

Análise dos Relatórios de Experimentação da EACH

Márcio Moretto Ribeiro

25 de Agosto de 2015

“De todos os ‘desafios’ impostos pelo Big Brother, o central é a ‘votação’ para o ‘paredão’. Os participantes são chamados semanalmente, um a um, a um quarto escuro, no centro do qual há uma poltrona, diante da qual há uma tela. Nela, é transmitida a imagem do apresentador, que atira contra cada um a pergunta: ‘Em quem você quer votar e por quê?’. Nesse ambiente chamado ‘confessionário’, os concorrentes avaliam-se uns aos outros e indicam aquele que acreditam merecer a eliminação. (...) No Big Brother, o ritual da ‘confissão’ é o mecanismo que constrói a indiferença. Nele, aos poucos foram desenvolvidas, pelos próprios participantes, técnicas de indicação que buscam burlar a falta de critérios objetivos, mas que não aparentam constituir simples capricho subjetivo – ou o desejo da aniquilação pela aniquilação.”

[Viana, 2013]

O Regime de Dedicção Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP) é o regime preferencial do corpo docente da Universidade de São Paulo (USP). Ao docente em regime integral cabe o papel central na universidade pública de articular e fomentar suas atividades fins – ensino, pesquisa e extensão – de maneiras exclusiva durante 40 horas semanais. Além do RDIDP, existem outros dois regimes de trabalho na USP, o Regime de Turno Completo (RTC) e o Regime de Turno Parcial (RTP) que exigem dedicação de 24 e 12 horas respectivamente. Os docentes em regimes não-preferenciais não precisam se dedicar exclusivamente a universidade e recebem salários consideravelmente menores.

Apesar do princípio da irredutibilidade salarial disposto no artigo 7º da constituição e do artigo 41º que garante a estabilidade dos servidores públicos

depois de três anos de serviço, em 1989 foi incluído no regimento interno da USP uma resolução (3533) que submete os docentes a um período de experimentação de *seis* anos “[obrigando-os] a apresentar relatório de suas atividades, bienalmente”.¹ Assim, durante esse período, os docentes contratados em RTC ou RDIDP devem escrever relatórios que, depois de passar por um parecerista externo, são avaliados pela Comissão Especial de Regime de Trabalho (CERT) que pode decidir estender o período de experimentação por mais dois anos ou mesmo alterar seu regime de trabalho.

A fim de entender melhor o uso que tem sido feito desse mecanismo de controle, analisamos os relatórios finais de experimentação dos docentes da Escola de Artes Ciências e Humanidades (EACH) dos últimos cinco anos.

1 Análise Quantitativa

De um total de 191 docentes que entregaram relatórios finais no período considerado, 18 tiveram estendidos seus prazos de experimentação. As Figuras 1 e 2 ilustram a evolução do números de pedidos de extensão de prazo². Os gráficos indicam uma tendência decrescente no número relativo de extensões de prazo de experimentação até 2014 interrompida por um sensível aumento em 2015. Se em 2011 a cada 10 docentes que chegavam no sexto ano de carreira 1 não concluía seu período de experimentação (mais precisamente 10,53%) e em 2014 essa proporção era de meros 3,83%, em 2015 mais de 1 a cada 5 docentes (21,05%) não completaram seu período de experimentação no período mínimo.

Ao agregar os dados por área, nota-se um maior número de extensões de prazo nos cursos de Marketing e Sistemas de Informação em relação aos demais cursos da escola (Figuras 3 e 4).

Para concluir nossa análise quantitativa, levantamos o número de docentes contratados em regime temporário nos últimos cinco anos. Apesar de passarem por concurso muito similar aos demais docentes, aqueles com contratos precários não tem estabilidade mínima garantida. Os dados levantados (Figura 5) sugerem um aumento do número de temporários a partir de 2011, porém, essa conclusão precisaria ser comprovada com dados dos anos

¹Em 2001 a Associação dos Docentes da USP (ADUSP) ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade contra essa resolução, mas o Tribunal de Justiça de São Paulo entendeu pela legalidade desse período de experimentação.

²Em todos os gráficos os dados de 2015 referem-se apenas ao primeiro semestre.

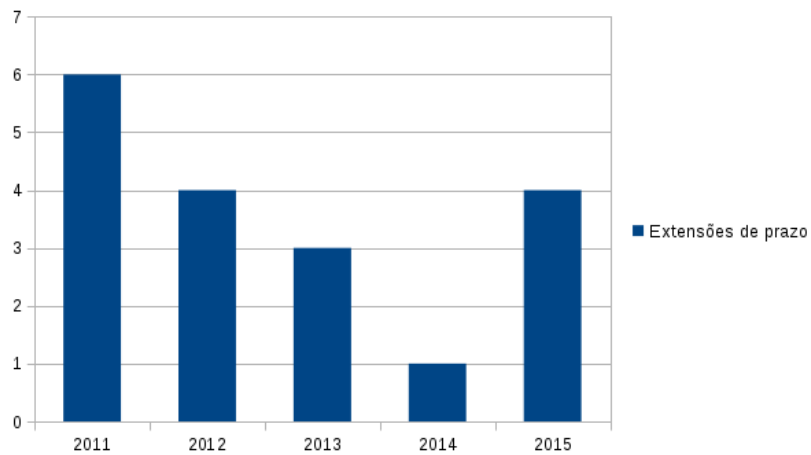


Figura 1: Número de extensões de prazo de experimentação por ano.

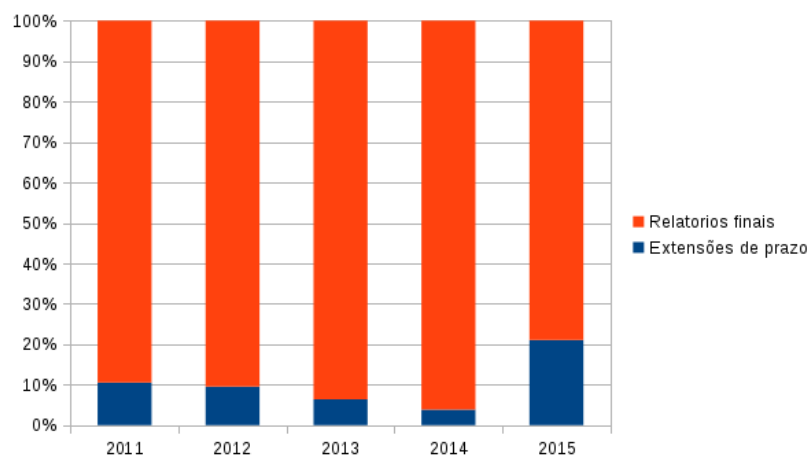


Figura 2: Número de extensões de prazo de experimentação por ano (normalizado).

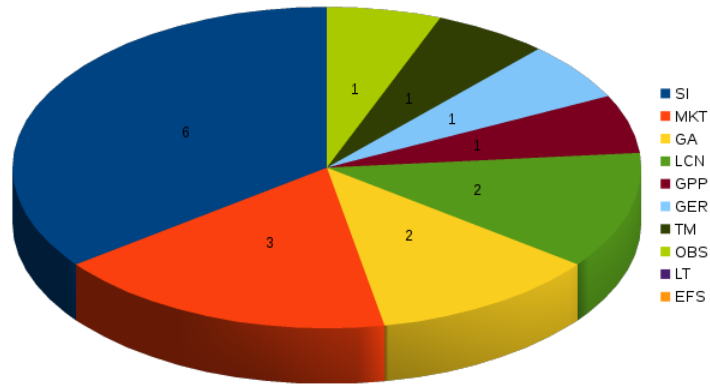


Figura 3: Número de extensões de prazo de experimentação por área.

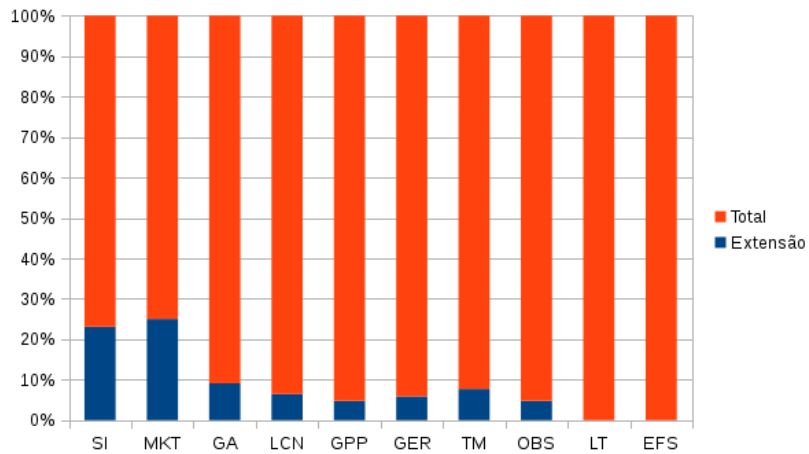


Figura 4: Número de extensões de prazo de experimentação por área (normalizado).

anteriores.

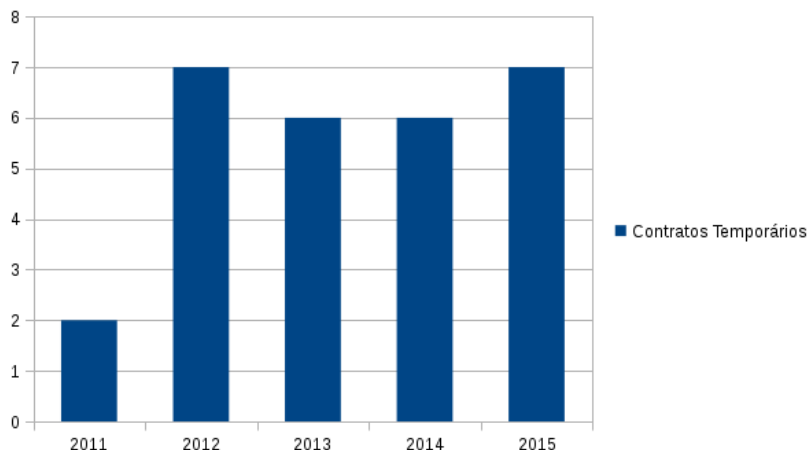


Figura 5: Número de contratados em regime temporário por ano.

2 Análise Qualitativa

Tivemos acesso a 15 dos 18 processos de docentes que tiveram seus prazos de experimentação estendidos³. É notório que, com apenas duas exceções, a decisão da comissão foi sempre *contrária* a do parecer externo. Ou seja, dos 15 processos considerados, em 13 casos o parecer externo foi *favorável ao término* do regime de experimentação, mas mesmo assim a CERT optou por estender o prazo por mais dois anos. Cabe observar que os pareceres externos costumam avaliar de maneira detalhada o trabalho do docente enquanto que a CERT tem que se posicionar em relação a centenas de relatórios por reunião e costuma dar pareceres genéricos, extremamente reduzidos e previsíveis.

Não parece haver um padrão óbvio nas decisões de extensão de prazo pela CERT. Em geral quando no primeiro ou no segundo relatório a comissão indica esperar que “ao final [do prazo de experimentação haja] uma ampliação e melhoria no perfil de produção bibliográfica em periódicos acadêmicos de ampla circulação na área de atuação do(a) docente”, a decisão é acompanhada nos demais relatórios e culmina na extensão do prazo de experimentação. Há, porém, inúmeros casos em que os primeiros relatórios são aprovados sem

³Os demais não estavam na unidade durante o período da pesquisa

ressalvas, mas no último o prazo é estendido. Existem inclusive casos de docentes que tiveram progressão de carreira aprovada ou mesmo obtiveram bolsa de produtividade no mesmo ano em que tiveram seus relatórios recusado.

Analisamos também os casos em que foi sugerida mudança de regime de trabalho. Ao todo foram cinco casos não executados. Dois deles coincidem com os casos atípicos em que o parecerista foi contrário a aprovação do terceiro relatório de experimentação. Em outros dois casos a CERT sugeriu mudança de regime depois da entrega do terceiro relatório mesmo com aprovação deste pelo parecerista externo. O último caso foi neste ano e trata-se de uma sugestão de mudança de regime já no segundo relatório.

Para completar o quadro, há dois casos de mudança efetiva de regime, ambos durante uma gestão bastante controversa marcada por uma grande crise política e ambiental na unidade: um caso de problemas de saúde e outro de perseguição política.

O primeiro se refere a um docente ingressante em 2008. Seu *primeiro* relatório foi reprovado pelo parecerista externo e mesmo depois de comprovados problemas de saúde do docente, a congregação da unidade, a CERT e a reitoria seguiram a decisão de alterar seu regime de trabalho. Em 2012 o docente entrou em licença médica.

No segundo caso, o docente teve seu *primeiro* relatório, apesar de impecável, reprovado pelo parecerista externo. Depois da congregação da unidade aprovar o parecer negativo, a CERT estranha o caso e pede cópias dos diversos artigos mencionados no relatório. Elas são enviadas, mas mesmo assim a comissão decide seguir a congregação e em junho de 2012 o docente é desligado do RDIDP. O docente então resolve entrar com recurso e pela terceira vez a congregação mantém sua posição. A CERT então declara que “como regra, não recomenda desligamento de docente em período de experimentação em face de desempenho insatisfatório ao longo do primeiro biênio (...) No caso, entretanto, ficava claro não ter sido essa a vontade da unidade”.

3 Conclusão

Levantar os dados sobre os períodos de experimentação foi particularmente fácil na EACH. A quase totalidade dos docentes ou ainda não concluiu seu período de experimentação ou concluiu nos últimos cinco anos. Um motivo mais importante para o sucesso no levantamento dos dados foi a disposição

das funcionárias de seção de Recursos Humanos e Apoio Acadêmico que agradeço sinceramente.

Os dados apresentados sugerem uma mudança abrupta no número de extensões de prazo de experimentação em 2015, justamente quando se discute alteração nos regimes de trabalho dos docentes da universidade. Essa mudança não deve ser interpretada como um aumento no rigor da avaliação, porque não parece haver correlação entre o desempenho dos docentes e as decisões da CERT que, via de regra, não segue os pareceres externos. Ou seja, não se trata de um processo avaliativo, mas de mero mecanismo de controle por eliminação. Tal mecanismo, além de não ajudar a universidade a alcançar seus objetivos, abre a possibilidade de se cometerem injustiças ou exageros como nos dois casos de mudanças de regime durante uma gestão conturbada na unidade.

Referências

[Viana, 2013] Viana, S. (2013). *Rituais de Sofrimento*. Boi Tempo Editorial.