

Considerações gerais sobre progressão e promoção docente em tempos de pandemia

Desde meados de março de 2020, a comunidade da UFABC vem lidando com a suspensão de parte significativa de suas atividades e com condições gerais inadequadas para aquelas poucas atividades mantidas. O ano de 2021 se apresenta com perspectivas semelhantes, num cenário ainda mais severo de cortes orçamentários, sem nenhuma garantia de retomada mesmo que parcial de nossas atividades e sem qualquer indício de mudança de rumo dos órgãos federais - na direção de maior responsabilidade e competência - na condução da crise sanitária em curso.

Nesse sentido, não é exagero afirmar que a pandemia terá fortemente afetado pelo menos dois anos de nossas experiências acadêmicas. Coincidentemente, esse é o interstício para a progressão ou promoção de um docente, e é igualmente razoável afirmar que as condições para a obtenção dos critérios exigidos para o avanço na carreira, nesse quadro pandêmico, estão e continuarão comprometidas.

Mais do que isso, devemos reconhecer que tal comprometimento se dá de modos muito distintos dentro do corpo docente, seja em função das diferentes áreas de atuação - cujas pesquisas demandam diferentes condições e recursos e cujas distintas naturezas pedagógicas dão lugar a igualmente distintas propostas e formatos de cursos - seja, principalmente, em função das condições pessoais específicas de cada docente - condições de saúde (sua e de familiares, incluindo eventuais óbitos), ambiente familiar ou domiciliar, cuidados com filhos ou idosos, ou mesmo condições técnicas mínimas para execução de suas atividades acadêmicas e afins.

Diante disso, acreditamos que é necessária e urgente uma revisão dos critérios de progressão e promoção na carreira, em caráter transitório, de modo a, por um lado, preservar a instituição, sua missão e seu patrimônio científico-cultural e, por outro, cuidar e proteger seus servidores, garantindo-lhes, na medida do possível, condições adequadas para executar suas funções dentro das possibilidades e necessidades ditadas pelas circunstâncias pessoais específicas.

Acreditamos, por fim, que tal revisão deva ser orientada a partir do princípio da isonomia, oferecendo critérios universais de progressão/promoção, evitando, deste modo, avaliações *ad hoc* que somente reforçariam as diferenças existentes no corpo docente ou, pior, acabariam por submeter docentes ao constrangimento de exporem publicamente situações privadas que prefeririam manter em sigilo.

Considerações jurídicas sobre a avaliação de desempenho para as futuras progressões ou promoções

A ADUFABC tem buscado dialogar com diferentes experiências das universidades federais no intuito de propor alternativas para o problema que se avizinha em relação à avaliação de desempenho para as futuras progressões

Para tanto, convém esclarecer que, sobre o processo de avaliação de desempenho, diz a Lei 12.772/12:

Artigo 12

(...)

§ 4º As diretrizes gerais para o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão e de promoção serão estabelecidas em ato do Ministério da Educação e do Ministério da Defesa, conforme a subordinação ou vinculação das respectivas IFE e deverão contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão, cabendo aos conselhos competentes no âmbito de cada Instituição Federal de Ensino regulamentar os procedimentos do referido processo.

Por sua vez, o MEC expediu a Portaria 554, de 20 de junho de 2013, na qual estabelece critérios regulamentares da avaliação de desempenho para fins de progressão, assim como determina que a avaliação de desempenho deve obedecer também às normas procedimentais estabelecidas pelo Conselho Superior da Instituição Federal de Ensino, incidindo sobre as atividades relacionadas a ensino, pesquisa, extensão e gestão, avaliados, também, a assiduidade, responsabilidade e qualidade do trabalho.

Vale dizer que a Portaria MEC 554, editada para conter as normas regulamentadoras do processo de avaliação de desempenho, contém dispositivos vetores, de caráter genérico, sem pesos ou critérios específicos, deixando esse espaço para os critérios da respectiva regulamentação interna de cada IFE. Nesse sentido, a título ilustrativo, o artigo 6º da Portaria MEC 554:

Art. 6o A avaliação para a progressão funcional na Classe A, com as denominações de Professor Adjunto A, Professor Assistente A, e Professor Auxiliar, Classe B, com a denominação de Professor Assistente, Classe C, com a denominação de Professor Adjunto e, Classe D, com a denominação de Professor Associado, levará em consideração, entre outros, os seguintes elementos:

I - desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente;

II - orientação de estudantes de Mestrado e Doutorado, de monitores, estagiários ou bolsistas institucionais, bem como de alunos em seus trabalhos de conclusão de curso;

III - participação em bancas examinadoras de monografia, de dissertações, de teses e de concurso público;

IV - cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como obtenção de créditos e títulos de pós-graduação stricto sensu, exceto quando contabilizados para fins de promoção acelerada;

V - produção científica, de inovação, técnica ou artística;

VI - atividade de extensão à comunidade, de cursos e de serviços;

VII - exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento, chefia e assistência na própria IFE ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e de Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do docente;

VIII - representação, compreendendo a participação em órgãos colegiados na IFE ou em órgão dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência, Tecnologia e Inovação, ou outro relacionado à área de atuação do docente, na condição de indicados ou eleitos; e

IX - demais atividades de gestão no âmbito da IFE, podendo ser considerada a representação sindical, desde que o servidor não esteja licenciado nos termos do art. 92 da Lei no 8112, de 1990.

Até o momento não houve qualquer mudança de orientação do MEC e nenhuma expedição regulamentar formal no que toca a uma mudança de normas de avaliação sobre as atividades docentes desenvolvidas durante o período de distanciamento obrigatório imposto à sociedade.

Tratando-se, entretanto, de normas que deixam para o âmbito de cada IFES a adoção de pesos e de consideração das especificidades e dos diversos elementos das atividades desenvolvidas, não nos parece necessário, de fato, uma mudança de vetor na norma regulamentar do MEC, para uma eventual mudança de tratamento nos critérios de avaliação de desempenho durante esse período excepcional, muito embora fosse salutar uma orientação para que as IFES tratassem esse momento de forma diferenciada no que toca aos processos de avaliação de desempenho.

No âmbito interno, como se sabe, a UFABC editou a Resolução ConsUni 160, de 07 de janeiro de 2016, onde estabelece e elenca critérios e pesos objetivos para o pedido de progressão, considerando um mapa de pontuação.

Assim considerando, bastaria que fosse adotada pela UFABC uma nova sistemática ou um novo mapa de pontuação sobre as mesmas atividades nesse período, por meio de uma nova regulamentação interna, de caráter transitório e excepcional, e que contemple as diretrizes gerais da Portaria MEC, vinculando a atuação da CPPD a essa nova sistemática nesse período.

Essa sistemática pode consistir na ampliação do período de validade/exigência das pontuações mínimas, como proposto nesta minuta de resolução, ou, alternativamente, considerando a CPPD o órgão responsável pela formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, no que diz respeito à avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional, determinado pelo artigo 26 da Lei 12772/12, §1º, inciso IV, fornecer critérios universais e objetivos, como fórmulas ou percentuais de redução da pontuação mínima, para que esse órgão possa avaliar o desempenho de cada docente, no período, em respeito aos princípios da isonomia e da impessoalidade.

Proposta:

RESOLUÇÃO CONSUNI Nº XX, DE XX DE XX DE 2020

Dispõe sobre as normas transitórias e excepcionais para avaliação de pessoal docente com vistas à concessão de progressão e promoção funcional durante o período de pandemia de covid-19

- Considerando a suspensão parcial das atividades acadêmicas desde Março de 2020 e as condições gerais inadequadas para execução das atividades mantidas nesse período;
- Considerando as perspectivas de restrições semelhantes para o ano de 2021, agravadas pelo cenário de cortes orçamentários;
- Considerando a baixa probabilidade de retomada sob condições normais das atividades de ensino, pesquisa e extensão ao longo de 2021;
- Considerando os impactos significativos dessas restrições no desenvolvimento das atividades docentes ao longo de 2020 e 2021 e, conseqüentemente, na avaliação de desempenho para fins de progressão/promoção;
- Considerando as diferenças naturais entre as várias áreas de atuação docente no âmbito do ensino, da pesquisa, da extensão e da cultura;
- Considerando as condições pessoais específicas de cada docente, de saúde (sua e de familiares, incluindo eventuais óbitos), de ambiente familiar ou domiciliar, de cuidados com filhos ou idosos, ou mesmo condições técnicas mínimas para execução de suas atividades acadêmicas e afins;
- Considerando a necessidade de se preservar a instituição, sua missão e seu patrimônio científico e cultural;
- Considerando a necessidade e a urgência, impostas pela pandemia, desta instituição cuidar e proteger seus servidores, garantindo-lhes, na medida do possível, condições adequadas para executar suas funções dentro das possibilidades e necessidades ditadas pelas circunstâncias pessoais específicas;
- Considerando, por fim, os princípios da isonomia e da impessoalidade;

RESOLVE:

Art. 1º Durante o período de pandemia e de suspensão das atividades presenciais, as avaliações de desempenho de docentes referentes seguirão regras transitórias e excepcionais definidas nesta resolução.

Art. 2º Fica suspensa, durante a vigência desta resolução, a exigência das pontuações mínimas previstas na Resolução 160/2016-Consuni para efeitos de promoção e progressão funcional de docentes.

§1º Em caso de não cumprimento da pontuação mínima total ou da pontuação mínima em algum campo previsto na referida resolução, o saldo devedor deverá ser cumprido no interstício de avaliação imediatamente seguinte.