

CONSIDERAÇÕES SOBRE A MINUTA DE REORGANIZAÇÃO DA PROGRESSÃO FUNCIONAL DOCENTE NA UFAL

A Reitoria da UFAL divulgou em junho/24 uma nova versão de Minuta para construção de uma Resolução sobre processo de Progressão Funcional Docente. A Minuta foi construída por uma Comissão que já havia trabalhado durante o ano de 2021, inclusive na Câmara Acadêmica do CONSUNI, resgatando estudos iniciais de 2011. Considerando que nos encontrávamos em período de greve, a ADUFAL solicitou que todo o debate do tema fosse remetido para a retomada da normalidade do Calendário Letivo da instituição. E assim, a partir do mês de julho e durante todo o mês de agosto a ADUFAL promoveu debates setoriais nos Campi e Unidades Acadêmicas para que o corpo docente da UFAL tivesse a oportunidade de se apropriar do tema.

É importante destacar que a Comissão inicialmente trabalhou com a perspectiva de unificar todos os procedimentos de avaliação docente, com a **construção de um Barema único para pontuação das atividades docentes**. E isto representa uma mudança profunda no processo, visto que, desde 1988 (Resolução 13/1988 CEPE/UFAL) foi delegado a cada unidade acadêmica a prerrogativa de construir suas resoluções e baremas internos. Consideramos que esta construção precisa contemplar a diversidade das atividades acadêmicas docentes e as especificidades das áreas e cursos, e ao mesmo tempo proporcionar procedimentos isonômicos no processo de progressão e promoção dos docentes em sua Carreira.

Outro fator que precisa ser considerado é a recente mudança do Regime Acadêmico da UFAL, que havia deixado o regime de créditos em 1995, e retornou a esse regime, a partir do semestre letivo 2024.1, com a Resolução 114/2023 CONSUNI/UFAL e a implantação do software SIGAA – Módulo Graduação. Nesta Resolução os componentes curriculares são classificados de forma distinta implicando em alterações na contabilização de suas cargas horárias para docentes.

Estágios, ACE, PPPs

A preocupação sobre a contabilização de carga horária dos componentes não classificados como disciplinas no SIGAA foi motivada tanto pelo texto da Resolução 114/2023, quanto por alguns relatórios obtidos no SIGAA. Em reunião com a Reitoria, ADUFAL e Diretores de UAs, em 18/07/24, **ficou esclarecido pela PROGRD que carga horária desses componentes curriculares continuará sendo atribuída integralmente aos docentes**, e que ajustes no software estão em andamento. Isto precisa ficar claro na pontuação no Barema.

Regulamentação da Carga Horária Docente

Outrossim, foi informado que está em debate no âmbito de comissão da Reitoria uma minuta de nova resolução sobre Carga Horária Docente, e portanto, detalhamentos sobre a natureza dos diversos componentes curriculares nos PPCs

da Graduação podem e devem ser esclarecidos e classificadas adequadamente, para garantir que docentes que desenvolvem atividades em campo com os estudantes tenham sua carga horária integralmente reconhecida na instituição.

QUESTÕES CONCEITUAIS

A minuta de Resolução sobre Progressão Funcional Docente em debate está vinculada ao disposto na Lei 12.772/2012, alterada pela Lei 12.863/2013:

Art. 12. O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 2º A progressão na Carreira de Magistério Superior ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos nesta Lei e observará, cumulativamente:

I - o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e

II - **Aprovação em avaliação de desempenho.**

§ 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.

Os parágrafos relativos à promoção também tratam de **avaliação de desempenho docente**.

A Educação é um setor muito regulamentado e perpassado por vários processos de avaliação: de profissionais, de cursos, de instituições, de sistemas educacionais. Desta forma é necessário termos clareza sobre qual tipo de avaliação está sendo regulamentada, e neste caso trataremos de critérios e processos de avaliação de desempenho docente com finalidade de avanço na Carreira e melhoria salarial.

É importante deixar claro alguns aspectos fundamentais para avaliar o desempenho docente para fins salariais:

A. A medida do trabalho é a hora trabalhada. Desta forma, para mensurar o desempenho é fundamental mensurar qual a carga horária necessária para a execução de atividades/tarefas laborais.

Ou seja, a quantidade de horas necessárias para o desempenho da atividade/tarefa deve ser o critério principal para estabelecer as pontuações no Barema.

B. Outro aspecto importante é considerar a **existência de três regimes de trabalho – 20h; 40h e DE**. Portanto, a pontuação para avaliação de desempenho precisa considerar que docentes tem jornadas de trabalho diferentes, e o volume de atividades/tarefas a ser exigido como desempenho satisfatório são diferentes. Esta questão precisa estar claramente regulamentada no texto e no Barema único que se pretende instituir.

C. As atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão são aquelas que serão consideradas no processo de avaliação, conforme explicita o Art.2º da Lei 12.772/2012. A pontuação destas atividades para avaliar o desempenho laboral,

além de **considerar a carga horária necessária para desenvolvê-las**, deve também se referenciar no **PDU** - Plano de Desenvolvimento da Unidade Acadêmica, e aos demais instrumentos de planejamento da instituição como o **PPC** - Projeto Pedagógico de Curso, entre outros.

A opção por Barema único deve incorporar instrumentos que permitam que o vínculo do/a docente com o Curso/Programa e com sua Unidade acadêmica sejam explicitados na avaliação do seu desempenho.

Sendo uma avaliação de desempenho individual com finalidade de progressão salarial, esta **deve se ater à execução de tarefas laborais designadas institucionalmente ao/à docente**.

Logo, a avaliação de desempenho docente **não é instrumento direto de avaliação institucional**, e não tem relação direta com os critérios e demandas dos órgãos mantenedores de ensino, pesquisa e extensão das instituições federais, e, também, **não é instrumento disciplinar**.

QUESTÕES QUE PRECISAM SER REPENSADAS NA MINUTA.

1. Entendemos que a UFAL só deve aprovar nova Resolução de Avaliação de Desempenho Docente após a aprovação da nova Lei que alterará a Carreira, assim como Decretos, Portarias e Instruções Normativas decorrentes. Inclusive o tema Progressão Funcional está em debate nacional, com perspectiva de nova Instrução Normativa a ser editada em breve.

2. O **Artigo 13** da Minuta traz os seguintes critérios para avaliação do desempenho docente **I** - Assiduidade; **II** - Responsabilidade e qualidade do trabalho; **III** - Desempenho nas disciplinas; **IV** - Produtividade.

Estes elementos assemelham-se ao modelo adotado para o Estágio Probatório – modelo este muito criticado pelos docentes. Contudo estão ausentes: definição clara sobre cada um desses critérios, quais serão os processos para registro, mensuração e ou valoração em cada critério, pois contém itens subjetivos e/ou que ainda não tem rotina padronizada de registro.

Destacamos que a redação deste artigo precisa ser revista e deve trazer de trazer de forma clara quais os critérios e quais os instrumentos que serão utilizados em cada um dos fatores citados.

Em reunião de 18/07/24 questionamos o peso que estes itens terão na composição da avaliação final, e foi acordado que estes itens devem ter peso **1**, enquanto as atividades comprovadas e pontuadas no barema, item Produtividade, terão peso **7**.

3. Nos **Art.13 e 41**, o fator **III** Desempenho nas disciplinas, será analisado como a média das notas atribuídas pelos estudantes ao docente, sendo utilizados os relatórios semestrais produzidos pela CPA – Comissão Própria de Avaliação da UFAL, a partir de consulta aos estudantes na GRADUAÇÃO e PÓS-GRADUAÇÃO.

a. Este instrumento é utilizado para avaliação institucional interna, cuja finalidade é distinta da avaliação de desempenho para fins salariais. São processos diferentes e não podem ser misturados, e isto está bem definido no Estatuto e no Regimento Geral da UFAL.

b. Sugerimos que seja elaborado um **formulário próprio** sobre a execução de tarefas específicas de docentes, tais como: elaboração e execução de Plano de Trabalho de Disciplina em consonância com o PPC, cumprimento das normas institucionais do ensino, respeito aos direitos dos estudantes.

4. Nos **Art. 13 §2º e 40** consideramos que há conflitos ou contradições e, no texto do Art. 40, o critério definido é frágil, visto que se existe alguma denúncia sobre **Responsabilidade e Qualidade do Trabalho (Fator 2)** esta deve ser apurada em um PAD (processo administrativo disciplinar) que proporcionará ampla defesa ao servidor e por fim concluirá por inocência ou culpa, deliberando a penalidade cabível, nos termos da legislação. Após o PAD será possível negar pontuação neste fator.

a. O objetivo da avaliação de desempenho não é disciplinar, assim é necessário que existam dados objetivos: atribuição de tarefas de maneira formal, documentos de planejamento, relatórios com a avaliação dos objetivos e metas ou produtos realizados, ou não realizados. É necessário que a rotina de gestão tenha instrumentos objetivos para que a chefia imediata possa informar sobre a responsabilidade e qualidade do trabalho executado, evitando avaliações subjetivas, assédios e conflitos.

5. Embora se preconize um Barema único, a avaliação do **Estágio Probatório** continuará sendo realizada de forma distinta. Esta questão precisa ser repensada.

6. Os aspectos relativos à composição da Comissão Interna de Avaliação do Desempenho Docente – **CIADD** precisam ser revistos:

a. pela excessiva centralização burocrática no Gabinete do Reitor, quando a nomeação das comissões pode ser delegada à Direção das UAs e Campi.

b. os critérios restritivos do **Art. 17** para a composição das Comissões de Avaliação são inexecutáveis e dificultarão a agilidade dos processos, que já é lenta. Exceto quando a norma superior exigir, não deve existir restrições à composição das comissões.

c. Sugestão de texto para o caput do Art. 17: ***A Comissão de Avaliação Docente da Unidade Acadêmica ou do Campus fora de Sede será designada por sua Direção, e homologada por seu Conselho, e integrada por, no mínimo, 6 (seis) membros titulares, com seus respectivos suplentes, escolhidos/as dentre os/as docentes da respectiva Unidade Acadêmica ou Campus fora de Sede, devendo o ato oficial ser publicado no Boletim de Serviços do DAP/UFAL.***

d. Sugestão de texto para o §1º do Art. 17: ***O processo de cada docente será avaliado por uma Comissão Interna de Avaliação do Desempenho Docente – CIADD composta por 3 (três) membros titulares, escolhidos dentre os componentes da Comissão de Avaliação Docente da Unidade Acadêmica ou Campus fora de sede, conforme os critérios legalmente instituídos.***

e. por outro lado, é importante que estas comissões estejam relacionadas com a CPPD, para que se estabeleçam procedimentos isonômicos na instituição. Sugerimos acrescentar um parágrafo 4º: ***“A Comissão de Avaliação do Desempenho Docente da Unidade Acadêmica ou Campus fora de sede será vinculada à CPPD, que terá atribuições de orientação e supervisão de suas atividades, bem como validará seus pareceres, após revisão.”***

f. Sugerimos incluir também um Parágrafo único ao **Art. 20** e um parágrafo 5º ao **Art. 24**: ***“A Comissão acima citada no caput será vinculada à CPPD,***

que terá atribuições de orientação e supervisão de suas atividades, bem como validará seus pareceres, após revisão.”

7. O **Art. 11** trata de algumas situações de afastamento do docente, porém exclui outras que o próprio Regime Jurídico Único contempla. Portanto, é necessário assegurar que todos os docentes legalmente afastados, cedidos, etc. mantenham o direito de progressão na Carreira, visto que este é um direito de todo servidor público federal.

O **Art.43** ao mencionar os docentes dispensados da atividade de ensino, mais uma vez deixa de mencionar o conjunto dos legalmente afastados. Assim, é necessário corrigir este tema na minuta.

Incluir a licença capacitação (3 meses) nas circunstâncias de afastamento nestes artigos.

8. O novo texto do **Art. 26** contradiz todo o processo de avaliação visto que se cabe ao Conselho da Unidade Acadêmica aprovar o Plano de Atividades Acadêmicas e o seu Relatório o processo de avaliação de desempenho foi designado ao Conselho e não é mais necessário o trabalho da CIAD. Sugerimos suprimir este artigo, assim como o **Art. 27**.

9. Sugerimos acrescentar um **Parágrafo 2º ao Art. 25: Em seu relatório de atividades desenvolvidas durante o interstício avaliado para progressão funcional, o/a docente acrescentará os respectivos Planos de Atividades Acadêmicas semestrais e uma breve análise dos seus objetivos e metas alcançados.**

10. No **Art.44 §1º** é importante observar que não se deve criar critérios mais restritivos do que os que já estão estabelecidos na norma nacional.

11. A limitação contida no **Art. 49 §2º e 3º** sobre quantidade de atividades correlatas deve ser retirada, pois, ainda que o texto da resolução e o barema tentem abarcar o conjunto das atividades docentes, não é possível descrever todas as especificidades das áreas. Assim, basta atribuir à Comissão da UA/ Campus Fora de Sede a tarefa de identificar as especificidades e enquadrá-las nas definições contidas na resolução e barema, e em uma resolução complementar do respectivo Conselho, que deve ser construída.

12. **Art. 48**, a sugestão é retirar e substituir pela redação do ANEXO CRITÉRIOS DE ANÁLISE DA PRODUTIVIDADE – FATOR 4, que propomos para integrar a resolução.

13. Apresentamos destaque sobre a contabilização da CH/semanal da graduação: alguns Cursos tem como matriz de carga horária o semestre com 15 semanas de aulas, enquanto que a maioria trabalha com 18 semanas letivas. Contudo, o SIGAA está produzindo a informação de carga horária docente semanal contabilizando o semestre de 18 semanas letivas, produzindo uma redução da média semanal/semestral dos(as) docentes que atuam nesses Cursos, o que se configura num prejuízo causado por uma decisão institucional. Desta forma é necessário que o SIGAA seja corrigido para contabilizar a média de carga horária semanal e semestral com base na matriz definida no(s) PPCs do(s) Curso(s) no(s) qual(is) o(a) docente leciona, corrigindo esse prejuízo.

SOBRE O BAREMA

14. A minuta traz regras que estão voltadas para **cobrar dos docentes as demandas dos órgãos de fomento da Pós-graduação e Pesquisa**, porém tal cobrança é equivocada. Estes produtos dizem respeito à Avaliação da Instituição, ou seja,

dependem das condições de infraestrutura e financiamento da instituição e não do esforço de trabalho laboral do/a docente.

a. A valorização dos produtos acadêmicos precisa ser pontuada adequadamente, considerando a grande quantidade de tempo que demandam para serem realizadas. A pontuação dos produtos da Produção Intelectual não pode ser subestimada, e deve considerar a carga horária necessária para sua execução e conclusão, especialmente as dificuldades institucionais e de financiamento enfrentadas para alcançar tais produtos, que independem do/a docente.

b. Proposta: que em cada item da Produção Intelectual aqueles produtos com maior valor para efeitos de Avaliação Externa dos órgãos de fomento e manutenção da instituição recebam a **pontuação 10 (dez)**, realizando-se uma proporcionalidade na classificação desses itens que sejam compatíveis com o tempo demandado para sua conclusão.

15. As atividades de gestão acadêmica (Grupo 5), precisam ser valorizadas, pois demandam grande carga horária aos integrantes de Coordenações, Colegiados, NDEs, Comissões, etc. Uma boa parte dessas atividades sequer é remunerada, sobrecarrega a jornada de trabalho docente, e sua invisibilização reforça uma perspectiva de Carreira individualista, competitiva, desestimulando docentes a participar de processos coletivos de construção da gestão acadêmica.

16. Sobre a organização do Barema observamos que no Grupo 3 Pesquisa (3.2 até 3.6) e no Grupo 4 Extensão (4.2 até 4.5) há um conjunto de atividades que são claramente classificáveis como Produção Intelectual (Grupo 2). Sugerimos **agrupar tais atividades no Grupo 2 (Produção Intelectual), facilitando a sua identificação e pontuação**. Observamos que este agrupamento foi acordado na primeira rodada de reuniões da Câmara Acadêmica em 2021. [Acordado em reunião com a Comissão de elaboração da Minuta em reunião de 01.08.24]

17. Outro aspecto fundamental tratado na Câmara Acadêmica é a **EQUIVALÊNCIA na pontuação entre os grupos de atividades: Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão, Produção Intelectual, tomando por parâmetro a CARGA HORÁRIA** necessária para o desempenho do conjunto de atividades, considerando a maior pontuação para aquelas atividades que exigem maior grau de complexidade e tempo para sua execução.

18. Questionamos um critério de pontuação pois a **existência de financiamento de órgãos de fomento de pesquisa, extensão ou pós-graduação não pode ser razão para uma maior pontuação de uma atividade**. Inclusive porque desenvolver projetos acadêmicos sem financiamento específico requer muito envolvimento e articulação interinstitucional do docente, ou seja, grande carga horária de trabalho.

19. No Grupo 1 ENSINO:

a. Item 1.2 Orientação: é necessário deixar claro no texto/barema se o critério para contabilizar a pontuação será por Estudante ou por Trabalho acadêmico, visto que há cursos que permitem trabalhos de TCC em grupo. Sugerimos a redação **orientação/trabalho**.

b. Item 1.2.2 Orientação/Supervisão de estágios curriculares: é necessário assegurar a totalidade da CH do componente curricular ao docente.

c. Item 1.4.3 é necessário rever a pontuação das ações formativas eletivas, posto que divergem muito das ações formativas obrigatórias de mesma carga horária. Formação Continuada. Ampliar para além do Proford.

d. Não há menção no texto, nem no barema, sobre a contabilização da **hora-atividade** de cada componente curricular, contudo é necessário considerar, no mínimo, 1 hora de planejamento, correção de atividades discentes, atividades para cada 1 hora de aula presencial docente-discentes, como composição da carga horária de trabalho docente.

20. **Item 1.5** não há razão plausível para limitar em até 05 itens pontuáveis outras atividades correlatas, visto que cabe à Unidade Acadêmica analisar as especificidades de sua área, e classificar a atividade no item e pontuação por similaridade.

a. **Item 2.8, Item 3.12, Item 4.10, Item 5.5,** da mesma forma retirar a limitação de 05 itens pontuáveis de outras atividades correlatas, deixando para que cada Unidade Acadêmica identifique as especificidades da área, e classifique a atividade no item e pontuação por similaridade, posto que é esta a instância com competência para tal.

21. **No Grupo: PRODUÇÃO INTELECTUAL:**

a. **Item 2.1 Publicação de Livros e Item 2.2 Publicação de Artigos.** O barema não deve adotar critérios de avaliação institucional dos programas de Pós-graduação para pontuar docentes no processo de avaliação funcional. Desta forma entendemos que a publicação de **Livro 2.1.1** deve obter 10 pontos, e os demais itens pontuados de forma proporcional.

22. **Sobre o item 2.2.1.** este também deve obter 10 pontos, e os demais itens pontuados de forma proporcional por ser a ação mais complexa do grupo. Sugerimos retirar os **itens 2.2.6 a 2.2.9** pois estes se referem a critérios específicos de avaliação institucional da Pós-graduação e o processo de avaliação funcional docente não se restringe à pós-graduação.

23. **Sobre 2.10.4 e 2.11.1** Patente, consideramos que estes itens devem receber 10 pontos, dada a complexidade de sua obtenção.

24. Apresentamos como proposta o **ANEXO CATEGORIAS E CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE DOCENTE** com uma descrição objetiva das atividades docentes e os critérios gerais e específicos para a pontuação das atividades.

SOBRE OS FORMULÁRIOS ANEXOS

25. O Anexo I **FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO ACADÊMICO DO DOCENTE** sobre a Documentação necessária:

a. **Item 7.** Relatório das avaliações das disciplinas lecionadas na **graduação** durante o interstício. Embora a redação não esteja clara infere-se que se trata da avaliação dos discentes. Retomamos os questionamentos sobre o fator **III** Desempenho nas Disciplinas e os art. 13 e art. 40 do texto da minuta.

26. Sobre o **FATOR 1 ASSIDUIDADE.** Há o seguinte critério: **Será deduzido 1 ponto para cada 3 (três) faltas não justificadas e registradas no DAP.** É necessário verificar se este critério pode ser utilizado, visto que legalmente há definições sobre assiduidade e sobre punição para faltas injustificadas, que serão descontadas do salário, e ainda a punição de demissão se houver excesso de faltas injustificadas. É necessário reforçar que o instrumento de Progressão Funcional não se confunde com regime disciplinar.

27. Sobre o Formulário de Avaliação do **FATOR 2: RESPONSABILIDADE E QUALIDADE DO TRABALHO** observamos que a nova formulação contém muita subjetividade, visto que não temos instrumentos instituídos, nem foram selecionados indicadores que expressem o que a instituição cobra do/a docente neste fator. A opção de descontar a pontuação não é pertinente, pela ausência de objetividade.

a. Sobre o tema Responsabilidade: Como inferir se ao docente assume responsabilidades? Estas estão atribuídas por ordem de serviços, portarias ou outros meios oficiais? Os prazos são estipulados previamente? Há formas de registro que possam atestar o cumprimento das atividades e dos prazos? Estes dados são mensuráveis? Há algum critério para parametrizar a quantidade de tarefas atribuídas a(o) docente avaliado/a em comparação com o conjunto dos docentes da Unidade?

b. É preciso assegurar que existam registros regulares instituídos para o conjunto dos docentes, que estes gerem dados para que os gestores não sejam questionados quanto a ausência de objetividade na atribuição de notas, evitando falta de transparência e conflitos.

c. No texto da resolução há referência às Coordenações dos Cursos nos quais o/a docente leciona com a tarefa de informar e avaliar sobre seu desempenho didático, entretanto é fundamental que sejam selecionados indicadores e dados objetivos, com registros, de maneira que tanto seja claro para a coordenação de curso como para o/a docente sobre o que está sendo avaliado. Este instrumento não se encontra na Minuta e precisa ser formulado. E no formulário informa-se que cabe à Chefia imediata o preenchimento da avaliação do fator, ou seja, à Direção da UA ou Campi. Parece-nos contraditório.

28. Sobre o **FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO ACADÊMICO DO DOCENTE**. Prevê uma fórmula para dar uma nota a partir da Avaliação dos DISCENTES, envolve também a carga horária de aulas. Não está claro se é pertinente envolver a carga horária das disciplinas na composição desta nota, pois, em tese, este questionário discente pretende avaliar aspectos qualitativos. Questionamos, também, sobre o objetivo do formulário da CPA, que não é dar nota aos professores. O instrumento de avaliação do corpo Discente e a computação dessa nota precisam ser construídos de forma adequada, esclarecendo-se previamente os critérios em que o/a docente será avaliado/a.

a. Ainda neste formulário está previsto que a CH Equivalente Semanal será calculada com base em um semestre com **18 semanas letivas**. No entanto, há vários PPC aprovados com **15 semanas letivas**. Portanto estes docentes serão prejudicados. Este cálculo deve observar o semestre letivo definido no PPC do Curso.

Concluimos nossas considerações após vários debates promovidos com o corpo docente da instituição, com o objetivo de aperfeiçoar a minuta de resolução, para que esta valorize a diversidade e as especificidades das atividades docentes, e ao mesmo tempo promova um processo isonômico de avaliação docente para os efeitos de progressão e promoção funcional no desenvolvimento da Carreira do Magistério Superior na UFAL.

Atenciosamente,

A handwritten signature in blue ink that reads 'Jailton de Souza Lira'.

Jailton de Souza Lira

Presidente da ADUFAL