

## **Versão resumida da contraproposta mediada pelo APUBH para a Minuta de Resolução sobre Progressões e Promoções nas carreiras docentes na UFMG**

### **Introdução**

Os autores da contraproposta para a Minuta que a(o) leitor(a) encontrará nas páginas seguintes são a(o)s docentes da UFMG que se dispuseram a se debruçar sobre a matéria e que participaram das reuniões presenciais realizadas em cerca de 10 unidades acadêmicas nos últimos meses, em uma campanha realizada pelo **APUBH**, o Sindicato dos Docentes da UFMG. Os dois princípios que orientaram os debates e a sistematização realizada pela diretoria do sindicato foram:

- 1.º- afirmar permanentemente a relevância social, científica, tecnológica, artística e cultural da UFMG no estado de Minas Gerais, no Brasil e no mundo;
- 2.º- manter o equilíbrio entre atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica, de tal forma a promover o desenvolvimento profissional, a saúde e a qualidade de vida dos servidores públicos docentes da UFMG, sem produzir uma intensificação desmedida de seu trabalho que, paradoxalmente, reduz a contribuição da nossa universidade em função do adoecimento da categoria.

Além desta introdução, este documento contém as seguintes seções: 1º- Apontamentos sobre diretrizes e princípios para a avaliação do trabalho docente atualmente não contemplados na Minuta; 2º- Alterações Propostas na Minuta de Resolução sobre Progressão e Promoção Docente e suas justificativas. O documento com a contraproposta completa e seus anexos pode ser acessado no link <https://shre.ink/j6h9>.

### **Apontamentos sobre diretrizes e princípios para a avaliação do trabalho docente atualmente não contemplados na Minuta**

- A) A Minuta não faz qualquer menção explícita à Resolução 04 do CEPE de 2024, que estabelece o perfil de referência de cada unidade como o balizador dos processos de avaliação do desempenho docente. Afirmamos que a Minuta deve estabelecer essa referência deixando claro que **as especificidades das áreas de conhecimento e atuação docente precisam ser estritamente observadas, mas não podem criar situações de quebra de isonomia dos direitos à progressão e promoção de servidores docentes que atuam nas diferentes unidades.**
- B) As mudanças na avaliação da produção acadêmica, que têm sido desenvolvidas no âmbito da CAPES e do CNPq prioriza os critérios qualitativos sobre os quantitativos. Realizar essa indicação pode fomentar nos processos de avaliação do trabalho docente na UFMG novas práticas de avaliação que podem nos colocar na vanguarda das iniciativas de superação das práticas essencialmente quantitativas e bibliométricas. Nesse sentido, a Minuta deve orientar uma avaliação que acompanhe essas mudanças, de tal forma que ocorra: 1.º- um uso responsável e relativizado de indicadores quantitativos bibliométricos (como número de citações ou fator de impacto dos artigos); 2.º- a consideração de outros tipos de contribuição acadêmica para além de artigos, como patentes, livros, participação em conferências e parcerias; 3.º- a valorização do julgamento de pares especialistas nos processos de avaliação orientados para a consideração da qualidade da formação discente proporcionada pela atuação docente, a

originalidade, a relevância social e o impacto das produções acadêmicas na formação de recursos humanos.

- C) A Minuta deve apontar, claramente, a importância da valorização do tempo dedicado às atividades de gestão acadêmica, que costumam receber uma pontuação incompatível com a carga horária a elas dedicada. Sem a alterar tal subvalorização, conviveremos, cada vez mais, com a falta de docentes que se apresentam voluntariamente para exercerem esse tipo de função.
- D) O estabelecimento de parâmetros de avaliação quantitativa calcados em patamares de produtividade cada vez mais elevados, muitas vezes motivado pela competição inter departamentos e inter unidades decorrente dos parâmetros estabelecidos pela Matriz de Dimensionamento do Pessoal Docente, têm intensificado indevidamente o trabalho docente e adoecido um número crescente de professoras e professores, não apenas na UFMG, mas em Universidades por todo o Brasil. Para ser coerente com seu discurso à favor da promoção da saúde docente, a UFMG deve desestimular essa competição e a cultura do produtivismo tóxico que está na sua origem.

### Alterações Propostas na Minuta de Resolução sobre Progressão e Promoção Docente e suas justificativas

\* As células na cor cinza com textos em negrito apresentam as justificativas das alterações propostas.

\*\* As palavras destacadas com marca texto na cor indicam as alterações no texto original da minuta.

<b>A atribuição dessa competência ao Conselho Superior da Unidade não está prevista na Lei 12772/2012 e pode implicar em uma barreira não justificada para o exercício do direito à promoção.</b>	
Texto original	Texto da contraproposta
<p><b>§ 2º, Art.6º e 7º:</b>            “Compete ao Conselho Superior da Unidade definir se a promoção para professor Titular se dará com apresentação de memorial ou defesa de tese acadêmica inédita.”</p>	<p>Cabe ao(a) docente solicitante definir se a promoção para professor Titular se dará com apresentação de memorial ou defesa de tese acadêmica inédita.</p>
<b>Garantir que os efeitos financeiros da progressão ou da promoção correspondam à data em que a(o) docente cumpra, igualmente, os dois requisitos fixados em lei. A expressão ‘podendo ser igual ou posterior à do término do interstício’ abre a possibilidade do não reconhecimento desse direito.</b>	
Texto original	Texto da contraproposta
<p><b>Art. 8º:</b>            A data a ser considerada para início de um novo interstício e para o efeito financeiro corresponderá à data em que o docente</p>	<p>A data a ser considerada para início de um novo interstício e para o efeito financeiro corresponderá à data em que o docente <b>cumprir</b></p>

<p>cumprir os requisitos de avaliação de desempenho, informada pela Congregação da Unidade/Estrutura Equivalente, podendo ser igual ou posterior à do término do interstício, independente do momento em que avaliação ocorra.</p>	<p>igualmente: 1- o período do interstício contado a partir da última progressão; 2- os requisitos de avaliação de desempenho, cujo resultado será devidamente informado pela Congregação da Unidade/Estrutura Equivalente.</p>
--	---

**Adequações do texto ao caso de docentes não efetivada(o)s no início do ano letivo, de tal forma que seja respeitado o direito à progressão e promoção a partir do cumprimento simultâneo dos dois requisitos fixados em lei.**

Texto original	Texto da contraproposta
<p><b>Art. 11:</b> Para ser aprovado em avaliação de desempenho para progressão funcional e para promoção, o docente deverá ter pelo menos dois relatórios individuais anuais de atividades docentes aprovados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente, durante o interstício do último nível em que se encontra, sem prejuízo das demais avaliações.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Para promoção para a Classe B, o docente deverá ter pelo menos três relatórios individuais anuais de atividades docentes aprovados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente, sem prejuízo das demais avaliações.</p>	<p>Para ser aprovado em avaliação de desempenho para progressão funcional e para promoção, o docente deverá ter os relatórios individuais anuais e parciais de atividades docentes aprovados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente, abrangendo o interstício do último nível em que se encontra, sem prejuízo das demais avaliações.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Para promoção para a Classe B, o docente deverá ter os relatórios individuais anuais e parciais de atividades docentes aprovados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente, abrangendo o período de 36 meses de interstício, sem prejuízo das demais avaliações.</p>
<p><b>Inciso I, Art. 14:</b> I- os relatórios individuais anuais de atividades docentes dos anos correspondentes ao período em que o docente se manteve no nível imediatamente anterior ao qual se solicita a progressão funcional ou a promoção, devidamente apreciados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente, conforme descrito no Art. 11;</p>	<p>I- os relatórios individuais anuais e parciais de atividades docentes dos anos correspondentes ao período em que o docente se manteve no nível imediatamente anterior à progressão funcional ou promoção solicitada, devidamente apreciados pela Câmara Departamental/Estrutura Equivalente, conforme descrito no Art. 11;</p>

**Alterações decorrentes da proposta de substituir a classificação das atividades feita nos anexos I e II da Minuta, na medida em que as atividades não identificadas com os rótulos “desejável” ou “indispensável” poderiam ser subvalorizadas.**

Texto original	Texto da contraproposta
<p><b>Caput do Art. 12:</b> Na análise da avaliação de desempenho nas classes da carreira do Magistério Superior deverão ser verificadas as atividades previstas no Anexo I, sem prejuízo da consideração de outras atividades realizadas pelo docente, com os detalhamentos apresentados nos incisos deste artigo, e observado o disposto no Art. 21.</p>	<p><b>Possibilidade 1</b> Na análise da avaliação de desempenho nas classes da carreira do Magistério Superior deverão ser verificadas as <b>atividades indispensáveis</b> previstas no Anexo I.1, sem prejuízo da consideração de outras atividades realizadas pelo docente <b>de acordo com o perfil de referência da sua Unidade</b>, com os detalhamentos apresentados nos incisos deste artigo, e observado o disposto no Art. 21.</p> <p><b>Possibilidade 2</b> Texto original mantido, mas uso do Anexo I.2 da contraproposta.</p>
<p><b>Caput do Art. 13:</b> Na análise da avaliação de desempenho nas classes da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico deverão ser verificadas as atividades previstas no Anexo II, sem prejuízo da consideração de outras atividades realizadas pelo docente, conforme discriminado nos incisos deste artigo, e observado o disposto no Art. 21.</p>	<p><b>Possibilidade 1</b> Na análise da avaliação de desempenho nas classes da carreira do Magistério Superior deverão ser verificadas as <b>atividades indispensáveis</b> previstas no Anexo II.1, sem prejuízo da consideração de outras atividades realizadas pelo docente <b>de acordo com o perfil de referência da sua Unidade</b>, com os detalhamentos apresentados nos incisos deste artigo, e observado o disposto no Art. 21.</p> <p><b>Possibilidade 2</b> Texto original mantido, mas uso do Anexo II.2 da contraproposta.</p>
<p><b>§1º, Art.16:</b> O memorial deverá, obrigatoriamente, demonstrar dedicação ao ensino, à pesquisa e/ou à extensão, apresentando, de maneira organizada, as atividades previstas no Anexo I ou no Anexo II, conforme o caso, abordando:</p>	<p><b>Possibilidade 1</b> O memorial deverá, obrigatoriamente, demonstrar dedicação ao ensino, à pesquisa e/ou à extensão, apresentando, de maneira organizada, as <b>atividades indispensáveis</b> previstas no Anexo I.1 ou no Anexo II.1 e <b>aquelas definidas pela Congregação, no âmbito da Unidade, com base no respectivo perfil de referência</b>, conforme o caso,</p>

	abordando: <b>Possibilidade 2</b> Texto original mantido, mas uso dos Anexos I.2 e II.2 da contraproposta.
--	--

**Na participação eventual em outras entidades citada no item sobre atividades de gestão e administração, incluir: 1- comitês e associações profissionais, desde que a participação esteja vinculada aos projetos e objetivos da Universidade; 2- associações de classe, desde que esteja vinculada à defesa da universidade pública e de investimentos em pesquisa, ensino e extensão.**

Promover reconhecimento institucional para a atuação em direção executiva de sindicato docente não equivale a nenhum tipo de remuneração da universidade para essa atividade, pois não promove a liberação do(a) docente de encargos didáticos ou participação em atividades administrativas da universidade. Trata-se de reconhecer a produção de conhecimentos de docentes provisoriamente com a função de direção executiva de sindicato que ocorre em temas tais como políticas de financiamento da universidade, análises da realidade sócio-política que fundamentam a atuação do sindicato, estudo e análise de propostas legislativas que repercutem nos direitos docentes e no funcionamento da universidade, elaboração de materiais formativos diversos destinados à organização da categoria para a luta em defesa dos seus direitos e da universidade, etc. Em síntese, o reconhecimento institucional da atuação na direção executiva do sindicato, além de significar a ampliação de condições para defesa da universidade pública, contribui para que quem assume esse importante trabalho possa realizá-lo de forma competente e comprometida.

Texto original	Texto da contraproposta
<p><b>letra f, inciso II e III, Art. 12:</b>            as atividades de gestão acadêmica, compreendendo o exercício de cargos e funções, bem como a participação em órgãos e projetos da Universidade, devem ser marcadas pela capacidade de proposição e inovação, exigindo-se que a participação eventual em outras instituições esteja vinculada aos projetos e objetivos da Universidade;</p>	<p>as atividades de gestão acadêmica, compreendendo o exercício de cargos e funções, bem como a participação em órgãos e projetos da Universidade, devem ser marcadas pela capacidade de proposição e inovação, exigindo-se que a participação eventual em outras instituições, associações profissionais e de classe esteja vinculada aos projetos e objetivos da Universidade ou à defesa da universidade pública e de investimentos em pesquisa, ensino e extensão;</p>
<p><b>Letra f, inciso II, Art. 13:</b>            as atividades de gestão acadêmica, compreendendo o exercício de cargos e funções, bem como a participação em órgãos e projetos da Universidade, devem ser marcadas pela capacidade de</p>	<p>as atividades de gestão acadêmica, compreendendo o exercício de cargos e funções, bem como a participação em órgãos, projetos da Universidade e em instâncias de representação docente, devem ser valorizadas ao longo da</p>

proposição e inovação;	trajetória docente e marcadas pela capacidade de proposição e inovação;
	<p><b>Inclusão do § 9º no Art. 21:</b></p> <p>Os parâmetros e indicadores referidos no caput deste artigo deverão prever o caso de docente ocupante de cargo de direção executiva de instâncias de representação docente, associações profissionais e de classe, de forma a flexibilizar os requisitos e parâmetros de avaliação de desempenho.</p>

**A expressão ‘alto nível’ contida no texto original da Minuta cria a possibilidade de desvalorização de manifestações artísticas marginais, de resistência e de vanguarda, muitas vezes não reconhecidas, invisibilizadas ou mesmo criminalizadas em contextos de seu surgimento.**

<p><b>letra c, inciso III, Art. 12 e letra c, estabelecidos li, Art.13:</b></p> <p>as atividades de produção intelectual, na esfera científica, artística, técnica e cultural, devem ser realizadas na forma pertinente às várias áreas, devem representar contribuição para a ciência, as artes, a tecnologia e a cultura, bem como para o aprimoramento das atividades da Universidade, em seus diferentes campos de atuação, mediante a divulgação regular de resultados de projetos de pesquisa, de extensão, de inovação ou artísticos, de reconhecido impacto, avaliados por comitês editoriais, técnicos ou próprios a cada arte, de alto nível;</p>	<p>as atividades de produção intelectual, na esfera científica, artística, técnica e cultural, devem ser realizadas na forma pertinente às várias áreas, devem representar contribuição para a ciência, as artes, a tecnologia e/ou a cultura, bem como para o aprimoramento das atividades da Universidade, em seus diferentes campos de atuação, mediante a divulgação regular de resultados de projetos de pesquisa, de extensão, de inovação ou artísticos, de reconhecido impacto, avaliados por comitês editoriais, técnicos ou próprios a cada área do conhecimento.</p>
---	---

**Melhoria na redação do texto original para deixar claro que a lista de atuações que podem promover o reconhecimento do trabalho do docente pelos pares é meramente exemplificativa.**

<p><b>Letra g, inciso III, Art. 12 e letra g, inciso II, Art. 13:</b></p> <p>deve ser demonstrado o reconhecimento pelos pares, pelo desempenho em atividades como Professor Visitante em outras instituições, atuação como assessor ou consultor de órgãos de fomento ou instituições de ensino, pesquisa, extensão, arte ou cultura,</p>	<p>deve ser demonstrado o reconhecimento pelos pares mediante o recebimento de premiações acadêmicas relevantes ou expresso na avaliação dos pares em atividades nas quais o docente se envolver, tais como a atuação: como Professor Visitante em outras instituições; como assessor ou consultor de órgãos de fomento</p>
--	---

participação em comitês editoriais de livros ou periódicos especializados, participação em comitês de programa de eventos científicos de abrangência nacional ou internacional, exercício de cargos de direção em associações científicas e de Classe, participação em bancas acadêmicas e administrativas externas à UFMG e recebimento de premiações por atuação acadêmica relevante;	ou instituições de ensino, pesquisa, extensão, arte ou cultura; em comitês editoriais de livros ou periódicos especializados; em comitês de programa de eventos científicos de abrangência nacional ou internacional; no exercício de cargos de direção em associações científicas, profissionais e de classe; em bancas acadêmicas e administrativas externas à UFMG;
---	--

**Alterações necessárias para que o reconhecimento do direito à promoção para a Classe de Associado ocorra conforme a interpretação do Parecer AGU nº 38/2023 sobre o que determina a Lei 12772/12. Todas as propostas de alteração têm como base o [Parecer da Assessoria Jurídica do APUBH](#) (Anexo C)**

<b>Inciso IV, Art. 14:</b> para promoção para a Classe C, de ambas as carreiras: relatório consubstanciado das atividades acadêmicas e documentação comprobatória;	para promoção para a Classe C, de ambas as carreiras: <b>comprovação do título de doutor; relatório indicando as atividades acadêmicas realizadas com a respectiva documentação comprobatória;</b>
<b>§ 1º, inciso V, Art.14:</b> Para as solicitações de progressão funcional e promoção para a <b>Classe B</b> , de ambas as carreiras, o período de abrangência das atividades acadêmicas a serem avaliadas deve corresponder ao interstício do nível imediatamente anterior ao qual se solicita a progressão.	Para as solicitações de progressão funcional e promoção para as <b>Classes B e C</b> , de ambas as carreiras, o período de abrangência das atividades acadêmicas a serem avaliadas deve corresponder ao interstício do nível imediatamente anterior ao qual se solicita a progressão.
<b>§ 2º, inciso V, Art.14:</b>	<b>Suprimido</b>
<b>Art. 15:</b>	<b>Suprimido</b>
<b>Letra b, Inciso II, Art. 17:</b> para a promoção para a Classe C, de ambas as carreiras, composta por quatro professores, sendo um deles suplente, todos de Classe igual à pleiteada ou superior, com o mínimo de 1 (um) membro externo à Unidade Acadêmica;	para a promoção para a Classe C, de ambas as carreiras, <b>composta por um parecerista e um ou mais revisores, de Classe igual ou superior à pleiteada.</b> <b>Obs.: A mudança na composição da comissão avaliadora decorre de sua atribuição de aferir se as atividades indicadas cumprem o perfil de referência da unidade e verificar a</b>

	<b>documentação comprobatória.</b>
<b>Letra b, inciso IV, Art. 18:</b>	<b>Suprimido</b>
<p><b>Inciso II, Art.20:</b> para promoção para a Classe C, de ambas as carreiras, cada membro da Comissão Avaliadora atribuirá notas de zero a 100 (cem), individualmente, aos seguintes itens em avaliação:</p> <p><b>a)</b> desempenho acadêmico, aferido da análise dos relatórios individuais anuais de atividade docente, do curriculum vitae e do exame da documentação comprobatória, conforme previsto no Art. 14 e no detalhamento previsto no Art. 21;</p> <p><b>b)</b> relatório consubstanciado das atividades acadêmicas, devendo ser avaliado o texto escrito e a apresentação, quando houver sessão pública de defesa.</p>	<p>para promoção para a Classe C, de ambas as carreiras, cada membro da Comissão Avaliadora (parecerista e revisor) emitirá parecer fundamentado sobre o desempenho acadêmico, aferido da análise dos relatórios individuais anuais e parciais de atividade docente, do curriculum vitae e do exame da documentação comprobatória, conforme previsto no Art. 14 e no detalhamento do Art. 21;</p>
<p><b>Inciso IV, Art. 20:</b> para promoção para as Classes C e Titular, de ambas as carreiras, a nota final de cada membro da Comissão Avaliadora será obtida pela média aritmética das notas dos quesitos referidos nos incisos II ou III, respectivamente;</p>	<p>para promoção para a Classe de Titular, de ambas as carreiras, a nota final de cada membro da Comissão Avaliadora será obtida pela média aritmética das notas dos quesitos referidos no inciso III;</p>
<b>Inciso VI, Art. 20:</b>	<b>Suprimido</b>

**Adequação aos Artigos 202 e 207 do Regime Jurídico Único (Lei nº 8.112/1990).**

**Art. 202.** Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

**Art. 207.** Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. [\(Vide Decreto nº 6.690, de 2008\)](#)

A Lei garante o direito ao afastamento e os parâmetros utilizados para avaliar a produção acadêmica durante o período correspondente ao afastamento e mesmo no período subsequente, no retorno ao trabalho, deve levar em conta esse tempo de não exercício da docência.

**Inclusão do § 7º no Art. 21:**

Os parâmetros e indicadores referidos no caput deste artigo deverão ser revistos no caso de docente afastado para tratamento médico ou licença maternidade, de forma que a avaliação de desempenho seja adequada a essa condição excepcional.

Adequação ao Art. 98, §§ 2º e 3º da Lei nº 8.112/90.

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. [\(Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. [\(Redação dada pela Lei nº 13.370, de 2016\)](#)

A Lei garante horário especial, mas isso certamente impactará a produção acadêmica da(o) docente. Essa situação excepcional precisa ser levada em conta na avaliação.

**Inclusão do § 8º no Art. 21:**

Os parâmetros e indicadores referidos no caput deste artigo deverão prever o caso de docente portador(a) de deficiência, mãe, pai, responsável, cuidador(a) de família atípica referenciando a redução de jornada de trabalho, com a adequada flexibilização dos requisitos e parâmetros de avaliação de desempenho.