

## O que a Reitoria semeia por meio do GT-AD?

**A carreira docente e a vida acadêmica na USP estão seriamente ameaçadas pelos planos da gestão M.A. Zago-V. Agopyan**

Seja por meio da Comissão Especial de Regimes de Trabalho (CERT), seja por via das propostas enunciadas no relatório “Propostas Iniciais sobre Valorização da Docência e Avaliação”, do Grupo de Trabalho Atividade Docente (GT-AD), a Reitoria entabula um grave ataque aos docentes e ao trabalho acadêmico na USP, que faz lembrar o nefasto episódio relacionado à “lista dos improdutivos”, perpetrada na gestão Goldemberg, em 1988.

Juntam-se agora ao “trabalho” da CERT as propostas do GT-AD, constituído por meio da portaria GR 6.545, de 30/4/14. Figuravam como seus objetivos a discussão dos regimes de trabalho e dos sistemas de avaliação na universidade, incluindo critérios de promoção na carreira. Para cumprir tal finalidade, o GT-AD poderia promover debates, seminários com órgãos colegiados, docentes, entidades representativas. Seus membros, 24 professores, sendo oito titulares, foram definidos pelo reitor e não passaram por qualquer crivo do Conselho Universitário (Co); para presidi-lo, foi nomeado o professor Ricardo Terra, presidente da CERT durante a gestão Rodas.

Embora a portaria citada facultasse ao GT-AD realizar debates e consultas ao corpo da universidade, isto não ocorreu a contento. Note-se que a Adusp, em particular, além de enviar volumosa e diversificada documentação sobre suas experiências com a carreira docente e os desmandos da CERT, reivindicou debates com o GT-AD; o compromisso de realizá-los foi assumido pelo grupo, porém não cumprido.

Após a publicação de um documento preliminar em 24/3/15, o GT-AD divulgou em 11/6/15 o relatório final de suas atividades, enviado às unidades para debate: as “Propostas Iniciais...”. Mas cabe registrar, de imediato, o simulacro de democracia: na sessão aberta

da Congregação da FFLCH, em 20/8/15, o presidente do GT-AD declarou que “o GT não vai fazer um levantamento de todas as po-

razões pelas quais as propostas formuladas constituam-se em possível solução para os problemas diagnosticados.

Os relatórios do GT-AD não contêm uma palavra sequer de diagnóstico ou argumentação para as propostas apresentadas. Tais “propostas” — que no docu-

quer menção à necessidade de reposição urgente do quadro docente em RDIDP, que tem sido reduzido por aposentadorias ou mortes e rescisões cada vez mais frequentes. A perspectiva da Reitoria é transformar a vida acadêmica em um inferno, então torna-se comum ouvirmos quadros experientes declararem que a condição de trabalho na USP está se tornando insustentável e incompatível com um ambiente onde possa vicejar o trabalho acadêmico e intelectual.

Está cada vez mais evidente a diretriz de ampliação do já enorme controle que a Reitoria possui sobre a vida universitária na USP.

### Propostas Iniciais...

Destacamos a seguir as propostas do GT-AD que retiram toda e qualquer segurança no desenvolvimento de Ensino, Pesquisa e Extensão de qualidade; e que, portanto, parecem ser as mais danosas à atividade acadêmica frutífera, aquela que promova a cooperação e não a competição entre colegas:

• Ao contrário de propor a reposição dos quadros em RDIDP, propõe que todas as contratações sejam em RTP e que sejam agilizados os processos de contratação temporária de docentes.

Embora seja admitida a possibilidade de contratar em RDIDP, isso irá depender de planos de metas dos departamentos, de pareceres externos e das comissões centrais da universidade; ou seja, o que o GT-AD propõe é que entrar e manter-se no RDIDP não mais seja determinado por editais de concursos e procedimentos departamentais, mas sim por decisão de órgãos centrais.

Assim, o RDIDP não seria mais o regime fundamental de trabalho acadêmico, mas sim transformado em uma espécie de “prêmio”, dependente de critérios nunca expressos de forma clara (“x” publicações de “alto impacto” por semestre soaria ridículo...). Ao invés de explicitar algo que todos sabem constituir uma tolice, a Reitoria propõe-se a criar um sis-



sições, o GT vai articular algumas propostas [sic] e estas propostas irão receber uma forma jurídica...” e serão enviadas ao Co.

Esta edição temática do *Informativo Adusp* procura fornecer subsídios à categoria docente, na contramão do simulacro patrocinado pela Reitoria: ela reúne algumas manifestações de colegiados referentes às “propostas” do GT-AD, e o relato de dois debates com membros desse grupo, na FFLCH (20/8) e na FDRP (28/8, sendo que o professor Sebastião Neto participou não como representante do GT-AD); ademais, reapresenta um Quadro com propostas da Adusp (ver p. 5).

**Método?** Qualquer processo de debate e construção de propostas para a atividade docente, central para o trabalho acadêmico, deve envolver a apresentação de diagnóstico e, posteriormente, de argumentos que corroborem as

mento de março ainda constava não serem consensuais no GT-AD — são apenas listadas, o que nos leva à conclusão de que já estavam prontas, tendo como base: 1) as declarações públicas do reitor M.A. Zago, desqualificando o corpo docente da USP e o Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP); 2) as diretrizes de “economizar” dinheiro a todo custo e controlar com mão de ferro o corpo docente, aprofundando um esquema de avaliação individual de caráter punitivo, que destrói o trabalho acadêmico crítico e de qualidade; 3) a intenção de acabar com a luta pela real democratização da estrutura institucional e com o pensar sobre as políticas que devem reger a USP; 4) o incremento da taxa de privatização da USP, legitimando as atividades das fundações ditas “de apoio”.

Não surpreende, portanto, que no “relatório final” não haja qual-

## continuação da capa

tema onde de fato o ridículo seja executado, sem compromissos formais e regimentais.

Desqualificar e reduzir o RDIDP é, claramente, contra os interesses da sociedade paulista e brasileira. Se a USP chegou a um papel de destaque, nacional e internacional, com reflexos importantes na produção tecnológica, na saúde pública e na produção industrial do país, isto tudo é fruto de dedicação e responsabilidade da esmagadora maioria de seus docentes, em especial dos que se encontram em RDIDP. Ademais, se o Brasil e São Paulo possuem um número insuficiente de trabalhadores por habitante nas áreas de Ciência e Tecnologia, isto só será agravado pela política proposta pela Reitoria, tendo o GT-AD como correia de transmissão.

• *Criação do Regime de Tempo Integral-RTI (40 horas sem dedicação exclusiva) e possibilidade da criação de um regime que consolide o atual RTC com o proposto RTI, em um regime de 32 horas.*

Este é um exemplo típico de proposta sem base em diagnóstico ou justificativa, mas pode-se conjecturar que teria algo a ver com a possibilidade de compatibilizar o trabalho realizado na USP e nas fundações privadas ditas “de apoio”. Também é interessante lembrar que este tipo de proposta não vem acompanhada de retirada da “flexibilização” do RDIDP, cuja motivação todos conhecem. E registre-se que o RTI está em franco processo de extinção nas universidades federais.

Em várias unidades, a existência do RTP e do RTC cumpre um papel importante, permitindo que a experiência na vida profissional fora do meio acadêmico seja dividida com os estudantes da USP. Diretores(as) de cinema ou regentes de orquestra, por exemplo, podem trazer contribuições essenciais à formação dos estudantes, sem que tenham de seguir a carreira acadêmica.

Mas não parece ser esta a preocupação da Reitoria, apenas a de naturalizar, regularizar e fazer avançar a privatização da USP. Assistiríamos, isto sim, ao uso da Extensão com sinais trocados — mera apropriação da “marca USP” para angariar dinheiro destinado a fins privados (complementação de salários) — e à expansão da influência danosa das fundações privadas ditas “de apoio” sobre a USP. (Cabe registrar que quadros destas

fundações ocupam 39 cadeiras, quase 1/3 do atual Co).

• *Avaliação qualitativa de todas as atividades, feita para todos os docentes a cada cinco anos, com a integração institucional da CERT, CPA e CAA.*

Inicialmente, é bom lembrar que a Comissão de Atividades Acadêmicas (CAA) e a Comissão Permanente de Avaliação (CPA) são, assim como a CERT, comissões centrais, sob o controle político da Reitoria. A CAA é uma das comissões permanentes do Co, constituída por sete membros: seis docentes e um discente. A CPA, presidida pelo vice-reitor, é composta por membros indicados pelo reitor e homologados pelo Co. Assim, seríamos submetidos a uma *avaliação quinzenal centralizada*, com todos os problemas que conhecemos em relação à CERT, só que estendida a todos os docentes.

Nem vamos discutir os problemas operacionais decorrentes de avaliar de forma equilibrada e competente cerca de 1.200 relatórios/ano... A questão central é: *que problema esta proposta resolve?* Isto certamente criaria um ambiente ainda mais repressivo e desgastante na Universidade.

***E cabe lembrar que os docentes são constantemente avaliados, de diferentes formas, ao longo da carreira: nos processos de promoção, nos pedidos de bolsas e auxílios, nas bancas de dissertação e tese, nas palestras proferidas, nos artigos ou livros submetidos à publicação, nos processos de credenciamento para a pós-graduação, nas avaliações dos programas dos quais fazem parte, nas avaliações feitas pelos estudantes etcétera.***

Citamos tais exemplos para ressaltar que atividades docentes são de natureza complexa e diversificada e os processos de avaliação, que de fato fazem jus a tal denominação, não podem se ater a procedimentos uniformizados, numéricos e quantitativos, realizados de modo externo e desvinculado das unidades nas quais essas atividades são desenvolvidas. A única maneira produtiva de avaliação é aquela realizada de forma democrática, no debate entre os pares que realizam o trabalho. Há diversos grupos de pesquisa e laboratórios da USP (e de outras universidades) que mantêm esta prática, cuja eficiência é muito bem conhecida!

A progressão horizontal é mantida, porém propõe-se que esteja “vinculada à avaliação periódica

do regime de trabalho docente”. Nessa nova sistemática, no caso de um desempenho considerado “excepcional” haveria progressão; e no caso de um desempenho tido como “insatisfatório” haveria mudança do regime de trabalho, implicando rebaixamento salarial.

**A tática.** É conveniente para a Reitoria e a elite que controla a USP disseminarem a visão de que o corpo docente é propenso à indolência, ao “corporativismo”, à falta de responsabilidade com seu trabalho. Daí a necessidade de “fatores” e “chicotes”, que façam a *malta* labutar e produzir. Uma vez disseminada esta imagem distorcida, fica mais fácil a adoção de propostas absurdas de “avaliação” centralizada, como se esta oligarquia tivesse alguma procuração do corpo da USP para aquilatar toda a riqueza e diversidade que constituem suas atividades acadêmicas.

Estamos submetidos a denúncias feitas sem qualquer base empírica, do tipo “todo mundo sabe que tem gente que não trabalha”, ou, pior ainda, declarações de teor fascista tais como “quem nada tem a esconder não se importa com controles”. Tais discursos são análogos aos de regimes autoritários segundo os quais “se alguém não tem nada a esconder, não se importa com câmeras e microfones em seus lugares de vida e trabalho”.

Outra alegação contumaz é a da “necessidade de dar satisfação à sociedade”. Por certo há colegas que, tal como a Adusp, consideram esta perspectiva de uma forma construtiva. Contudo, no caso, essa suposta preocupação parte exatamente da elite que controla de forma centralizada e autoritária a USP; que resiste à democratização do ingresso na universidade e às políticas afirmativas; que vem abrindo caminho à crescente privatização da universidade, até mesmo por intermédio da transformação da Extensão universitária em venda de serviços. Ou seja, ela tem origem numa elite que não possui legitimidade ou representatividade social, nem sequer está preocupada com a questão, e que no entanto se arvora a avaliar se o trabalho acadêmico de alguém é do interesse da sociedade... A arrogância da Reitoria e da oligarquia que a sustenta ultrapassa todos os limites!

A Adusp tem proposta concreta de dar voz à sociedade acerca dos rumos da USP: a constituição de

um Conselho Social, com ampla representação da sociedade, das instituições de pesquisa e do governo. Esta proposta foi apresentada ao Co, pela primeira vez, em 1989; e reiterada no recente e falido debate sobre democratização conduzido pela Reitoria. Em 1989 foi rejeitada; desta vez, sequer foi considerada.

**Intolerância.** Um dos resultados mais nefastos da condução política da atual Reitoria é tornar corriqueiras manifestações de intolerância e desrespeito a colegas. Aliás, assistimos a isto também na sociedade onde estamos inseridos. Sem pudor algum, redes sociais transmitem e repercutem a desqualificação de colegas, denúncias sem fundamento de sua “improdutividade” e ataques pessoais de baixo teor. Não assistíamos a este tipo de ação desde os tempos da Ditadura Militar. O que terá feito com que estas vozes sintam-se hoje à vontade para mostrar sua horrenda face

Evidentemente, a variedade e a divergência de ideias e opiniões é salutar e faz parte da vida acadêmica e social. A intolerância é algo muito distinto: expressão autoritária, de cunho fascista, desconstrói a possibilidade de diálogo e debate franco que deve prevalecer na sociedade e na universidade.

**Em síntese.** As propostas da Reitoria, que tiveram o GT-AD como locus de organização, orientam-se pelos seguintes eixos: desvalorização do RDIDP; aprofundamento do controle da administração central (CERT/CAA/CPA) sobre concursos e evolução na carreira, com centralização de objetivos a serem cumpridos; subordinação das atividades de ensino a critérios de registro e quantificação, tutelando e relegando a segundo plano o processo de formação; incentivo à utilização da Extensão como forma de captação de recursos e legitimação de carreiras com esse perfil; desobrigação do Estado para com o financiamento da universidade.

***Não há dúvida de que a vida acadêmica da USP está seriamente ameaçada pelos planos da gestão M.A. Zago-V. Agopyan. Será central uma reação forte e coletiva do corpo da universidade para evitar que ela seja destruída como centro de Ensino, Pesquisa e Extensão de qualidade, instrumento de emancipação da maioria da sociedade brasileira.***

# Recusas às propostas do GT-AD

**FFLCH, FMVZ, EACH, IF e IB fundamentam rejeição e reiteram RDIDP como regime preferencial**

O documento “Propostas Iniciais sobre Valorização da Docência e Avaliação” (<http://bit.ly/1Nn6ths>), formulado pelo Grupo de Trabalho Atividade Docente (GT-AD) e encaminhado pelo Gabinete da Reitoria, em 15/6/15, para apreciação das unidades, foi integralmente rejeitado por diversos colegiados. É o caso das congregações da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH), da Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia (FMVZ), do Instituto de Física (IF), da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH), bem como de departamentos da Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP), da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP) e da Faculdade de Educação (FE). O Instituto de Biociências (IB) igualmente reprovou o documento, embora a Congregação ainda não tenha deliberado formalmente a respeito. Trata-se de levantamento parcial, que reflete as informações oficiais que conseguimos consolidar até o fechamento desta edição.

Reunida em 20/8, imediatamente após reunião aberta de esclarecimentos da qual participou o presidente do GT-AD, a Congregação da FFLCH considerou por unanimidade que o documento do grupo “possui bases pouco sólidas, devido à ausência de diagnóstico amplo e fundamentado que explicita sua real necessidade e objetivos”. O colegiado entendeu que três das principais propostas do GT-AD “colocam em risco o bom funcionamento” da unidade: a criação do RTI 40 horas, o ingresso em RTP e a criação da avaliação quinquenal individual.

“A FFLCH expressa sua convicção de que o regime de dedicação exclusiva (RDIDP) é condição necessária para que o tripé de atividades que possibilita a efetiva promoção dos fins da Universidade — ensino, pesquisa e extensão — seja exercido com qualidade”. Assim, opõe-se à proposta de criação do RTI, “no qual o docente trabalharia 40 horas semanais nas mencionadas atividades”, porém sem a obrigatoriedade de vínculo empregatício exclusivo com a Universidade. “Julgamos que teríamos aí perigosa precarização

do trabalho docente”.

A propósito da mudança pretendida quanto ao ingresso na carreira, a FFLCH assinalou que a proposta de abertura de editais em RTP só parece destinada a estabelecer um mecanismo jurídico que garanta a possível mudança de regime a qualquer momento: “Isso pode acarretar a introdução de consequências indesejadas na rotina acadêmica, como um clima de insegurança e sentimento exacerbado de competitividade, além de dar lugar a todo tipo de arbitrariedades em função de critérios sazonais”.

A proposta de RTP, mesmo com a indicação no edital de outro regime preferencial, “indica um direcionamento para um tipo de universidade muito próximo ao das instituições de ensino superior privadas que, para atender às exigências mínimas do MEC, mantêm cotas rígidas de professores conforme o regime de trabalho (horistas, tempo parcial e jornada integral), cabendo a cada um deles um papel diferenciado na instituição”.

A crítica à proposta de avaliação quinquenal conjuga-se à de abertura de editais em RTP, pois esta, no entender da FFLCH, “está obviamente atrelada à proposta de que todos os docentes, incluindo os que já passaram por período probatório, permanecerão sob avaliação, podendo assim passar de RDIDP a, por exemplo, RTP”. Na visão da Congregação, “um docente que ingressou na carreira após passar por um Concurso Público de Provas e Títulos e que, após seu ingresso, é avaliado durante seis anos em período probatório, com a análise e julgamento de três relatórios bianuais, já foi devidamente avaliado em suas capacidades como docente e pesquisador, devendo passar, a partir daí, a outro tipo de avaliação, que não mais diz respeito a seu regime de trabalho, mas à sua atuação regular em seu Departamento, sem o risco da mudança de regime, a menos que haja comprovado impedimento legal ou abandono de obrigações”.

Além de reiterar a importância da transparência na construção de critérios para modificar o regime de trabalho e os sistemas de

avaliação na universidade, o texto da FFLCH aponta a “necessidade de transparência e de cooperação entre os segmentos institucionais no processo de avaliação, evitando-se sua verticalização e centralização das decisões”; sendo imprescindível que a USP “garanta a cada unidade autonomia para definir, em consonância com metas dos departamentos, as prioridades e distribuição do regime de trabalho docente”.

**Sem transparência.** A Congregação da EACH, reunida em 9/9, posicionou-se expressamente “contrária ao teor do documento” do GT-AD, por entender que “não apresenta qualquer diagnóstico sobre a situação dos docentes da universidade e seus regimes de trabalho ou a situação da avaliação docente”, mas também por considerações como “a falta de transparência na construção do documento” e “o momento inoportuno de crise financeira que esta universidade enfrenta com corte de gastos inclusive nas atividades fins da universidade”.

A EACH assinalou, ainda, a existência de “problemas no passado em relação aos critérios usados nos pareceres sobre progressão horizontal da carreira e sobre relatórios de experimentação”, e levou em conta “que os docentes, desta unidade em particular, sofrem de uma grande sobrecarga de atribuições”. Por fim, observou que não foi apresentado pelo GT-AD “qualquer outro instrumento complementar para atingir os supostos objetivos”.

A Congregação do IF, reunida em 3/9, igualmente rejeitou as propostas do GT-AD, considerando que este não é um momento válido para se fazer a discussão da carreira. A deliberação foi aprovada quase por unanimidade, com uma única abstenção. A Congregação da FMVZ aprovou, por maioria, rejeição *in totum* do documento em 2/9.

O documento oficial enviado ao GT-AD pela direção do Instituto de Biociências (IB), que resultou de análise elaborada por uma comissão constituída no âmbito da Congregação, que o “único vínculo lógico” entre as premissas que supostamente orientaram o GT-AD e as propostas apresentadas é o da “contradição”. Exemplo disso seria “tratar o RDIDP, que é um regime de tra-

balho, como uma gratificação por desempenho”, o que contradiz a valorização da carreira docente. O IB lembra que a USP conta hoje com 88% de seus docentes em RDIDP e que “é notória, no Brasil, a correlação entre a qualidade da pesquisa, ensino e extensão das universidades e a proporção de seus quadros em dedicação exclusiva”, o que explica o fato de que, embora os docentes da USP representem 1,6% dos docentes universitários do país, “eles são responsáveis por 25% da produção científica nacional”.

A conclusão foi categórica: “Diante das imprecisões e dos riscos existentes nas propostas apresentadas pelo GT Atividade Docente, **os docentes do IB rejeitam o atual documento** [destaque do original] e requerem que qualquer discussão sobre regime de trabalho e avaliação docente e institucional seja baseada em dados e estudos aprofundados que embasem uma análise crítica de novas propostas”.

**Departamentos.** Reunido em 3/7, o Departamento de Enfermagem Psiquiátrica e Ciências Humanas da EERP declarou-se favorável ao *status* atual do RDIDP e contrário às propostas do GT-AD: “O RDIDP é que mantém a excelência da Universidade. Por que tirá-lo de cena?”

O Departamento de Filosofia da Educação e Ciências da Educação da FE deplorou, em 7/8, a total ausência de referências e fundamentação das propostas do grupo criado pela Reitoria: “Após a necessária fundamentação, explicitação dos modelos e fontes pesquisadas, explicitação da metodologia utilizada, poderemos começar a discutir essa temática em um patamar adequado a uma universidade como a USP”.

Chegou a conclusão semelhante o Departamento de Metodologia do Ensino e Educação Comparada (EDM): “Defende-se que a proposta ora apresentada seja revista em seus fundamentos, de modo que avaliação e regime de trabalho, integrados, ou isoladamente, não representem ataques à profissão docente e à autonomia universitária”.

Após analisar e rejeitar, uma a uma, as propostas do GT-AD, o Departamento de Psicologia da FFCLRP declarou-se, em 21/8, “contrário ao documento do GT, recusando a proposição em sua íntegra”.

## DEBATE NA CONGREGAÇÃO DA FFLCH

# Contratação em RTP permitirá punir docentes “sem proficiência” retirando-os do RDIDP, admite Terra

Em tom debochado, presidente do GT-AD acena com demissões, acusa relatórios departamentais de “ficção” e ironiza colegas

As propostas do GT-Atividade Docente (GT-AD) foram apresentadas por seu presidente, professor Ricardo Terra, em reunião aberta da Congregação da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) em 20/8. Na ocasião, o documento final do grupo sofreu duros questionamentos, sendo amplamente contestado por muitos docentes. “Terra não teve pudor de deixar claros aspectos bem sinistros e propósitos inconfessos do trabalho desse GT”, sintetizou o professor Adrián Fanjul, que participou da reunião presidida pelo professor Sérgio Adorno, diretor da FFLCH.

No entender de diversos professores, o presidente do GT-AD comportou-se de modo desrespeitoso, quase vulgar. Além de ironizar algumas das críticas recebidas, acusou os projetos departamentais de serem “fictícios”, na medida em que “cada departamento faz uma ficção para ver se consegue mais claros”.

O professor Álvaro Faleiros, chefe do Departamento de Letras Modernas, reagiu: “Quero manifestar minha surpresa com as colocações do professor Ricardo Terra no que diz respeito ao caráter ficcional das avaliações que a gente faz. Eu passei sessenta dias reunindo meus colegas em reuniões imensas, fazendo um levantamento criterioso dos dados, para responder a essa avaliação institucional. Acho um absurdo ser chamado de ficção o trabalho que a gente faz aqui”.

Ao apresentar as propostas do GT-AD, Terra procurou convencer a Congregação de que os documentos produzidos pelo grupo resultaram de amplo debate na USP. Ele descreveu o que chamou de “mobilização razoável” do GT-AD, que teria assegurado a diversidade. “Eu mesmo visitei uma série de congregações e cheguei a discutir com centenas de professores”, disse, acrescentando que no total (uma vez que vários outros membros do grupo também o te-

riam feito) “chegamos a discutir com alguns milhares de professores”. Porém, ele recusou-se sistematicamente a debater com a Adusp, apesar dos repetidos convites (vide <http://goo.gl/PDX44I>).

Algumas congregações, ao analisar as propostas do GT-AD, propuseram medidas diferentes, disse o presidente do grupo. “O que vamos fazer em setembro é organizar estas propostas, e em outubro, vamos traduzir os temas numa linguagem jurídica, visando [elaborar] propostas de mudanças regimentais”. Sem explicar os motivos da pressa, declarou: “Não sabemos se vai dar tempo ainda, neste ano ou não, de começar a votar no Co [Conselho Universitário]. Provavelmente não”. Por outro lado, ele revelou que as sugestões que chegarem serão filtradas: “O GT não vai fazer um levantamento de todas as posições, ele vai articular algumas propostas”.

Terra citou algumas das manifestações recebidas. O IAG, exemplificou, está propondo a criação da figura do Professor Pleno, bem como a criação de incentivos à produtividade; é favorável à integração CERT-CPA-CAA; é contra o regime de 40 horas sem dedicação exclusiva. “A Esalq também insiste na criação de incentivos, bolsa de mérito acadêmico, bônus etc.”, mas rejeitou a integração das comissões de avaliação. “Por outro lado são radicalmente contra a contratação em RTP [Regime de Tempo Parcial], acham que deve se manter o sistema atual”.

**Indagações.** Iniciada a etapa de esclarecimentos, a professora Rosangela Sarteschi registrou que o documento do GT-AD indica remédios, mas não apresenta diagnósticos. “Foram feitos com base em que dados? Esses dados não são transparentes. A gente não consegue identificar, afinal, no que é que somos ruins, no que é que os professores da universida-



Professores Ricardo Terra e Sérgio Adorno na reunião aberta de 20/8 da Congregação da FFLCH, em imagem de vídeo

de estão falhando”. Ela questionou a proposta de transferência de Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP) para RTP dos docentes cuja atuação seja considerada insuficiente. “No RTP apenas estará apto à docência, não a fazer pesquisa. Isso é privilegiar o ensino? Destinar ao ensino aqueles que — na visão, claro, do órgão central — não estão aptos às outras tarefas, mas estão aptos a dar aula?”

Quanto ao diagnóstico, Terra inicialmente tangenciou: “O GT vem do projeto de campanha do reitor, ele na campanha colocou a questão da atividade docente. Então é o diagnóstico da campanha do reitor”. Depois, acrescentou à guisa de explicação: “Tem muita coisa ruim na universidade. História perdeu o 7 [nota máxima da Capes], em Letras só Linguística tem 7 na pós-graduação, dos 50 melhores cursos só Filosofia está na lista, então tem muita coisa complicada”.

Quanto à regra proposta para mudança de regime, reconheceu que “sem dúvida nenhuma” é contraditória com a valorização do ensino. Ao mesmo tempo, deixou claro que considera exíguo o período probatório de seis anos e que preferiria a pura e simples demissão dos professores mal avaliados, caso fosse possível: “Isso é uma limitação do serviço público. É claro que quem não tem a proficiência deveria ser demitido. Mas há uma impossibilidade de demissão. Concordo, o efeito [transferir ao RTP] é péssimo. Isto é dificuldade da universidade pública, em

que se tem muito cedo a estabilidade”.

A professora Vima Martin ateuve-se à crítica feita pelo presidente do GT-AD, na reunião aberta, aos relatórios dos departamentos: “O sr. afirmou que eles são uma ficção, sem nenhum tipo de qualificação. ‘Eles são fictícios’, o que me deu a impressão de que o sr. está se referindo aos relatórios de todos os departamentos desta universidade. Eu queria saber em que tipo de situação concreta se baseia essa afirmação tão contundente”.

Terra, então, recuou da generalização, mas voltou a complicar-se: “Sim, você tem razão, a afirmação foi ampla demais. Não são todos. É um ou outro. Todos os que eu já li até hoje são ficções. E todos os que eu fiz até hoje também. Quando eu era chefe de departamento os relatórios que eu fiz eram mera ficção. Então tem a má-fé e tem a sinceridade”.

**RDIDP x RTP.** Atualmente a quase totalidade dos concursos para ingresso na carreira é para cargos em RDIDP, mas a proposta do GT-AD é de que os concursos sejam em RTP, com indicação no edital do regime preferencial especificado pelo departamento ou unidade. “Eu gostaria de entender o que fundamenta esta proposta”, questionou o professor Paulo Menezes, “tendo em vista que para a faculdade isso parece quase um absurdo: com RTP nunca mais vamos conseguir contratar ninguém, porque as pessoas que vêm de outros lugares já vêm com ou-

## continuação da p. 4

tros regimes, ninguém vai querer sair de uma federal para perder tudo e entrar em RTP aqui”.

Terra deixou claro que a finalidade da mudança é permitir à Reitoria punir o docente em RDIDP cujo desempenho seja considerado insatisfatório. “Uma coisa é o departamento determinar que o importante seja o RDIDP. Outra coisa é o edital. A ideia é fazer o edital como o da Unicamp. Na verdade seria transformar os editais da USP para serem iguais aos da Unicamp”, disse o presidente do GT-AD. “Na Unicamp todos os editais são em RTP com indicação para RDIDP. O docente é aprovado e quando assina o contrato começa a receber em RDIDP. Qual a consequência disso? Que o docente pode perder o RDIDP a qualquer momento da carreira. A razão é clara. É poder rebaixar [de RDIDP para RTP]. Alguém que absolutamente não tem proficiência, seja rebaixado”.

O professor Osvaldo Coggiola contestou a afirmação de que a campanha de reitor tenha realizado um diagnóstico da atividade docente. “Eu li os materiais da campanha eleitoral do professor Zago e não havia grande especificidade em relação a isto. Essa parte que se referia à atividade docente e carreira era singularmente pouco desenvolvida, pouco detalhada, em comparação com outras como a proficiência em língua inglesa para toda a comunidade. Apareceu sim forte depois da campanha eleitoral, e nós sabemos quando: a eleição se produziu pouco antes de uma greve, e no meio da greve houve uma entrevista do professor Zago que apareceu nas páginas amarelas da [revista] *Veja*. Quando aí sim a esta questão foi concedida muita importância. E que provocou muitas reações de diversos professores, porque eram acusações muito graves. Isso sim fundamentava uma proposta como essa. Esse tipo de afirmações feitas não na campanha, nem nos materiais eleitorais. Foram feitas depois da campanha, uma vez o reitor eleito, através de um órgão de imprensa”.

Em resposta à opinião de Terra sobre “muita coisa ruim na universidade”, Coggiola colocou em dúvida que as notas atribuídas aos programas de pós-graduação constituam critério confiável de avaliação. “Estas variações de notas são muito comuns e o próprio reitor, na hora de explicar uma variação da USP nalgum *ranking* internacional, utilizou o argumento de que esses avanços e retrocessos são naturais. Quase utilizou o argumento dos economistas das variações sazonais, que não indicam mudança estrutural”.

Por fim, em contraponto à caracterização de um engessamento normativo que “impediria que medidas fossem adotadas para alentar aqueles que têm um comportamento excepcional e para desalentar aqueles que, para usar a linguagem do reitor, são acomodados”, o docente disse: “Já existem instrumentos para isso tanto no Estatuto como na legislação ordinária. Uma pessoa pode ser mudada de regime de trabalho e um funcionário público, inclusive no setor universitário, pode ser demitido — existem legislação e regulamentos específicos. Por que o GT não se referiu a esses instrumentos que existem? E se é disto que se trata, por que não se atacou o problema no documento? O debate se faria de maneira mais sincera, cara a cara. O documento propõe uma série de instrumentos, para utilizar uma linguagem popular, sem ‘dar nome aos bois’”.

Incomodado, Terra, em clara contradição com suas declarações anteriores, devolveu apenas: “Não sei se eu entendi a pergunta. A pergunta mesmo o que é? O documento é muito claro. Tem que saber ler. Ele diz claramente que a contratação é em turno parcial. Por que? Porque pode ter uma tendência para o RDIDP. E pode ser demitido! Tanto é que nas congregações em que eu fui discutiu-se direto [sic] sobre isso. Não tem nada escondido, nenhum mistério. Tem que saber ler o texto”.

Antes mesmo de completar-se

## Propostas da Adusp

Em relação à carreira e aos regimes de trabalho, a Adusp tem deliberações, já amplamente divulgadas, que se contrapõem aos desígnios da Reitoria. Confira:

### Condições de trabalho acadêmico

- Avaliação qualitativa e global do trabalho docente, no âmbito das unidades, que contemple a análise de seus diversos aspectos: ensino, pesquisa, extensão e engajamento institucional;
- Rediscussão ampla da estrutura da carreira docente, com as seguintes possibilidades de detalhamento: a) fim da centralização da avaliação externa às unidades; b) cancelamento da mudança que introduziu os níveis horizontais; c) reavaliação do nível em que a carreira deve se iniciar (MS1, MS2 ou MS3);
- Extinção do processo de flexibilização no RDIDP;
- Reposição e ampliação do corpo de docentes e funcionários técnico-administrativos, visando a qualidade das atividades de ensino, pesquisa, extensão e do engajamento institucional.

*Programa Mínimo da Adusp para USP, 11/11/2013: <http://bit.ly/1FCa1G4>*

### Apenas caso sejam mantidos os níveis horizontais na carreira

- Descentralizar o processo, substituindo o atual procedimento de inscrição e julgamento pelo sistema de editais semestrais regularmente publicados para as diferentes áreas, em todas as unidades da USP.
- Julgamento qualitativo e global das atividades desenvolvidas pelo candidato nas áreas de ensino, pesquisa, extensão e engajamento institucional, bem como no projeto pedagógico-científico da unidade e/ou departamento (inerentes ao RDIDP e ao Regime de Turno Completo-RTC). Este julgamento será feito por bancas constituídas no âmbito das unidades, que avaliarão o candidato por meio de prova única de defesa pública de memorial, não havendo concorrência entre os candidatos, sendo considerados aptos a progredir todos os que foram recomendados pela maioria da banca, sem que possam ser estabelecidos indicadores relativos a quantidade ou proporção de aprovados.
- Eliminar um dos níveis horizontais da categoria de Professor Associado mantendo, para aquele que permanecer, as atuais prerrogativas previstas para o nível de Associado 3.
- Retirar a previsão do interstício preferencial de 5 anos para cada ascensão aos diferentes níveis.
- Manter explícita a possibilidade de progressão vertical, sem necessidade de prévia progressão horizontal.

*Propostas da diretoria da Adusp para revisão da Progressão Horizontal, 29/4/2013 e 14/4/2015) <http://bit.ly/1K2taVT>*

uma hora de reunião, o tom agressivo e de deboche do presidente do GT-AD ao responder a comentário do professor Faleiros de que não identificou nas propostas nada que valorize a carreira docente — “se você não entendeu como valoriza,

eu não vou repetir mais uma vez”, “se você não é capaz de entender...” — provocou forte reação de parte do plenário, que chegou a pedir o encerramento da conversa. Assista ao debate em <http://comunicao.ffmpeg.usp.br/node/4881>

# USP SEGURA?

debate público com Ana Lúcia Pastore  
coordenadora do grupo de antropologia do direito - USP

15/9, 3ª feira, 17h, auditório da Geografia

# “Nem documentos” falam pelo grupo, diz Sebastião Neto, do GT-AD

Em debate realizado na manhã de 28/8 na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP), organizado pela Regional Ribeirão Preto da Adusp e mediado pelas professoras Annie Hsiou e Patricia Monticelli, o professor José Sebastião Neto (FMRP), membro do Grupo de Trabalho Atividade Docente (GT-AD), afirmou que se trata de grupo “muito heterogêneo” que não conseguiu consensuar propostas. “Não falo pelo grupo”, destacou Sebastião no início, acrescentando que “nem [mesmo] os documentos” apresentados falam em nome do GT-AD. “Não é assunto pacificado”, enfatizou.

“Foi muito difícil discutir a missão da USP” no GT-AD, disse o professor da FMRP para exemplificar o grau de desentendimento existente no grupo mesmo nas questões preliminares. “Um ex-presidente da CERT [Comissão Especial de Regimes de Trabalho] defendeu que é universidade de pesquisa”, citou, para concluir que essa visão é incompatível com os papéis desempenhados hoje pela USP: ensino, pesquisa e prestação de serviços.

Sebastião alegou que a valorização da graduação é uma das finalidades do GT-AD e que o reitor M.A. Zago “saiu desanimado” de uma reunião com o grupo, porque desejava “algo mais objetivo” do que a formulação genérica apresentada a respeito. Disse acreditar que o reitor “está sendo genuíno quando falou que não há uma adesão [dos docentes] em relação à questão do ensino”. O professor da FMRP admitiu que a discussão do tema foi insuficiente: “Realmente faltou mais debate, mas fazemos isso no tempo que nos sobra”.

**Jogo de interesses.** No debate da FDRP, a Adusp foi representada pelo professor Ciro Correia (IGc), que criticou a inconsistência do processo protagonizado pelo GT-AD. “Fala-se da carreira, mas a essência dos pronunciamentos e dos documentos é *avaliação*”, denunciou. “E aparece repetidamente a questão da avaliação — sem que se tenha em nenhum momento feito uma discussão institucional [sobre] se precisamos fazer, se é necessário e se é prioritário fazer [avaliação]. E

com isso coloca-se a USP inteira envolvida num processo que não foi discutido e estabelecido como prioritário em nenhuma instância acadêmica”.

Ainda segundo Ciro, a discussão vem sendo feita institucionalmente “sem nenhuma premissa, sem nenhum método, sem nenhuma fundamentação”. O professor do IGc recordou que o contexto de surgimento do GT-AD está relacionado aos ataques desfechados pelo reitor ao corpo docente (“acomodado”) e ao Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP). O que se quer efetivamente com o GT, advertiu, é algo que não foi explicitado. “É bom explicitar o que se quer”, insistiu.

“Quer-se discutir carreira sem tratar do problema central”, assinalou Ciro, explicando que “a progressão na carreira, nesta universidade, está associada à estrutura de poder”. Associação que, frequentemente, leva a decisão sobre a progressão para o âmbito da política. “Porque na hora em que, em especial, o concurso para o topo da carreira — que é o concurso para Professor Titular — significa que esta pessoa vai estar autorizada a ocupar direção de unidade, Pró-Reitoria, Reitoria, muitas vezes o que está em jogo não tem nada a ver com o que está no memorial da pessoa e [com] aquilo que ela construiu ao longo de uma vida acadêmica, mas é se ela *convém ou não* à estrutura local de poder e ao jogo de interesses, muitas vezes de natureza estritamente financeira e comercial, que determina hoje quem deve ou não deve ascender aos órgãos de direção”.

**E a docência?** Após as exposições iniciais, a palavra foi aberta ao plenário. Vice-diretor da FMRP, o professor Hélio Salgado defendeu o RDIDP: “Eu fui criado, vivo e morrerei na dedicação exclusiva, e a minha instituição chegou onde chegou porque viveu da dedicação exclusiva”, destacou, ressaltando que falava em seu próprio nome, e não pela unidade. Ele acredita que é preciso reabrir o debate dos regimes de trabalho, mas rejeita a proposta de 40 horas sem dedicação exclusiva. Lamentou que a FMRP não tenha meios de avaliar



Sebastião (primeiro à esquerda) e Ciro na FDRP: debate apontou insensatez da Reitoria

o ensino e valorizar a docência: “Só se chega a [Professor] Titular com 30, 40, 50 trabalhos publicados — pesquisa, fator de impacto. A docência não vale nada nesta instituição! Assim como não vale nada a extensão. Nós distribuímos sete vagas de titular e fomos ver como distribuiríamos essas sete vagas valorizando a docência. A Comissão de Graduação disse: não temos como avaliar docentes”.

A professora Valquiria Padilha (FEARP) criticou a cientometria em vigor: “Como é que a gente consegue superar a quantofrenia, expressão de um sociólogo francês, na avaliação dos docentes, em detrimento da avaliação da qualidade? A métrica quantitativa está favorecendo e estimulando a enorme fraude acadêmica, com a qual eu convivo na FEARP e em outras unidades da USP. É uma fraude o que se faz em nome dessa avaliação quantitativa”.

A professora Elisabeth Spinelli (FFCLRP) questionou as finalidades da proposta do GT-AD: “Na verdade, o que se quer? O que está por trás?” Para ela, existe consenso de que a USP “vai muito bem”, em razão da existência do RDIDP. A docente lamentou que nenhum documento do grupo faça menção aos pressupostos da reforma educativa proposta no século 19 por Wilhelm von Humboldt, fundador da Universidade Humboldt de Berlim: “A Convenção de Bolonha instituiu a reforma neoliberal e está destruindo a Reforma Humboldt”, disse.

Na opinião da professora Cynthia Carneiro (FDRP), a discussão da carreira inclui avaliar a questão da remuneração, também citada pelo representante da Adusp. Ela condenou a oferta de

cursos pagos por docentes, destinada à complementação de renda, que vem ocorrendo na sua unidade. “São cursos de especialização que não especializam ninguém”, observou. “Posso dobrar meu salário se me sujeitar a dar, ou coordenar, este curso de final de semana. É isto que a gente quer?”, questionou.

“Quando se fala em avaliação a gente logo pensa em métrica”, problematizou o professor Marcelo Pereira (FFCLRP). “Fico bastante desconfortável, porque aprendemos a fazer pesquisa, sabemos. [Mas] não sei dar aula, nunca me ensinaram a dar aula. Não sabemos nada de administração, mas administramos hospitais, departamentos, reitorias... Eu queria saber com que métrica eu faço isso” (avaliar). “Não sabemos a métrica e queremos avaliar”.

A professora Laura Vilela e Souza (FFCLRP), que ingressou no corpo docente da USP em 2015, tendo lecionado por quatro anos em universidade federal (onde participou da discussão e criação coletiva de métodos de avaliação não punitivos), relatou sua surpresa ao constatar, no I Congresso de Graduação da USP, que “o que está se tratando como inovação é simplesmente o uso de tecnologias, e não toda uma filosofia de avaliação da graduação”.

A diretora regional da Adusp, professora Annie Hsiou, entende que as propostas do GT-AD são punitivas e afetam diretamente o segmento dos professores-doutores (MS3). “Nós damos muito para a universidade. Faltou um olhar sensível e humano para o RDIDP”, resumiu.

Assista ao debate em <http://goo.gl/XMcw4v>