

# Carta sobre o início da carreira e teto salarial

## Questionário sobre a progressão

Rodrigo Bissacot

Fórum Docentes USP 2009-2018  
IME-USP

**Debates Adusp**  
**Progressão Horizontal e Carreira Docente na USP**

10 de Dezembro, 2020

	<b>Base</b>	<b>5 anos</b>	<b>10 anos</b>	<b>15 anos</b>	<b>20 anos</b>	<b>25 anos</b>	<b>30 anos</b>
Doutor 1	11.069,17	11.622,63	12.176,09	12.729,55	15.496,84	16.142,54	16.788,24
Doutor 2	12.133,15	12.739,81	13.346,47	13.953,12	16.986,41	17.694,18	18.401,94
Associado 1	13.196,66	13.856,49	14.516,33	15.176,16	18.475,32	19.245,13	20.014,93
Associado 2	14.282,47	14.996,59	15.710,72	16.424,84	19.995,46	20.828,60	21.661,75
Associado 3	15.368,33	16.136,75	16.905,16	17.673,58	21.515,66	22.412,15	<b>23.308,63</b>
Titular	16.454,57	17.277,30	18.100,03	18.922,76	23.036,40	<b>23.996,25</b>	<b>24.956,10</b>
Governador	23.048,59						

## **Associado 1 - Universidades Federais**

**Salário após 11 anos de carreira: R\$ 16.591,91**

- Menor contribuição previdenciária. (aumentou na USP)
- Regra atual para ingressante (USP e federais): teto do INSS.
- Processo de progressão com regularidade.
- Plano de Saúde com participação da Instituição.

## Resumos

mai/2020

<b>Docente+ RDIDP+ SB&gt;0 +...</b>	<b>Número</b>	<b>Média Bruto</b>	<b>Média Líquido</b>	<b>Líquido/Bruto</b>
<= 11 anos não Titular	1607	13.330,57	9.649,60	72,39%
Todos	4682	18.490,66	12.720,64	68,79%

Entre 7 e 11 anos não titular 918 14.025,48 9.884,33 70,47%

out/20

	<b>Número</b>	<b>Média Bruto</b>	<b>Média Líquido</b>	<b>Líquido/Bruto</b>	<b>Tempo médio</b>
<= 11 anos não Titular	1500	13.226,17	9.420,94	71,23%	
Todos	4671	18.619,76	12.386,72	66,52%	
Acima SG	1110	28.682,42	18.437,39	64,28%	31,7 anos
Abaixo SG	3561	15.483,12	10.500,66	67,82%	14 anos
Entre 7 e 11 anos não titular	933	13.841,38	9.596,57	69,33%	

B == Salário Bruto

G == Salário Governador



- **37,6%** - Não considero que estão claros os critérios de ordenamento dos docentes. Os projetos dos departamentos não foram feitos com esse propósito. Por isso, sou contra a progressão se houver docentes com mérito e que não possam progredir;
- **31,9%** - Concordo com a progressão, mesmo para um número limitado pelo orçamento, mas o ranqueamento sempre é injusto. Devemos pressionar para que quem não progredir agora e tiver mérito, o faça assim que tiver orçamento disponível;
- **20,9%** - Sou favorável que a progressão só ocorra se todos que se enquadram em perfis superiores realmente progredirem;
- **5,3%** - Concordo com a forma que está sendo proposta pela CAI/CAD e Reitoria;





## UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

## DIADO - DIVISÃO DE APOIO AO DOCENTE

**TABELA SALARIAL - A PARTIR DE 01/08/2019****MAGISTÉRIO SUPERIOR - DEDICAÇÃO EXCLUSIVA**

Classe / Nível			Venc. Básico	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO		ESPECIALIZAÇÃO		MESTRADO		DOUTORADO	
				Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Classe E	Titular	U	9.548,84	<b>9.548,84</b>	954,88	<b>10.503,72</b>	1.909,77	<b>11.458,61</b>	4.774,42	<b>14.323,26</b>	10.981,17	<b>20.530,01</b>
Classe D	Associado	4	8.680,76								9.982,88	<b>18.663,64</b>
		3	8.346,89								9.598,92	<b>17.945,81</b>
		2	8.025,86								9.229,73	<b>17.255,59</b>
		1	7.717,17								8.874,74	<b>16.591,91</b>
Classe C	Adjunto	4	6.173,73	<b>6.173,73</b>	617,37	<b>6.791,10</b>	1.234,75	<b>7.408,48</b>	3.086,87	<b>9.260,60</b>	7.099,79	<b>13.273,52</b>
		3	5.936,28	<b>5.936,28</b>	593,63	<b>6.529,91</b>	1.187,26	<b>7.123,54</b>	2.968,14	<b>8.904,42</b>	6.826,73	<b>12.763,01</b>
		2	5.707,96	<b>5.707,96</b>	570,80	<b>6.278,76</b>	1.141,59	<b>6.849,55</b>	2.853,98	<b>8.561,94</b>	6.564,16	<b>12.272,12</b>
		1	5.488,43	<b>5.488,43</b>	548,84	<b>6.037,27</b>	1.097,69	<b>6.586,12</b>	2.744,21	<b>8.232,64</b>	6.311,69	<b>11.800,12</b>
Classe B	Assistente	2	5.202,30	<b>5.202,30</b>	520,23	<b>5.722,53</b>	1.040,46	<b>6.242,76</b>	2.601,15	<b>7.803,45</b>	5.982,65	<b>11.184,95</b>
		1	4.954,57	<b>4.954,57</b>	495,46	<b>5.450,03</b>	990,91	<b>5.945,48</b>	2.477,29	<b>7.431,86</b>	5.697,76	<b>10.652,33</b>
Classe A	Adjunto A Assistente-A Auxiliar	2	4.696,28	<b>4.696,28</b>	469,63	<b>5.165,91</b>	939,26	<b>5.635,54</b>	2.348,14	<b>7.044,42</b>	5.400,72	<b>10.097,00</b>
		1	4.472,64	<b>4.472,64</b>	447,26	<b>4.919,90</b>	894,53	<b>5.367,17</b>	2.236,32	<b>6.708,96</b>	5.143,54	<b>9.616,18</b>

**QUESTIONÁRIO SOBRE PROGRESSÃO USP 2020**

**527 RESPOSTAS**

23 de Novembro de 2020

**Iniciativa do Fórum: Docentes USP 2009 – 2018**

O fórum é aberto a todos os docentes. O questionário foi enviado para muitas unidades USP entre 31 de Outubro e 15 de Novembro. Foram divulgados no fórum e em algumas unidades resultados parciais com 100, 200 e 400 respostas.

A maioria dos colegas que participaram são docentes com mais de 10 anos de USP [64,1%].

## Contexto da pesquisa e resultados

Os anos de 2019 e 2020 reservaram uma série de dissabores aos docentes da USP além da pandemia mundial, especialmente para colegas com menos tempo de universidade. Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/19 (Reforma da Previdência), publicada no D.O.U. de 13/11/2019, ficou vedada a incorporação de vantagem de caráter temporário à remuneração do servidor. Mesmo que parcialmente, os valores de comissões, chefias e outras gratificações garantem um salário um pouco melhor para colegas com mais tempo de USP. Atualmente, um professor associado na USP recebe menos que um pós-doutorando no Chile, para ficarmos em um exemplo da América Latina. Além de não terem direito à aposentadoria integral como outros colegas, houve um aumento na contribuição previdenciária mensal ao mesmo tempo que houve diminuição do valor que receberão no futuro quando aposentados.

Já outras perdas prejudicaram a todos os docentes. A [LEI COMPLEMENTAR Nº 173, DE 27 DE MAIO DE 2020](#) suspendeu a contagem de tempo para quinquênios e sexta parte a partir do final de maio de 2020, retomando esta contagem apenas em 2022. Sobre esta última perda, cabe salientar que a USP adotou uma interpretação da lei mais dura que outras universidades, tais como a [UNIFESP](#). Vale destacar que mesmo as alterações salariais decorrentes de concursos de livre-docência foram adiadas para o início de 2022, bem como a maioria dos concursos de ingresso à carreira foram cancelados, o que acarreta piores condições de trabalho.

Sobre o tema de pagamento de aposentadorias USP, conforme [publicação no diário oficial do estado](#), há poucos dias encerrou-se o prazo para que um GT com participantes das 3 universidades estaduais paulistas apresente seus resultados sobre a transferência da folha de pagamento de seus respectivos aposentados para o sistema estadual de previdência. Tal transferência terá impacto no orçamento da universidade e na vida dos docentes, que parecem não estarem esclarecidos sobre o tema. Possíveis mudanças previdenciárias, além das que já ocorreram, podem causar uma aceleração nos pedidos de aposentadorias, que levaria a condições de trabalho ainda mais extenuantes.

Ainda, sobre a questão salarial, observamos que as condições têm se degradado rapidamente, como ilustra a passagem recente do Reitor em carta em defesa da autonomia universitária: "Analisando o passado recente, de 2015 a 2019, enquanto a inflação acumulada foi de 30,13% (IPC FIPE), os reajustes acumulados somaram 14,55%, menos da metade da inflação nesse quinquênio e aquém dos concedidos pelo próprio Governo do Estado, para os funcionários de diversos setores."

A expectativa de muitos docentes, então, voltou-se para a progressão horizontal na carreira. Devido à pandemia e a LC 173, o cronograma foi alterado e o prazo de submissão estendido até 30.12.2020. No entanto, a ausência de critérios claros e a notícia de que os docentes seriam ordenados em listas nos departamentos e posteriormente em institutos/congregações frustrou a maioria dos docentes, conforme as respostas ao questionário que descrevemos abaixo.

Hoje, restando apenas pouco menos de 40 dias antes do prazo final para as submissões, a maioria dos docentes que participaram da consulta não considera suficientemente claros os critérios para progressão e discordam do ordenamento e da competição entre professores. Além disso, a possível progressão dos docentes com mérito para tal terá um impacto pequeno no orçamento da USP. De fato, segundo dados apresentados pelo professor Marcílio Alves (POLI), membro da CAD, no Encontro de Docentes USP 2020 realizado no dia 23 de Outubro de 2020, tais progressões consumiriam menos de 1% do orçamento da USP. A palestra foi gravada e encontra-se disponível neste [link](#).

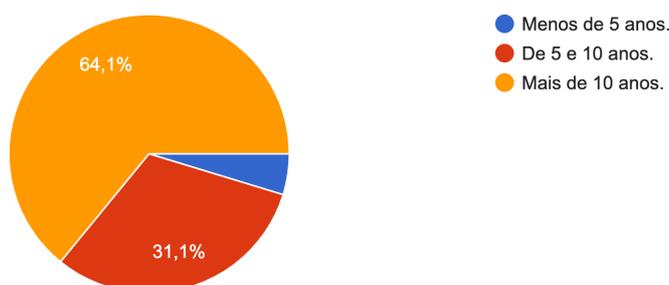
No questionário, 37,6% não consideram que estão claros os critérios para um possível ordenamento dos docentes; 31,9% afirmaram concordar com a progressão, mas que se deve buscar garantir a progressão de todos que tiverem mérito e criticam a possibilidade de ranqueamento. Ainda, 20,9% dos docentes só concordam com a progressão se todos os colegas que obtiverem mérito progredirem. Menos de 6% concordam com a maneira que a USP está propondo o processo de progressão horizontal. Chama atenção o fato de 27,9% dos docentes afirmarem que nenhuma discussão está ocorrendo em suas unidades sobre a progressão e 48,8% descreverem que há alguma discussão, mas muito limitada.

É também questionável avaliar-se docentes em um ano de pandemia mundial, em um momento em que as creches não estão funcionando, sacrificando docentes que possuem filhos de pouca idade. Portanto, além do período de licença maternidade, mães docentes estarão sendo avaliadas e ranqueadas numa lista junto com outros professores em condições completamente desiguais neste ano atípico devido ao COVID-19. Sobre o tema, 36,8% sugeriram que deveria ser acrescido em 2 anos (para cada filho) o intervalo de tempo avaliado das docentes que tiveram filhos no período e, 40,2% acreditam ser justo aumentar o intervalo de avaliação em 1 ano (para cada filho). Adicionalmente aos resultados dos questionários sobre a progressão, um texto elaborado por docentes mulheres da USP que trata da questão da maternidade na progressão horizontal está sendo encaminhado. O documento propõe que sejam oficialmente incorporadas às regras da progressão um período de tempo diferenciado para docentes com filhos no período avaliado.

Nesse contexto, professores do fórum decidiram enviar uma consulta informal à comunidade por meio de um questionário online que descrevemos a seguir. O início do formulário continha os links [1] e [2], com informações divulgadas pela administração da USP sobre o processo de progressão.

Você tem quantos anos de docência na USP?

527 respostas



Sobre a limitação orçamentária USP: considerando a hipótese de ranqueamento dos docentes, conforme este documento (<http://www.cpa.usp.br/w...>) você se identificaria mais com que alternativa?

527 respostas



Documento citado na pergunta [2].

**Resultado:**

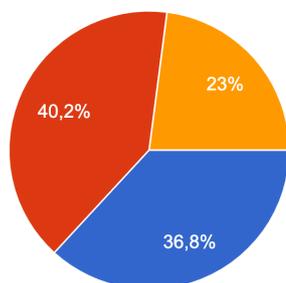
- **37,6%** - Não considero que estão claros os critérios de ordenamento dos docentes. Os projetos dos departamentos não foram feitos com esse propósito. Por isso, sou contra a progressão se houver docentes com mérito e que não possam progredir;
- **31,9%** - Concordo com a progressão, mesmo para um número limitado pelo orçamento, mas o ranqueamento sempre é injusto. Devemos pressionar para que quem não progredir agora e tiver mérito, o faça assim que tiver orçamento disponível;
- **20,9%** - Sou favorável que a progressão só ocorra se todos que se enquadram em perfis superiores realmente progredam;
- **5,3%** - Concordo com a forma que está sendo proposta pela CAI/CAD e Reitoria;
- **4,4%** - Tenho uma sugestão, vou escrever no comentário livre.

[1] <http://www.cpa.usp.br/comunicados/>

[2] <http://www.cpa.usp.br/wp-content/uploads/sites/794/2020/10/Manual-Cad.pdf>

Você é a favor de sugerirmos que o período avaliado aumente em

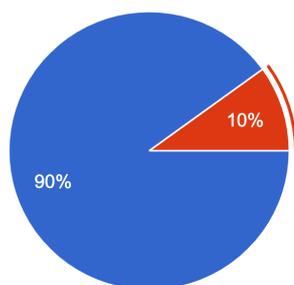
527 respostas



- 2 anos (para cada filho) para as docentes que tiveram filhos no período?
- 1 anos (para cada filho) para as docentes que tiveram filhos no período?
- Sou contra.

Devemos solicitar uma reunião com o reitor para tratar (principalmente) dos casos de docentes com mérito possivelmente não progredirem devido às limitações do orçamento USP?

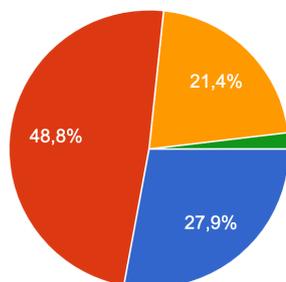
511 respostas



- SIM
- NÃO

Como está sendo a discussão sobre a progressão em sua unidade:

527 respostas



- Nenhuma discussão está ocorrendo;
- Há alguma discussão, mas muito limitada;
- Discussão suficiente, diante das circunstâncias;
- Ótima.

Por favor, comente abaixo sobre essas discussões: (caso queira)

## 107 respostas

1. Considero que qualquer ranqueamento pode resultar em injustiças. Como medir e comparar o desempenho de diferentes docentes, que pesquisam em áreas diferentes, publicam em revistas diferentes? Como medir e comparar a qualidade das aulas e cursos oferecidos? Como medir e comparar docência, pesquisa, formação de recursos humanos, extensão e gestão? O que será priorizado? Quando foram definidos os perfis docentes, não foi dito que os docentes só progrediriam se estivessem no topo de um ranking. Além disso tudo, como calcular o impacto de licença maternidade, licença saúde, etc, na produtividade e como reparar esse impacto de forma que os docentes que passaram por esses períodos possam ter sua produção comparada com os demais?
2. A congregação tende a ser um órgão muito político, acho um pouco estranho ela fazer o ranqueamento das listas de cada departamento. Eu preferiria que uma comissão de 4 ou 5 docentes considerados excelentes fosse nomeada pela congregação e aí essa comissão teria a autonomia de fazer o trabalho (sem posterior avaliação pela congregação).
3. Embora eu tenha escolhido "Concordo com a progressão, mesmo para um número limitado pelo orçamento" mas só se as regras de ranqueamento foram melhor definidas por cada unidade ou departamento (estou sendo otimista que serão eventualmente), pois também concordo que as tais regras estão muito indefinidas. Isso abre espaço para muito abuso e injustiças variadas. Se não definir melhor as regras, se não puderem progredir todos com mérito, melhor não progredir ninguém, mesmo.
4. A discussão está ocorrendo mas foca nos critérios e no "ranqueamento". Há Departamentos defendendo que o ranqueamento seja feito apenas na mesma categoria (como comparar um D1 com um A2)? Eu acho que essa é a melhor proposta.
5. Recebi mensagens dos membros da congregação convidando para reunião para discutir o tema. Ainda não recebi nada de meu departamento.
6. O instituto não entende que o processo vai gerar mais prejuízos do que ganhos, pois as relações entre os docentes serão fortemente afetada. Ao meu ver, instituto tem que se posicionar mais firmemente sobre os prejuízos do ranqueamento.
7. O critério de ordenamento deve ser por área e não por unidade. Há unidades bastante heretogêneas na USP.
8. Apenas foi apontado um membro para a comissão... (basicamente o único que se disponibilizou !!!)
9. Penso que todo o processo está errado. Só deveria ter progressão quando as pessoas puderem de fato progredir. Deveria ser fluxo contínuo, como nas federais.

10. Amplamente discutida no Departamento e na Congregação.
11. O ranqueamento é perverso, uma aberração que coloca uns professores contra outros.
12. Comissão interna de avaliação constituída pelos presidentes das comissões estatutárias e vice diretor. As comissões discutem critérios de avaliação e levam à comissão “central” da Unidade. Por se tratar de uma unidade com poucos docentes praticamente todos nós participamos de alguma das comissões estatutárias, isso garante a representatividade na discussão (ao meu ver).
13. É generalizada a sensação de que o processo não incluiu suficientemente o retorno das unidades e departamentos, que nas discussões elaboraram uma série de sugestões pertinentes sobre a progressão.
14. Teve posicionamentos dos conselhos de departamento e da congregação, todas contrárias ao ranqueamento e apontando vícios formais do Edital, como não prever vagas.
15. As comissões de avaliação de muitos departamentos atuam segundo critérios subjetivos e predominantemente políticos, respaldadas por projetos departamentais propositalmente vagos e genéricos, que permitam favorecer a quem os membros das comissões desejarem. Sou favorável a avaliações extremamente objetivas, com pouquíssima margem para favorecimentos e perseguições. Isso enfraquece o poder dessas comissões, mas aumenta a probabilidade de o processo ser isento.
16. Nada a declarar.
17. Participei apenas de discussões informais, entre os próprios docentes interessados.
18. Acredito que a Poli tem levado essa questão bastante a sério. A Comissão de Pesquisa é bastante atuante e divulgou com bastante antecedência os indicadores sugeridos para avaliação; outras comissões também o fizeram.
19. Se há alguma discussão na minha unidade, desconheço.
20. Limitada a alguns departamentos.
21. A princípio, não sou contra o ranqueamento dos docentes. Acredito que avaliações de mérito sejam estimuladoras ao desenvolvimento acadêmico. Porém, é preciso valorizar igualmente as atividades centrais da atuação docente: ensino, pesquisa e extensão. Tradicionalmente, a USP tende a hipervalorizar a pesquisa, em detrimento das demais atividades, o que, para mim, constitui grave distorção das avaliações de mérito.
22. Se estão ocorrendo discussões, não estão envolvendo todos os docentes, terrível ainda mais nessa época de trabalho a distância.
23. Discussão no conselho departamental, mas esta discussão precisa ser levada para instâncias superiores (CAU, Congregação, CO).
24. Inexistentes ou fechadas em petit comité. Desconheço. Não recebi informação. Apenas poucos têm acesso.
25. Processo não está claro ainda para maioria das pessoas, inclusive dirigentes.

26. Achei que as lives que ocorreram não foram muito esclarecedoras em relação a critérios de avaliação, apesar de explicarem bem o processo. Sobre critérios, para mim, não está claro. Não acho que esteja claro para a CAD também.
27. Sinceramente, na questão sobre o ranqueamento selecionei a opção que me parece a mais pragmática: melhor ter alguma progressão do que nenhuma e melhor que o esforço de preparar toda a documentação para o processo possa valer algo (reconheça-se o mérito de quem tem e seja feita a progressão assim que possível, em vez de ter que ingressar em novo processo de progressão no futuro). Dito isso, a "solução" de ranqueamento é afrontosa, na medida em que se desvia, em direção produtivista e contrária ao espírito de cooperação acadêmica, do que foi dito durante a implantação do novo processo de avaliação docente.
28. Não está claro como será o processo de ranqueamento.
29. Só foi avisado que quem decidirá a ordem serão os professores titulares.
30. Acho que deve haver a progressão de todos os que submeteram e encaixam nos perfis estabelecidos pelos seus departamentos na análise pelo mérito. No entanto, somente o docente passaria a receber o valor monetário (não retroativo) a partir do momento em que o orçamento ou a Legislação permitir. Para evitar todo o desgaste e perda de tempo dos docentes e comissões envolvidos nesse processo, o que certamente onera todo o processo.
31. Incipientes ainda.
32. A diretoria da unidade está sendo bastante transparente em relação às atribuições e deveres de cada parte no processo de avaliação.
33. Discussões míopes e docilizadas....
34. Basicamente as notícias são que não se sabe quase nada.
35. Penso que esse processo não está de acordo com as normativas da USP para progressões horizontais pois está-se usando um processo como para concurso Titular.
36. As discussões ocorrem em circuitos não oficiais - como em conversar de corredor (virtuais).
37. Não uma discussão ampla na unidade, entre alguns membros do departamento ela existe e está marcada uma reunião aberta no departamento sobre o tema.
38. Foi citado o assunto em uma reunião do Conselho do Departamento e que seriam definidos critérios para a avaliação que o Departamento fará. Até agora não tivemos demais informações.
39. Representantes das categorias na congregação estão se reunindo para discussão sobre esse tema.
40. Reuniões dos docentes do Departamento com o Chefe para esclarecimentos. Muito pouco por iniciativa da Direção da Unidade.
41. Não há.
42. Não tenho conseguido acompanhar as discussões em razão de todos os afazeres cotidianos intensificados no contexto atual Covid-19.

43. A chefia do departamento iniciou a discussão, mas ainda há muitas dúvidas em relação como proceder com o processo de avaliação e ranqueamento dos docentes do meu departamento da e minha unidade.
44. Há manifestações bastante sensatas de vários departamentos.
45. A progressão ser feita por ranqueamento a partir da análise de pares do Departamento e da Unidade fere totalmente o princípio do conflito de interesses, tão debatido, claro e caro na universidade. Essa situação aliada ao contexto de baixa verba e de disputa pela mudança na carreira, carrega o inerente risco de fortes tensões e até desorganização de departamentos e unidades.
46. Certamente há a discussão, mas não a tenho acompanhado.
47. Meu caso é muito particular. Completei em junho 50 anos de docência na USP e tenho compulsória em abril 21. Com a situação atual de apenas ser avaliada para dez 21 estou completamente excluída da progressão embora já tenha 5 anos de livre docência.
48. As discussões estão ocorrendo entre os chefes de departamento e a diretoria. Os chefes, por iniciativa própria, podem ampliar esta discussão com os docentes de seus departamentos.
49. Sem comentários.
50. Sou contra ranqueamento da forma sugerida, pois nem mesmo a questão do mérito está clara p/ mim. O que é mérito? Publicar 100 artigos em periódicos com políticas editoriais duvidosas, mesmo com altos fatores de impacto? Ou, publicar poucos artigos, mas em periódicos de grande prestígio e tradição com editores de reputação ilibada? Novamente, o que é mérito? Formar alunos sem que haja exposição à crítica? Ou, procurar expor os alunos e a própria pesquisa à crítica de pares com reputação internacional? A proposta inicial do Zago em se realizar progressão por mérito pareceu-me atrativa, mas agora estou preocupado.
51. Foram limitadas à manifestação de dois professores no conselho do departamento, levantando o problema de ranqueamento que será realizado em duas instâncias internas (conselho do departamento e congregação da unidade) para depois ainda passar por outro ranqueamento centralizado em São Paulo, sem qualquer transparência para definição do ranqueamento. Dada a limitação de orçamento, o processo pode gerar inúmeras distorções ou insatisfação de número significativo dos docentes.
52. Discussão nas reuniões de CD, Congregação e CTA.
53. Teve uma discussão na congregação, mas poucas pessoas se manifestaram, principalmente questionando a questão do ordenamento.
54. As discussões giram em torno dos critérios para o ranqueamento dos professores e como o processo será desenvolvido.
55. Houve propostas de encaminhamento dos departamentos, mas muito diferentes entre si. Constituíram uma Comissão para fazer o ranqueamento.

56. Considero que estou esclarecido das regras, do critério de ordenação e das limitações orçamentárias.
57. Poderia haver estimativa dos recursos !
58. A principal crítica se refere ao ordenamento. Além disso, o representante da CAD mostrou, na reunião de 23/10/2020, que se a progressão horizontal fosse estendida a todos os que pleitearem, o orçamento geral da USP sofreria acréscimo de menos de 1%, o que não justifica o ordenamento, isto é, a competição entre os colegas. Muitos pontos ainda não foram esclarecidos, por exemplo, se o calendário de quem apresentar interesse na progressão horizontal em 2020 será zerado e um novo período de 5 anos se inicia em 2021. E se será zerado apenas a quem conseguiu a progressão.
59. E-mail enviado aos colegas em 30/set: Caros Hoje recebemos um e-mail referente às próximas etapas da progressão na carreira. Para a etapa em curso da progressão na carreira docente de 2020, há que ter lista em ordem de prioridades para a progressão, aprovada pela Congregação. Depreendo que, com base em prioridades definidas pelas Congregações, a simples existência da lista abre a possibilidade para que a progressão não seja alcançada por todos aqueles que tiveram avaliações de mérito positivas. Passa a ideia de que haverá limitação em número, talvez por unidade, ou com base em um orçamento geral definido pela reitoria para essa progressão. Fico preocupado com essa possibilidade de limitação, pois entendo que ela gerará maior competitividade e animosidades internas, inclusive, com reflexo na diminuição de parcerias entre colegas e grupos de pesquisas, o que em nada é positivo para a pesquisa e a formação de nossos alunos. Pelo contrário, as parcerias deveriam ser fortalecidas. Já vivenciamos algo parecido com a avaliação dos funcionários técnico-administrativos. O que caberá aos demais colegas professores que atingiram o mérito, mas que não foram contemplados? Quais serão os critérios aprovados pela Congregação para a definição da ordem de prioridade? Não vejo com bons olhos um colega ter que questionar junto à Congregação, comparando seu currículo com o de outros colegas para que este fique numa posição mais privilegiada nesta lista de prioridades. E-mail enviado em 4/11: Caros colegas Estes dias a USP disponibilizou por e-mail, link para importantes informações sobre a progressão na carreira docente, ora em curso (<http://www.cpa.usp.br/wp-content/uploads/sites/794/2020/10/Manual-Cad.pdf>). No item 32 deixa claro que a listagem será única, não respeitando se os colegas são doutores ou se já livre docentes. Nos itens 33 e 34 deixam claro que hoje não há recursos disponibilizados para a progressão. Também reforçam que não necessariamente haverá recursos financeiros para todos. Já no item 35, não está claro se será respeitada a lista da Unidade ou se a própria CAD fará uma outra lista de prioridades, se uma nova lista para cada Unidade ou se será uma única listagem geral para todos os docentes da USP, que participam desta progressão. No entanto, na forma como pensada e aplicada, garante ferrenha concorrência entre os colegas professores, ao

invés de primar pela colaboração. O individualismo e o produtivismo exacerbados serão os legados da USP pós pandemia?

60. Divulgam estar havendo discussão, mas nós docentes não participamos e nem estamos recebendo as informações do que ocorreu em discussão e decisão.
61. Ainda não foi possível. Creio que devido a pandemia. Mas acredito que logo será pauta de discussão.
62. Meu posicionamento é: ou todos os docentes com mérito progridam, ou se cancela essa avaliação.
63. Há discussão, e ela é bem livre e muito civilizada. O problema é que não há O QUE discutir. Os critérios da progressão não estão claros, não sabemos quanta verba estará disponível, nem os critérios de alocação em cada área dentro da Universidade. No âmbito do departamento essas questões não são decididas. Não são questões, portanto. Vou discutir o quê?
64. Em relação à questão sobre a progressão, note que é falsa a justificativa que há "limitação orçamentária". Já recuperamos (desde agosto) os níveis de arrecadação, e há dotação sim para a progressão, com leve aumento do percentual do orçamento total gasto com pessoal. Devemos pressionar para estas contas serem apresentadas e discutidas abertamente.
65. As discussões indicam claramente que vão haver rupturas entre grupos e entre docentes do mesmo grupo. As pessoas selecionadas para o ranqueamento dentro do departamento possuem "docentes preferidos" o que prejudica a avaliação e desestimula a participação dos docentes.
66. Houve live organizada pela diretoria da FAUUSP e têm havido conversas nas reuniões de departamentos internos à FAU.
67. Houve discussões e documentos nos departamentos e na congregação.
68. Já tivemos reuniões por Departamento e vamos ter uma da unidade na próxima semana.
69. Já vivemos momentos nebulosos, se a Universidade não for transparente em suas regras, quem será transparente na sociedade daqui em diante. Temos a obrigação de dar o bom exemplo, caso contrário estaremos construindo o nosso próprio fim.
70. Propostas de reuniões gerais para discutir as questões. E reuniões nos departamentos para discussão interna.
71. Haverá uma primeira reunião para tratar da temática na semana que vem. Houve uma reunião antes, que não se concretizou.
72. Não houve.
73. Critérios não claros na progressão.
74. A chefia tem buscado informações junto a CAD na palestra da Escola USO, na reunião CAD Humanidades para compreensão do processo, e já houve uma reunião com os interessados e haverá uma segunda após a divulgação do manual CAD;

75. Estamos discutindo por meio de reuniões, pois não concordamos com a proposta meritocrática que faz com que docentes concorram com docentes por causa de um orçamento definido.
76. Essa progressão colocada pela Reitoria é assombrosa. Atrela-se e subjuga-se a carreira docente à subjetividade de grupos de decisão temporários (ou pelo menos que se supõem para ser), como são os CDs; abrindo um campo de influência importante e, certamente, desconfiadas. Penso que o que se propõe é contrário ao discurso emancipativo de mérito e diversidade da USP; tão alardeado pela atual gestão universitária. É um contrassenso que desperta a dúvida, e decerto a torna factível (fazendo-se reconhecer a praxe dos grupos; note-se, sejam quais forem). "Mérito do trabalho ou mérito da influência" essa dúvida será uma constante que a atual gestão não está levando em consideração, ou, senão, resolveu institucionalizar o "cafezinho da escolha".
77. Discutida na Congregação e em grupos de docentes. Manifestação da Congregação enviada à reitoria.
78. O chefe do nosso departamento chamou uma reunião para todos os docentes do departamento discutirem.
79. Estamos começando.
80. Não está claro.
81. Temos 3 departamentos completamente assimétricos, um com muitos, outro com poucos docentes, o que torna mais difícil um possível ranqueamento por definição de prioridades.
82. Na verdade, eu já estava pouco no IF, antes da pandemia e não estava participando das discussões. Sou sobrevivente, duas vezes, de graves acidentes: o 1o., acidente automobilístico, há 22 anos e o 2o., AVC isquêmico no tálamo, há um ano.
83. A progressão de carreira é algo de direito, a questão da meritocracia e bom critérios claros, pode aguçar a competitividade, o que não é nada saudável para nossa instituição.
84. Se houver limitação orçamentária, a maneira correta de se distribuir as promoções seria delegar uma verba à unidade para distribuir como achar pertinente. O ranqueamento global não faz sentido. Além disso a progressão não é prêmio de produtividade e sim reconhecimento de avanço na carreira. Deveria levar em conta todo o currículo do docente desde sua última ascensão. Uma vez que as promoções forem em fluxo contínuo (como concursos), o prazo faz sentido.
85. Foi realizada uma plenária e há discussão nas reuniões de Conselho.
86. Nada a comentar.
87. Mais do que discussão, houve a apresentação das propostas da Universidade.
88. Elas são proveitosas e podem ajudar a se chegar a um bom resultado.
89. Este processo está confuso.

90. Conselhos dos departamentos e congregação têm discutido e procurado um entendimento, que não é simples.
91. Com esse distanciamento provocado pela pandemia, não tenho conhecimento de discussões a esse respeito na minha unidade.
92. Todas apontam para as irregularidades que estão inseridas no formato da Progressão.
93. Acho que para além da reunião entre os jovens docentes com o reitor, as sugestões que surgirem no grupo devem ser encaminhadas também para CAI e CAD, porque estas são as câmaras que levarão o processo adiante, com docentes que nos representam e que, portanto, devem levar em consideração nossas críticas e sugestões. Mesmo que muitas vezes nem tudo seja considerado, é preciso pressionar as câmaras e nossos representantes para que, ao menos, a discussão se faça internamente.
94. Preocupa-me essa lista ordenada dos docentes e como isso será realmente elencado pela Congregação da unidade.
95. Apenas na Direção da Unidade.
96. A discussão gira em torno da nomeação de um representante para cada uma das categorias, principalmente. A discussão sobre a irregularidade do edital (pela falta do número de vagas e pela falta da descrição de critérios objetivos) foi abafada pelo fato de "não haver orçamento".
97. No item que indique "Não considero que estão claros os critérios de ordenamento dos docentes. Os projetos dos departamentos não foram feitos com esse propósito", eu não seguiria com a última frase do item apenas. Congregação e departamentos não deixaram claro como será efetuado o ranqueamento na unidade até 6 de novembro. Não há discussão alguma desde a aprovação dos projetos acadêmicos. Isso, a meu ver, prejudica a saúde da unidade, bem como a elaboração do relatório que poderia destacar os itens mais relevantes do ranqueamento para trazer praticidade ao processo. Com receio de retaliação na avaliação pelo departamento e pela congregação, preferi não mais insistir em pedir que ambos tratassem do tema do ranqueamento em plenárias.
98. Está sendo discutido nos departamentos e na unidade, e estamos reagindo ao que consideramos injusto.
99. Diretoria montou uma comissão com os chefes de departamento, mas pelo seu perfil, desconfio dos critérios que serão escolhidos ao final, até porque dois deles não são exatamente os docentes mais engajados com a Faculdade.
100. O Departamento de Geografia consolidou um documento discutido na Congregação da FFLCH onde coloca todas as incoerências e perversidades dessa progressão. Destaco alguns aspectos: da perversidade de tratar uma progressão, que é um direito a partir de um edital que define a lógica de concurso, a partir de uma hierarquização. Tal procedimento fere frontalmente os Projetos Acadêmicos dos docentes e das unidades onde o princípio de colaboração nas atividades é central, seja nas atividades de pesquisa, de docência, de

extensão ou de gestão. Propor um processo de progressão neste momento de exceção gerará disparidades, em especial de gênero, pois sabe-se que a quarentena e a pandemia atinge em especial as mulheres que tiveram suas tarefas aumentadas com os filhos, tarefas domésticas e cuidados com idosos, em muitos casos. Tal situação gera o temor de que os docentes avaliados abaixo das expectativas possam sofrer algum tipo de retaliação em avaliações posteriores, visto o que já acontece com relação a docentes com avaliações insuficientes pela própria CERT. Há, por outro lado, a premência dos docentes participarem desse edital de progressão frente aos não reajustes que já se acumulam ao longo dos anos, a não abertura de concursos para professores titulares e o acúmulo de trabalho frente à não contratação de professores que impedem muitos docentes de realizar sua livre-docência.

101. Há reunião no âmbito das categorias.
102. Discussões parciais com colegas, bem como o Forum da FAU...
103. As discussões têm acolhido a insatisfação dos docentes com a ordenação de prioridades para progressão; ao momento em que o processo ocorre; ao seu caráter potencialmente fratricida na unidade; ao conflito que o edital publicado estabelece com o propósito horizontal de promoção na carreira e as disposições do Regimento da Comissão Permanente de Avaliação da universidade; ao panorama orçamentário incerto, entre outros pontos. Uma manifestação aprovada na reunião de agosto da Congregação foi enviada ao Gabinete do Vice-Reitor e aparentemente não obteve resposta até o momento. A unidade reconhece a importância e a necessidade do processo de progressão horizontal e tem se organizado no sentido de constituir uma comissão supradepartamental para avaliação das solicitações, para indicação do nível superior na carreira alcançado pelos docentes.
104. Há um grupo pensando e divulgando alternativas de ranqueamento. A comunidade é instada a enviar sugestões. Mas a discussão parte do princípio de que devemos ranquear. Apenas alguns colegas levantam a possibilidade de nos manifestarmos contra o ranqueamento.
105. A contabilização da atividade docente continua sendo preterida em relação à pesquisa. Não se afere qualidade do ensino. O sistema não distingue o mérito de bons professores, apenas de bons pesquisadores. Ainda que o fator de impacto seja uma métrica muito questionável, pelo menos existe algo para a pesquisa. Na graduação, é terra arrasada, apenas contabiliza-se carga didática e tamanho das turmas. A USP replica a desvalorização da sociedade sobre a a figura do professor, que é avaliado como algo menor do que a pesquisa. Portanto, no estado atual, o ranqueamento é uma ilusão. A métrica é amadora, não validada como instrumento, e ineficaz para os propósitos \*declarados\*. Estamos tentando medir km rodado com uma balança.
106. As discussões são realizadas dentro do departamento; há carência de diálogo com os docentes dos demais departamentos e com a direção da unidade.
107. Discussões vagas

Comentário livre.

## 86 respostas

1. Entendo que a discussão da progressão pretende substituir e retirar de cena o tema do reajuste salarial para todos. No meu entendimento, o reajuste salarial de todos os docentes deveria ser a prioridade da USP, ainda mais no contexto da Pandemia. Não sendo esse o cenário, no mínimo, a progressão deve ser efetivada para todos que atingirem os critérios.
2. Conversar com o reitor é fazer papel de bobo. Se nem todos habilitados progredirem, a solução é greve imediatamente.
3. Estamos com salários congelados e defasados (se comparado aos docentes de federais), e a promoção da disputa interna aos departamentos é gravíssima - vai criar um clima horrível, incentivando a violência simbólica. E sem saber quanto irá para cada departamento ou unidade! Não há transparência nessa proposta (quantas vagas vão para quais unidades? E para cada departamento? e que critérios definirão essa distribuição?). A progressão horizontal é um direito, não deveria ser competitiva!
4. Sou favorável a inclusão das limitações orçamentárias nos processos de promoção horizontal e vertical.
5. Acredito que estamos vivendo um período que é, para os docentes do ensino superior público, análogo ao vivido pelos docentes da educação básica nos anos 1960/1970: achatamento dos salários até a carreira se tornar totalmente degradada, atraindo poucos profissionais (e, infelizmente, pouco qualificados). O Pró-Reitor de Pós-Graduação sugeriu a mesma coisa em recente manifestação contra o confisco das verbas da USP. É uma ilusão achar que conosco será diferente: já está acontecendo. Assistimos, enfim, ao fim da Universidade pública de qualidade.
6. Como fazer avaliação neste período conturbado?
7. Tentaremos levar a discussão para a próxima Congregação. A direção não toca no assunto.
8. 1) acho superficial a fala "está escrito que a progressão não é competitiva mas pelas condições atuais vai ser" o edital contradizendo a norma só abre espaço para recurso... no final vai passar quem ir na justiça! bom trabalho! 2) achei esquisita a afirmação "O relatório deverá demonstrar, inequivocamente, que o docente preenche os requisitos do perfil docente definido por sua unidade ": como pode um relatório de 5 anos demonstrar isso, já que os perfis são 90% sobre avaliações da carreira como um todo? 3) faltou a opção 6 meses (para cada filho), seria mais indicada. 4) no final quem vai decidir são os colegas de instituto: vai acabar tudo em politicagem e brigas.
9. Progressões deveriam ser como nas universidades federais, inclusive para associado e titular.

10. SOU TOTALMENTE CONTRA ESTAS PROGRESSOES...FORAM FEITAS BASEADAS NA FALTA DE VERBA A USP E BARRAR OS COMPETENTES QUE NAO SE PEFRFILAM COM O SISTEMA... NA VERDADE, QUALQUER PROGRESSAO DEVERIA SER BASEADA NO MÉRITO DO DOCENTE...NAO TEMOS CULPA DE INGHARAM O NIVEL DE PROF. TITULAR COM PESSOAS INEXPRESSIVAS, DEVIDO A UM ORDENAMENTO POLITICO...TOLHIR UM DOCENTE DE CRESCER POR SUA PROPRIA CAPACIDADE É MUITO PERVERSO, NO MEIO DO JOGO...OUTRA COISA A AVALIACAO PELOS PARES É UMA PIADA...COLOCAM OS INCAPAZES PARA AVALIAR E FAZEM O QUE QUEREM...ETC.
11. Sugiro que volte a ser obedecido o teto do salário do governador e com o excedente seja dada a progressão de forma justa para todos que merecem.
12. Considerando as restrições orçamentárias, o baixo valor dos aumentos salariais que estão ocorrendo há alguns anos, e a possível injustiça nos escolhidos para a progressão, por que não transformar esse orçamento da progressão num abono para todos os docentes? Acredito que marcar reunião com o Reitor para discutir a situação de docentes com méritos, mas que não progredirem nesta oportunidade, não tem valor pois não sabemos a evolução do orçamento da USP e quando, se é que seja possível, ocorrerá outra progressão.
13. Creio que temos que pressionar por progressão, de forma justa. Mesmo em caso de escalonamento, sugiro que haja um prazo para que os docentes que têm mérito progridam. Também creio que os RTC (como eu) têm que ter critérios próprios.
14. Se há discussão, não estou sabendo. O que é bem usual na unidade.
15. Estamos tendo outro estrangulamento na carreira, além da que existe para o cargo de titular. Há vários anos não há avaliação para progressão na carreira e quem está em vias de se aposentar vai ser prejudicado, principalmente na compulsória, pois é necessário ficar 5 anos na função para incorporar no salário.
16. Universidade é meritocrática!
17. Sugiro que se alimente um "boicote" total ao modo como a progressão foi posta para que a Reitoria retire o edital e o refaça em bases não deploráveis, academicamente civilizada.
18. A progressão docente deveria ser feita também por período de tempo, sugiro 5 anos de trabalho.
19. Acredito que existe verba para a progressão horizontal para todos os docentes com mérito.
20. Dadas as limitações orçamentárias e considerando o meu comentário anterior, proponho a imediata flexibilização dos critérios para a obtenção da licença para o exercício simultâneo de atividades. Nesse cenário de perda acentuada de poder aquisitivo e de polarização e perseguições políticas que infestam o ambiente universitário, muitos talentos preferem aceitar ofertas tentadoras na iniciativa privada ou no exterior, onde o mérito tem maiores chances de ser de fato reconhecido e valorizado. A USP está envelhecida e a maioria dos docentes deverá se aposentar nos próximos 15 anos. Os salários iniciais é que devem ser

aumentados; enquanto isso não for priorizado, o exercício simultâneo de atividades permitirá que os melhores complementem os seus baixos salários com atividades de extensão, participação em projetos e consultorias. Se prevalecerem os interesses corporativistas e se a prioridade das ações da USP continuar a ser a manutenção dos salários dos docentes mais titulados, em uma ou duas gerações só restarão medíocres nas carreiras docentes.

21. Acho muito complicada essa proposta de progressão sem sabermos quantos serão aprovados e sem termos ideia se esse processo todo será levado em consideração para propor novas oportunidades de progressão. Se não há orçamento para que todos que têm mérito progredam, primeiro a universidade deve apresentar qual o planejamento de progressão para os próximos anos, com cronograma e número de vagas. Depois podemos discutir como organizar os docentes. Concordo na íntegra com a nota da FFLCH: essa competição vai acabar com o ambiente de trabalho e a cooperação entre os docentes. Absurdo maior fazer isso durante a pandemia e enquanto nossa contagem de tempo está congelada.
22. Considero que os critérios de progressão não são claros e que a ordenação dos docentes pelo departamento e congregação vai gerar muitas distorções... docentes de áreas de interface serão muito prejudicados comparativamente a docentes que atuam em áreas mais específicas de faculdades e institutos uma vez que o julgamento não será realizado por área (como era antigamente) mas por departamento. Por exemplo um professor da área de biologia (lotado em um instituto de química) será avaliado comparativamente a docentes que atuam em química... na minha opinião isso não é correto. Não entendo a razão da reitoria obrigar a criar projetos acadêmicos afirmando que seriam a base para progressão e depois fazer um edital específico para tal finalidade. Acho que todos que se enquadram nos critérios deveriam progredir! Ou fazer a avaliação todos os anos para que aqueles que não conseguirem agora (por falta de orçamento) o façam o mais breve possível, o que seria muito mais justo! Não há nenhuma informação sobre quando teremos edital de progressão novamente, o que também não é saudável! Quem não quiser tentar agora, vai poder fazer quando?
23. O problema é o plano de carreira, muito mais do que o processo de progressão. São necessários mais níveis, tempo obrigatório em cada nível, e impossibilidade de pular níveis. Qualquer coisa que se faça, não interessa o quê, haverá um enorme descontentamento, e desmotivação inclusive dos que forem contemplados.
24. Acho que o aumento do período avaliado para docentes que tiveram filho no período deveria ser possível independentemente do gênero da(o) docente, desde que a(o) docente solicite explicitamente. Pode acontecer de ser vantajoso não aumentar o período de avaliação, por isso deve ser escolha da(o) interessada(o).

25. A progressão deveria ser garantida a todos os docentes que têm mérito, sem estabelecer "cotas". Com todos os limites de sistemas como o das outras estaduais paulistas ou das federais, ali não se cogita que questões orçamentárias imponham um ranqueamento no âmbito do departamento e da unidade. Esse tipo de procedimento "fratricida" teria consequências nefastas para a vida acadêmica, contrariando as bases do nosso trabalho, que deveria almejar sempre a cooperação e a troca.
26. A tarefa de classificar em ordem todos os docentes é brutal, impraticável, a menos que todos se submetam a critérios quantitativos arbitrários, que só servem para que o processo tenha uma aparência de impessoalidade. Quem aceita isso, não quer um julgamento de mérito acadêmico, quer apenas uma desculpa burocrática. Injustiça cega não é justiça. A escassez de cargos disponíveis para a promoção pode ser tratada determinando-se antecipadamente quantos cargos para promoção cada unidade ou departamento tem disponível. O trabalho da banca seria determinar quais docentes serão promovidos sem que todos os pleiteantes sejam necessariamente rankeados. Tenho 28 anos de USP e 38 anos de universidade pública.
27. No caso dos livre-docentes que prestaram o concurso na pandemia tivemos nossa mudança para professor associado protelada para 2022. Assim, fica inócuo concorrermos a professor doutor 2 e, ao mesmo tempo, também somos impedidos de concorrermos aos graus de associado 2 ou 3. Ou seja, estamos sendo prejudicados triplamente, pois também tivemos, como os outros colegas, a suspensão de quinquênio e sexta parte. Assim, solicito ação da Adusp junto a reitoria no sentido de permitir que livres-docentes que não foram promovidos a associados possam concorrer na carreira a associado 2 ou 3, já que todas as promoções ficaram para janeiro de 2022.
28. No meu departamento tem 5 associados 1 com mérito equivalente. Se um deles for contemplado com a progressão, será injusto com os outros 4. Ou todos progridem, ou seria mais justo cancelar a avaliação.
29. Prefiro que haja a progressão, mesmo que eu não seja contemplado. Se ficarmos colocando muitas regras etc, a progressão não vai sair para ninguém.
30. Se ficarmos só atrás do politicamente correto e das exceções para mulheres, mães, desculpem, mas o mundo irá parar de girar. Vamos parar de tanto mimimi. E mais, sou mulher e cansei de tantas queixas por ser mãe e mulher, que é algo tão sublime e lindo, com isso só aumentaremos o preconceito.
31. A USP é um reduto de parentes e amigos... Se vc não pertence a esses grupos, você está fora... Para os familiares e amigos, tudo. Para os colegas de trabalho, a lei. Isto cansa e desanima...
32. Sugiro que se analise as falas do Prof. Marcílio Alves e Prof. Sérgio Proença da CAD, que estão no youtube, externadas no Encontro de Docentes da USP 2020.

33. Se não há uma pauta clara e proposta concreta, não há por que reunir-se com reitor. Sobre a questão de quem teve filhos, é necessário levar isso em conta no processo de avaliação. Porém aumentar a janela de avaliação é injusto com pessoas que tiveram outros problemas que impactaram na produção e não vão se beneficiar do aumento da janela.
34. Não considero que estão claros os critérios de ordenamento dos docentes. Os projetos dos departamentos não foram feitos com esse propósito. Por isso, sou a favor de que os critérios sejam melhor especificados.
35. Concordo com a progressão, mesmo para um número limitado pelo orçamento, NÃO ACHO QUE o ranqueamento sempre é injusto. Devemos pressionar para que quem não progredir agora e tiver mérito, o faça assim que tiver orçamento disponível OU com outra forma de subsídio ( e.g. aumentar os vales para quem tiver mérito ou dar menos aulas e permitir que trabalhe também fora da USP)
36. Considero que a progressão é um direito e que, dessa forma, deveria acontecer de maneira menos tensa e mais ampla.
37. Nossa faculdade é composta por humanas, biológicas e exatas (FFCLRP). Não está nada claro como será o procedimento para nossa unidade com caráter tão heterogêneo.
38. A avaliação do item DOCÊNCIA deveria ser vinculado a uma avaliação feita pelos ALUNOS que o professor teve nos últimos quatro anos. Todo mundo vai levar pontuação máxima aí, deixando o critério de desempate TOTALMENTE posto sobre publicações. Há professores excelentes que dão aula praticamente todos os dias - e dão aulas bem preparadas, elogiadíssimas pelos alunos. Isso desapareceu do horizonte de avaliação. Ao invés de bater de frente, deveríamos brigar por um "como" mais razoável.
39. A sugestão é que seja aumentado o percentual de titulares, associados 1, 2 e 3 no quadro docente da USP, que possibilitaria a progressão vertical e assim minimizar o apelo por progressão horizontal.
40. Minha questão se detém aos critérios de avaliação, não compensatórios. Questiono o "engajamento". No concurso anterior, não progredi para associado III, tendo uma produção científica bem acima do esperado. Como fui informado por um dos membros da banca, a não progressão foi a falta de engajamento. Então pergunto: se propagarmos o nome da USP para o mundo, através de qualificados artigos científicos internacionais, oriundos do fomento FAPESP, não é engajamento? Quando percebi que a "permissão ao engajamento" era permeada dentro de um grupo, preferi não mais me envolver.
41. Não sei se meu caso poderia ser considerado excepcional. Gostaria de ouvir comentários.
42. Eu imaginava que todos os aplicantes iriam progredir na carreira se fossem avaliados de acordo com os critérios acordados. Estou completamente surpresa de saber que iremos competir entre colegas, e ainda mais entre áreas cujas formas de produção são completamente diferentes. Espero que as verbas futuras priorizem a todos de forma justa.

43. Gostaria de colocar um problema Estou aposentado. Pouco antes me submeti ao aguardado processo de progressão horizontal -- que provavelmente por ter sido o primeiro -- foi reconhecidamente desprovido de um entendimento do processo como o que se tem hoje no resultando em injustiças, contra as quais não se previram salvaguardas. Gostaria de saber dos colegas se há espaço para colocar na pauta a possibilidade de revisão destes casos.
44. Concordo com a progressão, mesmo para um número limitado pelo orçamento. Porém, não estão claros os critérios de ordenamento dos docentes nem como serão distribuídos os recursos para a progressão.
45. Sou a favor de sugerirmos que o período avaliado aumente em 2 anos (para cada filho) não apenas para as docentes que tiveram filhos no período, mas também para os docentes, para que eles participem desse período mais intensamente, do contrário continuamos a relegar os cuidados apenas as mulheres. Além do mais, mesmo que em número pequeno já há docentes, homens, que participam dos cuidados domésticos e, que portanto, merecem o mesmo direito. Só assim, vamos pressionando para que a divisão de trabalho doméstico seja mais justa. Os filhos não são só das mulheres.
46. Sou favorável a que os critérios de avaliação nos Departamentos, na Faculdade e na USP sejam mais claros e iguais em todas as instâncias.
47. Considero que a proposta do edital de progressão horizontal objetiva colocar sob outros parâmetros a avaliação docente, o que fere o disposto nos documentos dos projetos acadêmicos do departamento e da unidade. Tais parâmetros não foram discutidos com a comunidade docente, e constitui uma ingerência da Universidade sobre os processos de construção coletiva que se foram realizados nos últimos anos para que a avaliação docente fosse realizada com clareza, pertinência e obediência a essa construção avaliativa de forma democrática.
48. Há mais de 4 anos temos limitação orçamentária. A discussão deve ser como corrigir esta limitação e não como distribuir um orçamento limitado. Toda distribuição é injusta.
49. Acho que não há critérios objetivos nem para se discutir.
50. Acho que o processo de ranquear na congregação vai ser muito custoso e vai deixar muitos docentes de fora da lista que vai para São Paulo. Hoje, considerando todo o trabalho que tenho para fazer, acho que será uma perda de tempo preencher o formulário, para chegar na congregação e disputar com não sei quantos docentes da unidade que igualmente tem aderência aos critérios. Me sinto muito desmotivada para fazer o processo de solicitação.
51. Minha sugestão seria que a Reitoria exigisse das congregações e dos departamentos documentos oficiais que indiquem com clareza como o ranqueamento será efetuado. A situação está bem cômoda à congregação e ao departamento e pode abrir caminhos ao corporativismo ao invés da avaliação efetiva de mérito. Com um documento com critérios

claros e que deveriam circular aos docentes antes de fecharem seus relatórios em dezembro, haveria maior segurança quanto às avaliações.

52. Decidi não entrar nessa progressão se continuar com esse esquema de ranqueamento, apesar de ter a possibilidade de subir para 5.2 e CV adequado para isso, alinhado com o perfil do nível. O motivo é simples: acho que o desgaste da comparação entre os pesquisadores não vale a pena o ganho, pois vejo que vai gerar atritos no departamento/instituto que vão prejudicar a longo prazo as relações entre os docentes. Prefiro entrar em uma próxima progressão. Minha sugestão é que a progressão seja feita não de forma pontual, mas de forma sistemática gradual ao longo dos próximos anos. Para começar, docentes com mais tempo sem progressão e mérito seriam contemplados, e aos poucos todos os que teriam mérito iriam sendo contemplados em editais adicionais nos anos seguintes, conforme orçamento.
53. Além de os critérios para ordenação não estarem claros, acredito que o mais correto seria ranquear por nível e ter uma cota de progressão para nível. Isso porque docentes mais novos podem ser prejudicados se colocados numa lista única.
54. A limitação do orçamento não me convence, pois há verbas para outras coisas.
55. Concordo com a progressão, mesmo para um número limitado pelo orçamento. Não considero que os critérios de ordenamento dos docentes devam estar atrelados aos projetos dos departamentos, que não foram feitos com esse propósito. A CAI/CAD deveria indicar critérios uniformes e/ou como o orçamento disponível será repartido entre as unidades.
56. Me parece que a CAD jogou um enorme abacaxi no colo das unidades. Teremos esse desgaste todo para, no final, ninguém sair satisfeito pois o número de promoções será muito abaixo da demanda. Virou uma questão orçamentária e não acadêmica.
57. Se houver critério de ranqueamento que sejam claros pelo menos 2: tempo de livre docência (no caso de associado) e mérito.
58. Receio, no caso de uma classificação definir a separação do corpo docente a partir de um número limitado de progressões, que os critérios, sempre arbitrários diante da diversidade das frentes do trabalho acadêmico, criem um estado de competição interna, putada por balizamentos estranhos à conduta adequada ao rico universo de perfis docentes que compõe esta comunidade, com potencial para desvirtuar as finalidades do engajamento laboral na universidade.
59. Quem submeteu o terceiro relatório CERT, na modalidade antiga, nos últimos 24 meses deveria ter a progressão automática.
60. Estou na situação de ter feito a livre docência, mas não tenho direito a progressão para Profa.Associada. Queria saber como proceder em relação a progressão.
61. Penso que deve-se paralisar o processo até que seja inteiramente justo.

62. Penso que, se não houver meio de atender todos os docentes com mérito reconhecido, haveria um modo justo de considerar o mérito necessário para a promoção e, simultaneamente, atender às restrições impostas por limites econômicos: A. Numa primeira fase, avalia-se quais as pessoas que cumpriram os parâmetros estabelecidos para cada nível segundo o projeto de cada Departamento; B. A seguir, SORTEIA-SE a promoção entre todos aqueles que tenham atingido o nível. Futuros processos de avaliação introduziriam sorteio que favorecesse aqueles que tivessem atingido o nível necessário para a promoção há mais tempo. Entendo que esta solução pode parecer um pouco "chocante", mas penso que deveria ser avaliada como uma possibilidade capaz de evitar problemas importantes a médio prazo, relativos à deterioração do ambiente de trabalho e à deterioração da confiança dos docentes na Administração central. Eventualmente poderia ser dada a liberdade aos Departamentos para adotá-la ao fazer a priorização.
63. Há uma preocupação com o viés político que ranqueará os docentes e as consequências que poderão ocorrer na qualidade do ambiente de trabalho.
64. Como pudemos ver nas reuniões com as CADs, os membros das comissões evidenciaram ter até forte desacordo de posições em relação ao processo; ainda, as questões da comunidade são muuuuuitas e no geral todos saímos sem esclarecimento efetivo dado pela própria Comissão. Isso fez aumentar a angústia do conjunto dos docentes (tanto dos que vão, como dos que não vão concorrer). Trago aqui algumas reflexões que fizemos sobre o assunto em reuniões abertas no DEdIC. - O processo está sendo visto como muito complicado pois em 2022 serão 5 anos sem sequer reajuste de inflação nos salários, a despeito de várias altas de inflação, com extrema desvalorização da carreira. Portanto, a progressão horizontal trouxe grandes expectativas as quais, como estamos vendo, não serão atingidas ou só serão por uma parcela ínfima da categoria docente da universidade, aumentando o sentimento generalizado de frustração. - Antes, tínhamos muitas perguntas, como: vai ter maior/menor investimento considerando os diferentes níveis de carreira (doutor/associado) ou não tem nada a ver com os níveis, sendo todos nivelados no ranqueamento? Haverá áreas a serem mais investidas, em função de determinadas políticas ou isso não pesa, a questão é somente uma proporção em função da existência do número de Unidades da USP? Espera-se atuar em Unidades mais fragilizadas que estão precisando de maior suporte institucional ou o processo independe do contexto? etc. - A falta de clareza do edital e das explicações dadas nas reuniões com as CADs traziam assim muito mais perguntas, com a sensação de que as regras não estavam definidas e estavam se fazendo enquanto o processo anda. No entanto, tem sido possível entender que essa não é a situação. O processo já está com todas as regras colocadas. Nós é que não estamos entendendo ... ou talvez não entendendo por não ver como razoável. - Uma das perguntas era como a CAD vai avaliar? E do que tem ficado claro a CAD propriamente não vai avaliar nenhum pedido nesse processo, mas simplesmente

determinar as regras de distribuição do número de promoções entre as Unidades: A depender do montante destinado, vai indicar uma ou duas para cada Unidade; ou mais ou menos em função do tamanho da Unidade, ou outros critérios que ainda serão estabelecidos (isso é que ainda não foi definido). Mas não terá o papel de avaliar os pedidos, pegando os primeiros das listas enviadas pelas Unidades. - Isso deixa claro que toda a análise de quem fica por cima da lista está centrada na Unidade e no Departamento. Porém, isso é extremamente complicado pois são os pares analisando os próprios pares, em torno da disputa do ranqueamento, em que pesa um enorme conflito de interesses, coisa básica, fortemente trabalhada e combatida na Universidade. - A proposta rompe, assim, com princípios básicos de funcionamento de processos seletivos, concursos, bancas e etc., tendo aqui não só conflitos de interesse, como disputa que podem levar à intensificação de tensões já presentes na base, desdobrando em desorganização das Unidades/ departamentos/ setores, com o aumento de competições e a realização de trabalhos cada vez mais individualizados, na contramão do que a própria USP está inclusive pregando. Isso poderá gerar inclusive processos legais. - Finalmente, esse processo da progressão se superpõe e deixa respingos no processo da avaliação docente e institucional que será conduzida no próximo ano. Entendemos que a Comissão Permanente de Avaliação deveria se reunir (já que não se reúne desde fevereiro...), para analisar esta intersecção de processos que podem ser altamente lesivos às relações, ao funcionamento e à própria avaliação da universidade. Assim, o processo deveria ser suspenso. Se o processo não pode ser suspenso, ele deve ser repensado; se as regras já estão postas, elas têm que ser revistas, para que, na situação econômica em que vive a nossa comunidade científica, isso não resulte em maior desorganização e desgaste do que á estamos vivendo institucionalmente.

65. Nada a comentar.

66. Em princípio sou contra a progressão horizontal, pois gera todos esses problemas, como ocorre na educação básica onde ele existe há mais tempo. Acho que os 3 níveis (dr, associado e titular) bastam, o que precisamos é ampliar em, pelo menos 50%, o salário inicial e abrir o concurso para os titulares como as federais fizeram, pois aí também há uma trava absurda: gente que atende critérios não tem como prestar o concurso. Ou seja, progressão horizontam foi o bode que colocaram na sala.

67. Além dos efeitos na carreira por conta de gestação e licença maternidade, há outros casos de licença de saúde com comprometimento de capacidade de produzir textos, falar, etc que deveriam ser considerados. Em 2012 sofri uma cirurgia neurológica de longo período de recuperação que NAO FOI EM NADA considerada na "baixa" "produtividade" na minha carreira. Por isso, fui excluído da pós graduação e, sem alunos para orientar, a capacidade de pesquisa fica comprometida. Mas meus quase 40 anos de produção científica foram desprezados, por considerar apenas os 5 últimos anos. Isso é pura disputa de poder para

alijar adversários de bolsas, auxílios e futuros concursos de Titular. É uma vergonha que a USP ignore o que se passa antes de 5 anos, e ignore licenças médicas.

68. Creio que a questão relativa a filhos devesse incluir os pais também. Sou docente e tive filho neste período, tendo minha rotina sido alterada porque participo efetivamente do cuidado dele. Deveria dar 1 ano para mulheres e 06 meses para homens.
69. Sugestão: fazer Assembléia com todos os docentes da USP e discutir a progressão a tempo, antes de 30 de dezembro.
70. Sem pareceristas externos fica impossível avaliar os docentes. Há um claro conflito de interesse entre os que buscam progressão e os que elaboraram os projetos dos departamentos, como podem estar disputando em um mesmo edital um docente que ajudou a elaborar o perfil em seu departamento com outro colega que não participou do processo? Em uma mesma unidade há diversas linhas de pesquisa etc. O processo de progressão em muitos centros de pesquisa e universidades pedem pareceres a pesquisadores renomados sobre a progressão dos docentes. A USP deveria seguir este exemplo.
71. Sobre a questão orçamentaria: Na unidade aqui fizeram uma planilha "prevendo" classificação. O comprometimento da folha deveria ser o parâmetro para progressão, por exemplo: comprometeu 95% guarda os que ficaram fora e assim que diminuir o comprometimento entra. Problema com isso: a reitoria pode liberar contratação política, tipo para departamento com JP-FAPESP e compromete a folha. Então é melhor todos ou nenhum, pois no departamento sempre tem algo muito SUBJETIVO para ser considerado.
72. Penso que nunca deveríamos ter aceito a ideia de progressão horizontal. Divide a categoria e exacerba a suposta meritocracia. Coerentemente jamais a solicitei. Agora é pseudo-progressão. No futuro os relatórios, não mais opcionais, podem servir para regressão. Em linha com o que vem sendo ventilado e vendido como avaliação de servidores públicos para identificar e punir os supostos improdutivo. Em ocasião de avaliação anteriorl ( a primeira), a reitoria já estabeleceu que apenas 25% dos solicitantes do Departamento fossem agraciados. Portanto, já engolimos um ranqueamento. No meu Departamento muitas pessoas sentiram-se humilhadas por esta situação. Quem abre a porta para estes processos supostamente meritocráticos acaba coexistindo com tds consequências.
73. Acho que a universidade ainda está engatinhando no que diz respeito às diferentes condições entre docentes. Certamente nem se mexe no que diz respeito às questões de gênero. Há iniciativas, mas são bastante preliminares e pouco abrangentes.
74. Se a progressão horizontal não deveria ter ranqueamento, acho que é até irregular.
75. Creio que faltou uma alternativa na primeira questão sobre a oportunidade dessa avaliação agora, sob a condição de pandemia. Considero-a inoportuna. Em consequência disso, a segunda questão não deveria ser de resposta obrigatória, pois ela pressupõe anuência com o

processo. Assinalei, portanto, o "sou contra", porque sou contra o processo agora, e não por ser contra adicionais de tempo em função de maternidade/paternidade.

76. A progressão horizontal é importante para o estímulo a carreira docente. Qualquer ranqueamento feito para dados retrospectivos é completamente contrário a todas as boas práticas de administração de recursos humanos. As regras de avaliação devem ser claras no início do processo e não no final. Acho que seria muito saudável se a USP aplicasse a si mesma todo o conhecimento científico existente sobre as melhores práticas de gestão de RH.
77. O período avaliado deve ser desde a livre docência até a data atual. Não é possível fazer um pós doutorado a cada 5 anos.
78. Nunca se questionou não ter orçamento para pedido do aumento do teto.
79. Premissa Correta: Não considero que estão claros os critérios de ordenamento dos docentes. Os projetos dos departamentos não foram feitos com esse propósito. Conclusão Errada: Por isso, sou contra a progressão se houver docentes com mérito e que não possam progredir. A Falácia expõem claramente as distorções deste questionário.
80. Algo que seria excelente seria acabar com a atual regra absurda dos quinquênios e sexta-parte e os recursos gastos com essa absurda progressão automática fossem utilizados para a progressão por mérito. Se fizéssemos isso, teríamos recursos para a progressão de todos que merecem e não jogaríamos dinheiro fora com os que não merecem como é feito agora.
81. Vejo o atual processo de progressão de forma bastante pessimista.
82. Nada a declarar.
83. Com anos de arrocho salarial generalizado, questões como o teto ainda pendente (aumentando ganhos só de quem está no topo da pirâmide), acho que usar recursos sem ficar clara a preocupação com os salários base um problema bem grande.
84. Os critérios de progressão são principalmente numéricos e não consideram o impacto que a pesquisa do docente no seu métier.
85. Rankings no âmbito individual podem gerar distorções e um ambiente competitivo que tipicamente enfraquece o coletivo, sem citar as condutas reprováveis que esse tipo de competição pode gerar.
86. A Poli tem estabelecido diretrizes gerais, mas o que ocorre é que as avaliações são centralizadas em departamentos, o que sempre pode levar a favorecimento/desfavorecimentos e disparidade entre departamentos da mesma unidade. No fundo, acredito que se a avaliação não for bastante imparcial e feita por externos, os mais velhos de casa acabarão sendo beneficiados.



<i>Unidade</i>	COUNTA de Unidade
	0
Centro de Biologia Marinha (CEBIMar)	1
Centro de Energia Nuclear na Agricultura (CENA)	4
Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH)	27
Escola de Comunicações e Artes (ECA)	8
Escola de Educação Física e Esporte (EEFE)	2
Escola de Educação Física e Esporte de Ribeirão Preto (EEFERP)	6
Escola de Enfermagem (EE)	4
Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP)	12
Escola de Engenharia de Lorena (EEL)	11
Escola de Engenharia de São Carlos (EESC)	11
Escola Politécnica (Poli)	28
Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz"	9
Faculdade de Arquitetura e Urbanismo (FAU)	16
Faculdade de Ciências Farmacêuticas (FCF)	6
Faculdade de Ciências Farmacêuticas de Ribeirão Preto (FCFRP)	4
Faculdade de Direito (FD)	1
Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP)	4
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA)	5
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (FEARP)	1
Faculdade de Educação (FE)	10
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP)	26
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH)	55
Faculdade de Medicina (FM)	11
Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto (FMRP)	61
Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (FMVZ)	2
Faculdade de Odontologia (FO)	10
Faculdade de Odontologia de Bauru (FOB)	3
Faculdade de Odontologia de Ribeirão Preto (FORP)	2
Faculdade de Saúde Pública (FSP)	4
Faculdade de Zootecnia e Engenharia de Alimentos (FZEA)	15
Instituto de Arquitetura e Urbanismo (IAU)	1
Instituto de Astronomia, Geofísica e Ciências Atmosféricas (IAG)	5
Instituto de Biociências (IB)	13
Instituto de Ciências Biomédicas (ICB)	13
Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação (ICMC)	33
Instituto de Energia e Ambiente (IEE)	1
Instituto de Física (IF)	9
Instituto de Física de São Carlos (IFSC)	11
Instituto de Geociências (IGc)	8
Instituto de Matemática e Estatística (IME)	46
Instituto de Psicologia (IP)	5
Instituto de Química (IQ)	10
Instituto de Química de São Carlos (IQSC)	7
Instituto de Relações Internacionais (IRI)	2

Instituto Oceanográfico (IO)	3
Museu de Arqueologia e Etnografia	1
<b>Total geral</b>	<b>527</b>