar, observadas as disposições pertinentes, sobre ingressos, reingressos, permanências, exclusões, licenças, afastamentos, transferências, comissionamentos, nomeações, admissões, contratos, renovações de contratos e alterações de regimes de trabalho do pessoal docente da Universidade;
- XI- apurar, mediante sindicâncias instauradas pelo Presidente, infringências à legislação relativa aos docentes e seus regime de trabalho e, quando for o caso, propor ao Reitor a abertura de processo administrativo;

As propostas da Comissão: mudanças no Regimento da CPA

Artigo 19- O instrumento de avaliação indicará os **quesitos gerais e os quesitos complementares de avaliação**.

§ 1º- Dentre os quesitos gerais, sempre que possível, figurarão **informações quantitativas passíveis de obtenção por consulta aos sistemas informatizados da Universidade**, tais como:

- I- disciplinas de graduação ministradas, com a respectiva carga horária;
- II- disciplinas ministradas na pós-graduação, com a respectiva carga horária;
- III- atividades de pesquisa **e inovação**;
- IV- atividades de cultura e extensão;
- V- atividades de gestão acadêmica.

§ 2º- **Os indicadores quantitativos devem ser considerados como ser instrumentos informativos para de avaliação da qualidade**.

§ 3º- A indicação objetiva das atividades considerará, sempre que possível, aquelas que derem origem ao cômputo de carga horária para os docentes ou créditos para os estudantes, a juízo das Pró-Reitorias e das Comissões permanentes das Unidades, Museus e Institutos Especializados.

Artigo 20- **A avaliação docente** levará em conta as especificidades de cada área, considerando:

- I- a qualidade na docência em graduação
- II- a qualidade na docência em pós-graduação;
- III – a qualidade na orientação de trabalhos de graduação e pós-graduação;
- IV- a qualidade de pesquisa **e inovação**;
- IV – a qualidade nas atividades de extensão ou na produção artística;
- V – atuação significativa na política científica ou em funções universitárias de gestão, inclusive as voltadas diretamente à pesquisa, extensão, cultura ou docência.

As propostas da Comissão: mudanças no Regimento da CPA

Artigo 22- O projeto acadêmico da Unidade, Museu ou Instituto Especializado deverá compreender, entre outros, os seguintes elementos:

- I- perfil esperado dos professores nos vários níveis da carreira, Doutor 1, Doutor 2, Associado 1, Associado 2, Associado 3 e Titular;
- II- **composição ideal do corpo docente, em termos de percentual de professores nos vários regimes de trabalho;**
- III- composição esperada para atividades de ensino, pesquisa e extensão;

.....

Destaque: aos “entes” bem avaliados acena-se com possibilidade de autonomia em relação às instâncias centrais e aos mal avaliados, promete-se restrição de autonomia sanções e ameaças de punição, seja com relação às instâncias centrais como locais de avaliação (artigos 25-30 do Regimento da CPA)

Quanto ao “Estatuto do Docente”

- Introduce o Regime probatório de 3 anos e mantém um período de “acompanhamento” de mais 3 anos;
- Prevê avaliação quinquenal para todos....

A avaliação inicial será feita tendo por base um formulário de avaliação aprovado pela CAD. Uma Comissão de Avaliação de Estágio será criada sem que maiores detalhes sobre composição sejam dados exceto que pode conter membros da CAD. Ao departamento caberá apenas elaborar um parecer, com base no referido formulário, que será submetido à Comissão de Avaliação de Estágio a quem competirá a decisão final. Ou seja, a **CAD e a CPA decidirão absolutamente tudo**: a composição da comissão de avaliação do estágio, o formulário de avaliação e a aprovação ou não do referido estágio. Em caso de não aprovação, pode-se interpor recurso à CPA, em última instância. O não acolhimento do recurso implicará em exoneração.

O docente aprovado no estágio deverá ser acompanhado por mais três anos e seus projetos e relatórios deverão ser apreciados pelo respectivo conselho de departamento e pela CAD. Em caso de conflito a CPA decide em última instância nesses casos ou para todas as demais situações de avaliação quinquenal de todos os docentes ao longo de toda a carreira **ai inclusos os eventuais termos trienais de compromisso por avaliação insuficiente, recursos, etc...., sempre com a possibilidade de rebaixamento de regime de trabalho e/ou instalação de processo administrativo que, no limite, pode redundar em exoneração.....**