

**Relatório sobre o  
Processo de Progressão  
Horizontal Docente  
IFUSP**

Gustavo Burdman  
Vice-Diretor

30 de Setembro de 2021

O presente texto tem como foco central servir de relatório do processo de Progressão Horizontal docente no Instituto de Física da USP (IFUSP). Isto inclui desde o edital da Câmara de Atividades Docentes (CAD), passando pelas etapas iniciais de discussão de como o processo seria encaminhado na Unidade, os processos de avaliação realizados nos 6 Departamentos do IFUSP, o processo na Comissão Assessora da Congregação (CAC) e, finalmente a aprovação final dos resultados na Congregação do IFUSP. A meta deste documento não é só a de relatar os procedimentos seguidos pela Unidade, mas também fazer uma crítica construtiva ao processo todo, na esperança que o aprendizado tanto dos erros como dos acertos possa ser utilizado para o aprimoramento de futuras avaliações.

## **Edital e Diretrizes da CAD**

O Edital de Avaliação para Progressão Horizontal na Carreira Docente, OF\_CIRC\_GVR 06/2020, lançou o processo de progressão horizontal e docente na USP. Nele, assim como em vários comunicados posteriores, a CAD estabeleceu diretrizes para que as Unidades procedessem com o processo de avaliação.

Os docentes enviaram os seus relatórios, incluindo as suas atividades dos últimos 5 anos nas áreas de: I. Ensino (graduação e pós-graduação); II. Pesquisa e Produção Artística; III. Cultura e Extensão Universitária e IV. Gestão Universitária. A recomendação de progressão a um nível superior deveria se basear no Perfil Docente do nível almejado no Projeto Acadêmico

da Unidade. Também seria considerado o Projeto Acadêmico do Departamento e do Docente.

A diretrizes da CAD determinaram que o processo de avaliação começasse nos Departamentos, os quais poderiam constituir comissões avaliadoras. O resultado da avaliação seria aprovado nos Conselhos Departamentais, sendo este:

- Para cada docente, a recomendação de progressão
- Uma lista única com todos os docentes candidatos de cada Departamento cujas promoções fossem recomendadas, ordenada por prioridades de promoção.

Inicialmente, as diretrizes da CAD não permitiam a possibilidade de empates no ordenamento de prioridades. No meio do processo estar acontecendo, um ofício do Presidente da Comissão Plenária da Comissão Permanente de Avaliação da USP (CP-CPA), Vice-Reitor Prof. Dr. António Carlos Hernandez, estabeleceu que empates no ordenamento de prioridades eram permitidos, tanto nas listas de aprovados dos Departamentos, como na da Unidade.

Uma vez aprovados pelos Conselhos Departamentais, os resultados foram encaminhados para a CAC, para esta produzir uma única lista dos docentes com progressão horizontal recomendada nos 6 Departamentos, também ordenada por prioridades.

### **Comentários e Recomendações:**

**Idealmente, o processo de progressão horizontal docente deveria somente estabelecer se o docente candidato satisfaz ou não o perfil docente da Unidade no nível almejado**, de acordo com o Projeto Acadêmico da Unidade, e em concordância com as metas estabelecidas no Projeto

Acadêmico do Departamento. Esse trabalho de avaliação poderia ser feito por uma única comissão da Unidade, sem necessidade de fazer dois processos de avaliação, um nos Departamentos, e outro unificando esses resultados na Unidade.

Porém, a CAD exigiu que a Unidade produzisse uma lista com ordenamento de prioridades, além das simples recomendações para cada docente candidato, talvez prevendo uma potencial escassez de recursos financeiros.

Entre as observações que podem ser feitas sobre a condução do processo na CAD se destacam:

- **Necessidade de explicitar os recursos disponíveis na Unidade antes do processo começar.** A sugestão é que cada Unidade tenha uma **cota de progressões**, correspondente ao número de progressões simples, do nível atual ao nível imediatamente superior. As progressões de excepcionalidade (de Associado 1 para Associado 2) corresponderiam a 2 progressões simples. O conhecimento prévio dos recursos disponíveis na Unidade, permitiria um melhor planejamento do processo de avaliação. **Por exemplo, a Unidade poderia decidir destinar uma parte da cota de progressões para Professores Doutores 1, e outra para Associados, evitando a monstruosidade de precisar comparar docentes em etapas tão diferentes da carreira.**
- Não é salutar mudar as regras dos procedimentos de avaliação no meio de um processo em curso. A mudança permitindo os empates no ordenamento de prioridades resultou em disparidades na forma de avaliação feita nos Departamentos do IFUSP.
- Não fica claro que seja necessário fazer um processo nos Departamentos e outro de unificação para a Unidade. Para que a existência desses dois processos de avaliação faça sentido, devemos imaginar que a verdadeira avaliação de fato ocorre na etapa inicial nos

Departamentos. Se ela está bem feita, com critérios unificados em todos os Departamentos (ver na seção seguinte para sugestões sobre esse ponto) a avaliação na CAC se veria grandemente simplificada e não seria uma duplicação do trabalho supostamente já realizado nos Departamentos. Caso contrário, seria mais eficiente constituir uma única Comissão Avaliadora para a Unidade.

## **Processo nos Departamentos**

O processo de avaliação no Instituto de Física da Universidade de São Paulo (IFUSP) começou com o envio dos relatórios docentes. O processo seguiu as diretrizes da Câmara de Atividades Docentes (CAD), parte da Comissão Permanente de Avaliação (CPA) da Universidade.

Numa primeira instância de avaliação, os relatórios docentes foram analisados nos Conselhos dos 6 Departamentos do IFUSP. **Cada um dos Departamentos definiu seu próprio processo de avaliação, nomeando comissões assessoras com diferentes composições e métodos de avaliação dos candidatos.** Com ajuda dessas comissões os Conselhos dos 6 Departamentos elaboraram Relatórios Consolidados detalhando os procedimentos e os resultados da avaliação dos seus candidatos, incluindo:

1. A recomendação sobre o pedido de progressão de cada candidato;
2. Um único ordenamento por prioridades de todos os candidatos do Departamento, independentemente do nível da carreira, com a possibilidade de existência de empates.

Seguindo as diretrizes da CAD, foi necessário avaliar conjuntamente docentes das categorias Professor Doutor e Professor Associado.

### **Comentários e Recomendações:**

Nesta primeira etapa de avaliação podemos observar algumas questões que podem ter comprometido o andamento do processo como um todo.

**Em particular, o fato de cada Departamento ter definido seu próprio processo de avaliação comprometeu a possibilidade de uma unificação de avaliações no IFUSP.** Isto não só impactou a possibilidade de comparar candidatos de diferentes áreas com o objeto de produzir um ordenamento de prioridades, mas também a possibilidade de ter uma avaliação mais uniforme dos docentes do IFUSP. Em alguns casos, os Departamentos solicitaram pareceres externos de pesquisadores da área do candidato. Em outros uma comissão externa nomeada pelo Departamento avaliou diretamente os candidatos, mesmo sem contar entre seus membros com especialistas da área de atuação do docente. Finalmente, em outros casos uma comissão formada exclusivamente por membros do Departamento realizou a avaliação.

**Essa disparidade de procedimentos nos Departamentos produziu avaliações que foram de limitada utilidade para a instância seguinte de avaliação na CAC, particularmente no quesito pesquisa.** Portanto, é recomendável que exista uma padronização dos procedimentos de avaliação entre os Departamentos. Isto é especialmente importante na hora de avaliar a atuação em pesquisa em áreas muito variadas, tais como as presentes no IFUSP. **Essa padronização da avaliação da atuação dos docentes nas respectivas áreas de pesquisa deve ser feita de forma tal que possa levar em consideração as particularidades de cada área. Portanto, indicadores bibliográficos, tais como número de trabalhos ou citações e número h, não**

**representam um padrão que possa indicar por si só a qualidade do desempenho do candidato.**

A minha sugestão é que todos os docentes candidatos do IFUSP tenham a sua pesquisa avaliada por pelo menos um parecerista externo de reconhecida atuação na área do docente. Esse parecer deve responder a um conjunto mínimo de perguntas a serem definidas. Por exemplo:

- Comentar sobre a posição do candidato no cenário internacional da área de pesquisa: liderança, atuação boa de acordo com o estágio na carreira, atuação aquém do esperado para o estágio da carreira. Justificar.
- Comentar sobre a posição do candidato no cenário nacional da área de pesquisa: liderança, atuação boa de acordo com o estágio na carreira, atuação aquém do esperado para o estágio da carreira. Justificar.

Esse tipo de questionário possibilitaria uma avaliação do progresso do docente na sua área de pesquisa, independentemente das particularidades da área. Permitiria uma comparação entre docentes de diferentes áreas, se isso for eventualmente necessário. E também permitiria entender melhor o estado do IFUSP como um todo no que se refere a pesquisa.

As comissões designadas pelos Departamentos podem adicionar a esses pareceres questões relacionadas ao desempenho no ensino, orientações, gestão, etc. Desta forma, as avaliações nos Departamentos já conformariam com um padrão unificado. **Não só isto permitiria uma comparação entre docentes de áreas de atuação muito diferentes. Também geraria um retorno de maior utilidade para os docentes, apontando em que pontos eles devem tentar melhorar, sem entrar em considerações numerológicas de difícil aplicação à perfis docentes muito diferentes.**

**Finalmente, caso se repita no futuro a necessidade de ordenamento de prioridades dos docente de toda Unidade, parece ser desnecessário que os Departamentos também apresentem um ordenamento próprio.** Na experiência deste processo, temos visto que a avaliação a ser feita na etapa dos Departamentos, deve resultar numa recomendação de promoção (ou não) do docente, e deve vir acompanhada de suficientes elementos de avaliação que permitam uma comparação com todos os candidatos da Unidade na etapa seguinte, onde as prioridades devem, em definitiva, ser estabelecidas. De fato, observamos que o ordenamento de prioridades feito na CAC teve uma grande correlação com os ordenamentos feitos nos Departamentos, e esse difícil trabalho não precisa ser duplicado.

## **Processo na Comissão Assessora da Congregação**

Os Relatórios Consolidados dos Departamentos com os resultados acima foram enviados pela Diretoria para a Comissão Assessora da Congregação (CAC), a comissão constituída de acordo com as diretrizes da Congregação do IF, na sua reunião de número 572 do 26/11/2020, para levar adiante a segunda instância da avaliação dos docentes candidatos à progressão.

A CAC foi constituída por 12 membros com direito a voto, 6 integrantes de cada um dos Departamentos do IF, e 6 membros externos à unidade:

- Prof. Cleber Renato Mendonça (IFSC/USP)



- Prof. Ignácio Alfonso de Bediaga e Hickman (CBPF)
- Prof. Laerte Sodré Jr. (IAG/USP)
- Prof. Luiz Augusto Toledo Machado (INPE)
- Prof. Luiz Carlos Chamon (DFNC/IFUSP)
- Profa. Márcia Cristina Bernardes Barbosa (IF/UFRGS)
- Prof. Nelson Ricardo de Freitas Braga (IF/UFRJ)
- Prof. Nestor Felipe Caticha Alfonso (DFGE/IFUSP)
- Prof. Paulo Alberto Nussenzveig (DFEP/IFUSP)
- Profa. Renata Zukanovich Funchal (DFMA/IFUSP)
- Prof. Renato de Figueiredo Jardim (DFMT/IFUSP)
- Prof. Ricardo Magnus Osório Galvão (DFAP/IFUSP)

A comissão foi presidida por mim, Vice-Diretor do IFUSP, sem direito a voto. As diretrizes para o trabalho da CAC foram aprovadas pela Congregação na reunião citada acima e, entre outro pontos, detalha que "*a avaliação dos docentes pela CAC será norteadada pelos perfis docentes definidos pelo IF no seu projeto acadêmico (2018-2023) e em concordância com os projetos acadêmicos dos docentes e dos Departamentos*". Também que "*a CAC deverá estabelecer o ordenamento de prioridades de todos os candidatos do IF selecionados pelos Departamentos em uma única lista a ser enviada à apreciação da Congregação*". Diretrizes complementares para essa etapa do processo também foram emitidas pela CAD no seu comunicado do 14/05/2021. Em particular, a CAD solicitou particular atenção aos casos excepcionais nos quais seriam recomendadas progressão de Professor Associado 1 (A1) diretamente para Professor Associado 3 (A3). Também nesse comunicado da CAD é explicitado que a unidade deve enviar uma única lista com a recomendação de progressão e a sua ordem de prioridade para cada um dos docentes aprovados, permitindo empates no ordenamento.

Após deliberação, a CAC definiu os seus procedimentos de avaliação. Para possibilitar a avaliação dos 42 docentes e a elaboração de um ordenamento único do IF a partir do trabalho de avaliação realizado nos Departamentos, a CAC decidiu dividir o trabalho entre os seus membros definindo que **cada membro avaliaria em detalhe 14 relatórios docentes**. Portanto cada candidato foi **avaliado por 4 membros da comissão**. A avaliação de cada membro da CAC resultou na definição de uma posição do docente avaliado numa das **5 faixas de prioridade**, sendo a **prioridade 1 a mais alta** e a **prioridade 5 a mais baixa**.

Por outra parte, todas as solicitações de promoção de excepcionalidade, de Associado 1 para Associado 3, foram discutidos no plenário da CAC. Das 10 solicitações deste tipo originalmente apresentadas, a CAC decidiu pela recomendação em 5 casos.

Os resultados da avaliação da CAC foram apresentados na Congregação do IFUSP, a qual aprovou o seu conteúdo.

### **Comentários e Recomendações:**

**O trabalho de avaliação da CAC foi dificultado pela falta de uniformidade na avaliação feita nos Departamentos.** Como foi comentado anteriormente, essa diversidade de critérios e processos forçou a CAC a refazer grande parte do trabalho de avaliação. Isto apresentou-se como um grande problema dado que a variedade de áreas de atuação dos nossos 42 docentes candidatos não estava completamente representada na composição da CAC.

A dificuldade foi particularmente aguda ante a necessidade de avaliações comparativas entre docentes de áreas de atuação muito

diferentes que permitissem um ordenamento das prioridades de progressão, tal como solicitado pela CAD.

Como conclusão, podemos dizer que, ante a necessidade de ter uma comissão avaliadora da Unidade como a CAC, o seu trabalho se beneficiaria de:

- Avaliações iniciadas nos Departamentos respondendo a um questionário padrão sobre as áreas de atuação do docente em ensino, pesquisa, cultura e extensão e gestão. Em particular, para padronizar a avaliação em diversas áreas de pesquisa, **os Departamentos devem solicitar pareceres de pesquisadores da área de atuação do docente que possibilitem entender o seu impacto na área, tanto no cenário nacional como internacional.** Desta forma os membros da CAC não precisarão se basear em critérios de indicadores bibliográficos de difícil tradução de uma área para outra. De fato, este tipo de avaliação, poderia ser utilizada por uma comissão de avaliação da Unidade, mesmo fora de um processo de progressão horizontal.
- Diretrizes de funcionamento já estabelecidas (e.g. pela Congregação) antes dela começar os seus trabalhos. Um exemplo bem sucedido nesse último processo: a necessidade de contar com 2/3 dos votos dos membros da CAC para tomar qualquer decisão. Mas outras definições, como a forma da divisão dos trabalhos dos membros para avaliação dos docentes ou a forma de avaliação a ser realizada, também teriam sido de utilidade.
- As progressões de excepcionalidade devem ser tratadas com máximo cuidado na CAC, para assegurar que as recomendações desse tipo vindo dos Departamentos são de fato compatíveis com um único critério, definido pelo Perfil Docente do Professor Associado 3 no Projeto Acadêmico do IFUSP.

## Comentários Finais

O processo de avaliação desencadeado no IFUSP pelo edital de progressão horizontal docente foi inédito e deve ser considerado como uma oportunidade para aprender de erros e acertos. Algumas das lições poderão ser aproveitadas não só para um futuro processo de progressão horizontal, mas também para as avaliações quinquenais às quais todo o corpo docente do IFUSP será sujeito.

Os processos de avaliação devem fazer parte do mecanismo pelo qual a Universidade traça caminhos de superação. **No caso específico da progressão horizontal docente, o foco deve ser o reconhecimento da atuação dos nossos candidatos com mérito, e a sinalização de um conjunto de incentivos para os nossos docentes mais jovens.**

Logicamente, a definição do que constitui mérito, ou quais os incentivos corretos, deve ser constante objeto de reflexão na Universidade em geral e no IFUSP em particular.

Meu desejo é que esse relato, comentários e sugestões possam servir, ao menos, como uma memória do processo recentemente finalizado e contribuam para o aprimoramento de avaliações futuras.

Gustavo Burdman

Vice-Diretor do IFUSP

Presidente da Comissão de Assessora da Congregação para a  
Progressão Horizontal

