INFORMATIVO

Nº 22 NOVEMBRO DE 1998

apubh
Associação Profissional dos Docentes da UFMG

O contexto em que se inserem as atuais mudanças na UFMG

As mudanças impostas à sociedade pelo governo, via pacote de ajuste fiscal, são o pano de fundo de um processo similar na universidade, já em curso desde o início dos anos 90. Nesse processo, os mais recentes cortes de orçamento que atingem em cheio a educação superior são o meio de o governo desobrigar-se, na prática, de seu compromisso constitucional. Nestes últimos meses, estamos vivendo transformações que vão desde a finalização do processo para a aprovação da flexibilização curricular, passando por restrições à alocação de bolsas por falta de recursos até a mudança das regras de avaliação na UFMG, através da GED.

Estas questões nos remetem à universidade de amanhã, que se constrói hoje. É preciso vislumbrar o caminho que se delineia quando se trata de transformar em realidade conceitos abstratos como autonomia, avaliação ou flexibilidade curricular. Na verdade, no momento em que o trabalho intelectual se transformou em força produtiva central que garante os superlucros de inovação no pós-fordismo, o capital exige e o governo encaminha as alterações estruturais na educação, de primeiro grau (para o trabalho manual) à pós-graduação (para o trabalho intelectual) necessárias para adaptar o trabalho às novas exigências produtivas. Isso não seria surpresa se as mudanças não estivessem sendo implementadas de forma pouco crítica pela instituição social que define a si mesma como responsável pelo desenvolvimento do pensamento necessário para guiar a prática.

Na questão da flexibilização, vemos a instituição empenhada em aprovar mudanças para uma estrutura curricular mais ágil, menos limitadora em termos de sua concepção de ensino e aprendizagem e mais preocupada com uma melhor formação de graduandos, abrindo a possibilidade prática para a interação entre departamentos, a partir de currículos mais personalizados. Dessa forma, a universidade busca sua aproximação com o mercado de trabalho, o que, apesar de ser bem vindo sob o ponto de vista da modernização, preocupa quando se considera que a universidade deve manter uma certa liberdade em relação ao mercado, de forma a cumprir seu papel social na construção de uma sociedade mais justa. A autonomia, que vem sendo buscada pela UFMG, pode ser entendida como uma saída para a crise com a qual a universidade vem convivendo há anos.

Estas questões nos remetem à universidade de amanhã, que se constrói hoje.

Em vez de ser a busca da afirmação da instituição e de uma autonomia de autogestão, que decorra de uma visão do papel da universidade perante a sociedade ou de uma concepção acadêmica de autonomia, vemos a instituição racionalizar a autonomia como uma questão de gerenciamento de recursos, pouco se remetendo à complexidade de questões que a cercam, em conseqüência da premência da lógica exclusivamente econômica.

Na avaliação, vimos a mesma tendência – a questão financeira tomou a frente, na medida em que um processamento rápido da avaliação para fins da GED permitiria o pagamento de uma parte de uma gratificação que mudou muito pouco a situação salarial dos professores. Sob esse ponto de vista, a agilidade era necessária e desejável.

Entretanto, a implementação da GED deveria ter sido conduzida com cautela, na medida em que a pontuação para a GED pode vir a institucionalizar tanto o carreirismo quanto o tarefismo, através de uma avaliação exclusivamente finalista e produtivista, que omite considerações de qualidade.

Dessa forma, em uma análise crítica dos recentes resultados das avaliações da graduação e pós-graduação das universidades brasileiras, feita pelo MEC, vemos que a UFMG se caracteriza por uma distribuição geral de conceitos que revela um padrão geral básico de qualidade entre os seus diversos cursos, afastados dos extremos de precariedade e excelência acadêmicas.

A interpretação mais positiva dessa avaliação revela que construímos historicamente um padrão de desempenho que significa, sem dúvida, um alicerce adequado para possíveis desenvolvimentos futuros. No entanto, esse resultado aponta, com clareza, para a necessidade de um esforço institucional para mantê-lo, superando-o, no sentido de otimizar a qualidade acadêmica de cada curso e do conjunto. A mera manutenção deste perfil a longo prazo significaria que o real salto de qualidade não se deu.

Teríamos, na verdade, institucionalizado a mediocrização do desempenho acadêmico. É este o risco que a UFMG corre, atualmente, se a política de avaliação adotada não for melhorada, através de uma verdadeira avaliação da qualidade acadêmica que, sob a ótica da avaliação que queremos, ainda não aconteceu.

O contexto em que se inserem....

Assim, as políticas mais recentes, que se traduzem nas mudanças em curso, em sua concepção, tendem a desaguar naquilo que a literatura já apontou como a taylorização da atividade intelectual de ensino e pesquisa, através de sua fragmentação, questão que já se manifesta na figura de grupos de pesquisa hierarquizados. A próxima etapa lógica, a considerar o exemplo do que acontece em outros países, deverá se configurar pela contratação e financiamentos específicos por tarefas cumpridas, um risco a mais para a concepção de universidade que queremos.

Por exemplo, nessa próxima etapa, o controle do processo de ensino e pesquisa deslizará, facilmente, para o Estado, abortando, na prática, a autonomia - não da instituição, mas do professor ou pesquisador. Este ficará cerceado na definição de seu trabalho, através de um controle estrito do financiamento, dos objetos de pesquisa, divulgados em editais, das etapas e do cronograma de trabalho, como já acontece na Inglaterra, onde o modelo que serve de base para a atual mudança da universidade brasileira já está com sua implantação mais avançada. A Universidade perde, assim, a marca historicamente construída de qualidade.

Se o quadro acima pode parecer muito distante, ressalvemos que já se fala sobre a possibilidade de implementação desse modelo, através de professores com contratos temporários acoplados ao desempenho de tarefas predefinidas – o avesso de toda autonomia acadêmica clássica. Outro futuro, cada vez mais próximo, é o da emergência de universidades de pesquisa e de universidades que apenas oferecerão cursos de curta duração para formação profissional. Por exemplo, na Inglaterra, hoje, das 100 universidades existentes, apenas 25 se dedicam à pesquisa; as demais, oferecem cursos de 2 a 3 anos de duração para atender ao mercado de trabalho.

Nada nos impede de vislumbrar, na aprovação da autonomia, a proposição de uma carreira cuja malha salarial seja construída a partir de resultado de avaliação acadêmica através de pontuação, reeditando, no século XX, quiçá XXI, para o trabalho intelectual, a mesma forma de pagamento utilizada no século XIX, para o trabalho manual – por tarefa.

Implicações legais do processo de implementação da GED na UFMG

Recomendamos a todos os professores que não obtiveram a GED integral que leiam com cuidado o texto a seguir e ajudem a divulgá-lo. Neste momento em que professores podem vir a apresentar recursos aos Departamentos sobre a pontuação recebida para fins de GED, este documento pode vir a servir de subsídio para a elaboração dos mesmos.

Pedimos ainda àqueles que tenham questionamentos à pontuação da GED, que não foram aqui contemplados, que nos comuniquem para que possamos estudar a questão e divulgá-la para outros em situação similar. Lembramos que o prazo para recurso é até segunda-feira, dia 30 de novembro.

A Comissão Nacional, designada pelo MEC na forma da lei, entendeu corretamente que os professores não podiam ser avaliados segundo critérios de incidência retroativa, dada a diversidade das condições de produção e trabalho dos docentes das universidades brasileiras. Avaliou, portanto, ser impossível estabelecer forma de avaliação docente justa e comum para o conjunto das instituições, considerando que qualquer norma por ela estabelecida seria autoritária e passível de questionamento legal, porque retroativa. Dessa forma, optou-se corretamente por aceitar as diversas avaliações já em andamento nas instituições, que, portanto, deveriam ser consolidadas e aplicadas, sem mudanças, para a atribuição da GED em 1998.

Apesar da intenção da CPPD de aprimorar os critérios em curso, abrindo a possibilidade de manifestação de todos os Departamentos sobre os critérios que deveriam ser incluídos no INA, a realidade que esse aprimoramento não atendeu aos interesses dos professores. Ora, a pontuação da Comissão Institucional para atribuição da GED foi divulgada para a comunidade acadêmica em novembro deste ano, isto é, depois do prazo final para entrega de relatórios (31/10) de modo a ser aplicada às atividades referentes ao período anterior de janeiro a outubro. Nesse período, segundo as normas da UFMG, valiam as regras definidas pelos departamentos - os critérios próprios -, utilizadas para aprovação dos relatórios de atividades.

Dessa forma, a CPPD antecipou em dois meses a data para entrega do INA e ainda julgou seu conteúdo segundo regras distintas daquelas contidas na arquitetura do referido INA.

Implicações legais do processo....

Tal iniciativa visou à ampliação do leque de atividades acadêmicas reconhecidas para fins de inclusão no INA, anseio antigo da comunidade. Entretanto, este processo levou à elaboração de um quadro de pontuação anteriormente inexistente, com efeito retroativo sobre atividades já executadas sem o seu conhecimento prévio. E, se é norma clássica do direito que a lei não retroage para prejudicar, sequer podemos atribuir o problema, neste caso, ao texto ou à intenção do legislador, senão à própria UFMG, que se pautou por exceder à designação legal que recebeu. Mesmo que a intenção tenha sido a de agilizar o processo de avaliação para fins de pagamento e, ao mesmo tempo, melhorar a avaliação na UFMG, nem todos os professores se beneficiaram dessa amplitude. Se algum professor deixou de incluir atividades que antes não eram reconhecidas, a partir da divulgação dos critérios para pontuação final, estes não puderam ser incluídos visto que já havia terminado o prazo para o recebimento da GED em 98.

Mesmo sem entrar de imediato na discussão destes critérios (o que está contemplado em outros textos sobre o tema), é inegável que os professores fizeram seus planos de trabalho de acordo com regras mutuamente acordadas com os departamentos e com as normas acadêmicas então em vigor e foram julgados por outras, explicitadas quando o jogo já estava no final. Esta é a dificuldade do processo na UFMG, que poderia ter sido evitada, como de fato o foi em outras universidades, que pautaram a distribuição dos pontos segundo as regras em vigor no ano da realização das atividades. Portanto, sob o ponto de vista legal, as normas publicadas no Diário Oficial só poderiam valer para a avaliação das atividades desenvolvidas em 1999 e referidas à GED a ser paga em 2000.Todos os problemas relativos aos critérios de pontuação para 1998 serão projetados quando do efetivo pagamento da GED em 1999, o que contraria a norma mais elementar de justiça.

A lei também determinou que a avaliação deve considerar a especificidade dos regimes de trabalho, se parcial ou integral, conforme a LDB. A ausência desta diferenciação introduz um viés negativo em relação à avaliação dos professores de 20 horas. Para estes, ou se atribuiria a metade dos pontos (70), ou, em consonância com o adotado em outras situações, a pontuação relativa às horas-aulas deveria ter sido multiplicada por dois, permitindo que façam jus à GED integral relativa ao seu regime de trabalho. Como a legislação exige de todos um mínimo de 8 horas aula, teremos 80 pontos multiplicados por 2, o que chega a 160 pontos. Nesta forma, todo professor de 20 horas que der 8 horas-aulas faz juz, automaticamente, à GED integral.Outro problema decorrente da forma de sua implantação na UFMG é o do interstício de avaliação. Reduzido a dez meses de atividade do docente, por oposição ao de um ano previsto na lei, a questão do interstício está pretensamente resolvida pela inclusão das atividades previstas ou efetivamente realizadas na avaliação do ano seguinte. Ora, se o professor não tiver atingido a pontuação máxima em 1998, não receberá o valor merecido da GED; no entanto, se este mesmo professor vier a ultrapassar os 140 pontos em 1999, ficará prejudicado pelo abandono dos pontos excedentes exigidos pela lei e não receberá aquilo a que fez juz. Neste caso, por exemplo, a adoção de um interstício de julho a julho teria garantido a efetiva incorporação de todas as atividades de fato realizadas, evidentemente, se respeitadas as normas em vigor no momento de sua efetivação.

Finalmente, critica-se o último procedimento adotado pela CPPD quando recomenda aos departamentos que não aceitem qualquer recurso que questionem os critérios estabelecidos, orientando-os a só aceitar recursos relativos a erros na aplicação dos critérios, ou seja, na atribuição de pontos. Isso, evidentemente, representa limitação ao direito de defesa do professor, possibilidade formalmente adotada no cronograma institucional para atribuição da GED quando a CPPD divulgou, sem ressalvas e na forma correta, que "eventuais recursos contra o resultado poderão ser apresentados. O docente deve apresentar fundamentação ao Departamento, que, se julgar procedente o pleito, deve referendá-lo e encaminhar à Comissão Institucional para reavaliação, dentro dos prazos regimentais." Não há aqui, como de fato não poderia haver, qualquer recusa prévia a considerar a fundamentação que pareça adequada ou ao professor ou ao departamento.

Questões específicas sobre a GED

Recomendamos a todos os professores que não obtiveram a GED integral que leiam com cuidado o texto a seguir e ajudem a divulgá-lo. Neste momento em que professores podem vir a apresentar recursos aos Departamentos sobre a pontuação recebida para fins de GED, este documento pode vir a servir de subsídio para a elaboração dos mesmos.

Esta análise toma o Quadro Geral de Pontos com vistas à atribuição da GED em seu valor de face, não nos remetendo ao seu mérito. Noutros textos, discutimos os limites de sua validade. Não deixe de lê-los também.

O quadro de pontuações adotado pela UFMG inclui itens que não eram anteriormente relatados no INA (entrevistas à mídia, palestras, concertos, etc.). Isso evidentemente poderá afetar a pontuação de professores de unidades que não aquelas que sugeriram sua inclusão, o que exigiria a possibilidade de uma

Questões específicas sobre...

etapa de repescagem de conteúdo.

Além disso, atividades ainda não comprovadas até a entrega do INA em fins de outubro e remetidas, para efeito de pagamento de GED, para o ano de 1999, de fato, exigem ser consideradas em etapa posterior para corrigir as distorções encontradas, visto que, de outra forma, durante todo o ano de 99 o professor receberia um valor incorreto de GED, caso não haja tal possibilidade, permitindo ação legal.

De forma mais grave, a pontuação retroage para penalizar duplamente os regularmente afastados para conclusão de mestrado e doutorado que, tendo excedido o tempo mínimo (2 e 4 anos), ainda assim encontram-se regularmente afastados em licença sabática especial, conforme previsto pelas normas da UFMG em vigor em 1998. Por excluí-los da atribuição facultada em lei dos 80 pontos equivalentes à carga didática exigida pela LDB, impede-os também de ver consideradas, na forma da lei, quaisquer outras atividades passíveis de pontuação.

A norma sequer considera a possibilidade de exame, por pares, da necessidade específica de tempo adicional ao mínimo. Isso, no entanto, está previsto pela ampla maioria dos programas de pós-graduação e pelas próprias normas da UFMG. Na verdade, a nosso ver caberia a todos os afastados para titulação o mesmo tratamento dado ao reitor, pró-reitores e diretores que, por se dedicarem a uma atividade que supõe dedicação integral e exclusiva, fazem juz à pontuação integral devida.

Na questão da pontuação equivalente à atividade de avaliação de monitores, a pontuação peca por desconsiderar a especificidade do trabalho envolvido.

Há pelo menos três casos: o monitor que desenvolve trabalho específico do orientador e contribui para o aumento da produtividade do seu trabalho; o monitor que trabalha dentro da linha de pesquisa do orientador mas desenvolve trabalho próprio, publicado ou divulgado de forma independente; finalmente, o monitor que desenvolve uma proposta de pesquisa específica, e portanto exige um trabalho de orientação mais pesado que pode inclusive exigir o envolvimento direto do orientador, por exemplo, na revisão de literatura para garantir a qualidade de seu trabalho (situação comum no PET mas também presente no PIBIC). Cada uma destas formas de trabalho merece uma pontuação diferente.

Questões de fundo

É evidente o viés quantitativo, imprimido ao processo, por oposição à avaliação da qualidade do trabalho, conforme determina expressamente não só a lei (inciso II do parágrafo 2º do artigo 1º), mas a boa praxe acadêmica. Como conseqüência, o resultado trata de forma enviesada a atividade acadêmica, privilegiando trabalhos concluídos, por oposição aos em andamento; os projetos de curto prazo por oposição aos de maturação lenta; e os coordenadores de grupos de pesquisa (que participam de muitas autorias) frente aos pesquisadores individuais, que participem ou não de grupos de pesquisa.

De fato, o efeito sobre a pontuação do trabalho em grupo fica completamente desconsiderado. Essa forma de produzir é característica de alguns campos (tanto nas ciências exatas quanto em áreas profissionais), mas está longe de se aplicar a toda a academia. Nesse sentido, a produtividade, considerada isoladamente, pode mascarar um resultado que é efeito do grupo do pesquisador avaliado.

A pontuação também premia a ciência normal e penaliza o esforço de inovação, mais duro e incerto, incentivando as opções de pesquisa seguras e, a longo prazo, possivelmente esterilizantes, o que é uma questão de longo prazo que tende a afetar o desenvolvimento da pesquisa se tal pontuação quantitativa se consolidar.

A pontuação também é enviesada segundo formas e normas típicas das ciências duras, com ênfase na publicação em artigos internacionais, revistas com *referees* ou titulação acadêmica formal, situação decorrente de áreas onde a produção de conhecimento é internacionalizada e cientificamente madura (ou seja, as que têm paradigma consolidado).

Substitui-se a forma universitária clássica de avaliação por pares (avaliação de qualidade) exclusivamente pela avaliação de performance (avaliação de produtividade). Dessa forma, exige-se que quem a propôs, nomeadamente a Comissão Institucional para Atribuição da GED, a justifique. Especificamente, cabe justificar quais os motivos que subjazem às várias pontuações atribuídas.

Sem prejuízo de justificativa, também, sobre os motivos que levaram à subavaliação na pontuação de atividades de praxe acadêmica com relação ao seu peso no dia-a-dia do professor. Por exemplo, 1 ponto por semestre por participação em Câmara Departamental.

DIRETORIA DA APUBH - GESTÃO 97/99

PRESIDENTE
Laura Stella Miccoli

1º VICE-PRESIDENTE
Otávia Fernandes de Souza Rodrigues

2ºVICE-PRESIDENTE
Beatriz Alencar D'Araújo Couto

1º SECRETÁRIA
Tânia Lúcia Hirochi

2ª SECRETÁRIA
Vera Lúcia Fernandes

1º TESOUREIRO
José Antônio Armanelli

2º TESOUREIRO
Rosângela Carrusca Alvim

1º SUPLENTE
Débora Torres Mendes de Oliveira

2º SUPLENTE
Túlio Jorge dos Santos

Expediente

DIAGRAMAÇÃO
Mary O. de Assis

JORNALISTA RESPONSÁVEL
Ronaldo Solha - RMT 2216/MG

TIRAGEM: 3.500 exemplares
APUBH - Rua Artur Itabirano, 70
São José/Pampulha - CEP 31275-020
Belo Horizonte - MG
Tel: (031) 441-7211 - Fax: (031) 441-1303
e-mail: correio@apubh-ufmg.org.br
home page: http://apubh-ufmg.org.br

IMPRESSO