



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

16993 - Resumo Expandido - Trabalho - XXVII Encontro de Pesquisa Educacional do Nordeste – Reunião Científica Regional – ANPEd Nordeste (2024)

ISSN: 2595-7945

GT09 - Trabalho e Educação

DOS PROCESSOS MERITOCRÁTICOS INSTITUCIONALIZADOS NA CARREIRA DOCENTE NA UNEB: UMA ANÁLISE DOCUMENTAL

Fausta Porto Couto - UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA

Agência e/ou Instituição Financiadora: UNEB

DOS PROCESSOS MERITOCRÁTICOS INSTITUCIONALIZADOS NA CARREIRA DOCENTE NA UNEB: UMA ANÁLISE DOCUMENTAL

1 INTRODUÇÃO

Este texto tem sua origem no relatório de uma pesquisa de caráter documental (Cellard, 2012) produzido no contexto de uma licença sabática realizada no período de 06 meses entre 2023/2024, parecer nº 6.649.543 do Comitê de Ética da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). O esforço empreendido foi o de explicar como os documentos institucionais (internos e externos) estruturam e impactam as experiências sociais/permanência dos docentes no campus XII da UNEB, questão central da investigação. Nesse resumo expandido abordo especificamente o ingressar, permanecer e o merecer institucionalizados no forjar da carreira docente em resoluções para promoção, progressão (Resolução nº 1.056/2014), ingresso (Resolução nº 1.597/2023), remoção/movimentação (Resolução nº 226/2003), com breve destaque para as reservas de vagas para as pessoas pretas e pardas e com deficiência (Resolução nº 1.511/2022) em concurso público no âmbito da UNEB, que alcança integração de novos docentes por cotas.

Problematizo a meritocracia como marcador que define e estrutura de todos os critérios para os processos de ingresso, progressão e promoção na carreira docente a partir da

perspectiva da sociologia da ação, especificamente os conceitos de experiências sociais de Dubet (1994) produzidas na dinâmica contínua social em que os sujeitos são transformados, mas também tensiona as mudanças e, para isso, recorre a estratégias e lógicas de integração e subjetividade. Penso, ainda, nos conceitos de provas e provações, suportes, papéis e subjetividade (Martuccelli, 2006; 2007) no forjar das experiências. Foi feita, assim, uma avaliação (Bardin, 1977) da produção dos documentos e seu conteúdo em um contexto de economia capitalista e neoliberal, o que nos convida a indagar o sentido da meritocracia tirânica que tem preconizado o trabalho docente, haja vista as exigências produtivistas presente em baremas na legislação do Magistério Superior Bahia e na UNEB.

2 A MERITOCRACIA COMO SUPORTE LEGAL ESTRUTURANTE DA CARREIRA DOCENTE

Ao longo dos últimos 20 anos, as deliberações de resoluções pelo Conselho Superior Universitário – CONSU/UNEB, que tem como seu presidente nato o (a) reitor (a) com mandato de 04 anos, reconduzido por mais 04 via eleições diretas, implicaram e implicam a carreira docente de modo objetivo e subjetivo em uma universidade multicampia com 27 campi e 31 departamentos dispersos pelos territórios de Identidade da Bahia.

As publicações das resoluções que regulam a carreira de Magistério Superior na UNEB discriminam critérios para benefícios e vantagens relacionadas à carreira docente, calçada majoritariamente na lógica racionalista, capitalista, neoliberalista meritocrática. Essa fixação de critérios, contudo, os alcança de maneira diferente em função de suas experiências sociais (Dubet, 1994), papéis e subjetividades vividas, seus suportes institucionais e familiares (Martuccelli, 2007), daí a singularidade dos processos de individuação. A lógica neoliberal é tirânica e competitiva em uma suposta valorização do docente, como bem demonstram Guindani e Guindani (2020, p. 22):

O estudo verificou que a meritocracia na docência é resultante de imposições econômicas ao campo educacional, portanto, esta é a primeira face conclusiva do estudo. Verifica-se, no estudo, o que Bourdieu chamou de tirania de um campo sobre outro campo. Com o estudo pode-se observar que, quando houve uma grande transformação no sistema econômico, diante da crise do capitalismo novas demandas foram transferidas para a esfera educacional. O neoliberalismo acirrado assume o perfil de um modelo econômico que se utiliza de estratégias políticas e até mesmo jurídicas para buscar saídas à crise capitalista. Trata-se de estratégia neoliberal que fornece elementos e princípios impulsionados pelo bloco dominante e disseminados mundialmente. Neste movimento tirânico do campo econômico para o campo educacional disseminou-se a ideia de não haver outro mundo possível e que todas as pessoas precisavam se adaptar a esta nova realidade econômica que seria hegemônica e permanente. Esta ideologia se traduz em palavras tais como: globalização, Estado mínimo, reengenharia, reestruturação produtiva, sociedade pós-industrial, sociedade pós-classista, sociedade do conhecimento, qualidade total, empregabilidade, dentre outras. E a meritocracia apresenta-se como catalisadora deste ideal.

As evidências sobre essa regulação objetiva, a partir do Estatuto do Magistério Superior (Bahia, 2002), ditado pelos liames neoliberais, referem-se ao acúmulo junto aos critérios meritocráticos, os jurídicos e os condicionantes que aparecem pareando-os às

“garantias”. Vence a seleção o melhor, é contemplado com dinheiro para tocar projetos os que preenchem os requisitos de publicação de alta qualidade, conseguem promoções os que cumprem os ritos do barema altamente produtivista.

Essa fixação de critérios exige protocolos, como preenchimento de Requerimento de Direitos e Vantagens (RDV), referendamento nos colegiados, deliberação dos pares, carta de aceite, produção acadêmica, avaliação pelos pares em comissões, avaliação de desempenho acadêmico permanente, chancela do conselho departamental e acumulação de experiência científica acerca do tripé ensino, pesquisa e extensão, indissociadamente na trajetória de grupo e linha de pesquisa.

Um professor titular pode ficar em uma fila de espera por mais de 02 anos aguardando a mudança de classe ou progressão, mesmo tendo cumprido todos os critérios meritocráticos e a instituição já se beneficiar do seu trabalho, porque quem define as vagas é a Secretaria Estadual de Administração (SAEB), instituição que controla a vida financeira e jurídica da UNEB de modo diferenciado nos moldes do sistema econômico racionalista de menor custo. Sim, são as regras do mercado, da economia, que ditam o que é valorização, quando e como se deve premiar os que foram capazes de alcançar promoções que estão cada dia mais refinadas, em um *modus operandi* no qual a universidade já foi capturada. A meritocracia como pensamento, como ideologia, é perigosa porque é desigual e não respeita as diferenças.

3 DAS PROVAS E PROVAÇÕES

Quando no contexto da Resolução nº 1.597/2023, abre-se o edital e publica-se as regras, as vagas, todas as diretrizes para os candidatos à carreira do Magistério Superior. Primeiro, é necessário ler de ponto a ponto o edital para preparar-se para uma prova de conhecimento dissertativa, uma aula pública, análise de memorial, currículo atualizado e uma prova de títulos, computados em um barema para cada etapa. Cada etapa uma expectativa. Uma provação. E para a composição de bancas há toda uma normativa no edital de forma a garantir a imparcialidade e o respeito à coisa pública. Mas no último concurso houve judicialização em alguns setores.

Impera as ações estratégicas (Dubet, 1994) para alcançar o pleito: ser aprovado, inserir-se no mercado de trabalho como estatutário. Para o pleito, é preciso que, no seu processo de individuação social, o pleiteante tenha buscado suportes institucionais (Martucelli, 2007) para ganhar experiência, ampliando sua integração com tripé ensino, pesquisa e extensão dentro ou fora da UNEB. São esses suportes que abrem caminho para vencer as provas que podem deixar de ser provações na trajetória.

Do concurso ao resultado final nas provas, os pleiteantes precisam contar com suportes (amigos, família, colegas), ter se preparado, porque será aprovado o que comprovar ser o melhor, o merecimento será de quem cumprir todo o barema. Depois há outra

caminhada que é uma provação, ser aprovado dentro das vagas, aguardar a convocação, cumprir trâmites para posse, e caso seja em outro campus fora da cidade, usar de ações estratégicas para conseguir deslocar-se ou mudar-se. Supondo isso já superado, vêm as provações burocráticas de conhecer tacitamente (Pereira, 2021) as orientações regulatórias e (re)cria-las.

Uma das incógnitas é que tudo aquilo que está escalado para o professor realizar não pode extrapolar o Plano Individual de Trabalho Docente (PIT). Esse é um assunto intocável. E por isso a orientação é: lance e execute somente 40 horas. Indago: Qual o professor que participa de uma comissão que exige leitura, pesquisa, construção de parecer gasta somente 4 horas para fazê-lo em um mês? Quanto tempo gasta-se para fazer a leitura e elaborar um parecer de uma tese? Quanto tempo o professor de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) gasta para ler todos os projetos, interagir com os estudantes para fomentar o retorno e indicar as alterações coletivas e individuais em classes de 35 estudantes? Quanto tempo se disponibiliza para a orientação de TCC, de Iniciação Científica (IC), de monitorias? Apenas 4 horas semanais? Quanto tempo de leitura o professor precisa investir para manter sua produção acadêmica atualizada? Nada a constar.

Na regulação do trabalho docente, toda e qualquer instituição precisa ter instrumentos de avaliação, intervenção e apoio. Digamos que alguém que assumiu o concurso em questão de 4 meses precise de um psicólogo no processo de adaptação ao trabalho, esse suporte existe? Não. Existe assistente social na instituição para essas e outras demandas? Não.

Que orientações e acolhimento para quem adentra a instituição? Como sobreviver aos donos do colegiado? Como lidar com o assédio para assumir disciplinas que não é da área do concurso feito? Como romper com o assédio de lecionar em dias que ninguém quer, como os sábados? Como sobreviver ao assédio institucional naturalizado? Como romper com a desinformação?

3.1 Esperar por promoção e progressão

As orientações da Resolução nº 1056/2014 estão traçadas nos moldes dos critérios meritocráticos para um docente. Compor o barema para promoção e progressão significa sistematizar toda a experiência do pleiteante na instituição, indissociada do ensino, pesquisa e extensão. Merecer implica ao solicitante comprovar sua produção que vai desde uma especialização, um resumo, a uma publicação em uma revista Qualis A, a cravar pontuação com certificado de estágio pós-doutoral, é ter trajetória em uma linha de pesquisa, qualificação *strictu sensu*. O que se avalia efetivamente é a experiência docente acumulada ao longo da carreira, ou seja, como ele transitou na produção acadêmica do tripé da universidade.

A legislação, no entanto, não considera a condição da mulher, por exemplo, frente à maternidade, a qual tem sua carreira acadêmica e sua performance alterada e, por isso, sua

produção reduz-se em função de seus outros papéis, suportes, subjetividades que agora como mãe lhe são exigidos. Mas isso não é visível e não está em debate público na instituição. Inexplicável para não dizer surreal a performance exigida de um docente para ser promovido de uma classe para outra, de titular para pleno. Um verdadeiro boicote à produção criativa, à inovação de ideias, produção de outros suportes com robustez epistemológica. A felicidade precisa permear o trabalho.

É preciso possuir muitas afiliações, acumular larga experiência no ensino, na pesquisa, na extensão e brincar todas as experiências na consolidação de sua linha de pesquisa. A provação, aqui, vincula-se a produzir continuamente, independente das questões subjetivas ou objetivas do sujeito. Essa é a performance exigida.

3.2 Da “garantia e direito” à mobilidade do docente

A Resolução nº 226/2003, publicada há dez anos, oferece a garantia de pleito à mobilidade tanto interna quanto externa, calçada e aferrada aos ditames de chancelas, autorizações, liberação, atestado de vaga, etc. Para atender seus interesses e objetivos, o(a) docente tem ciência sobre a sua condição de trabalho e a sua permanência na instituição quando manifesta o desejo de trabalhar em outro departamento ou instituição. Nesse pleito, a justificativa junto aos colegas evidencia elementos relacionados aos seus outros papéis dentro da família, adoecimento mental, desgaste em deslocamentos, oportunidades de desenvolver pesquisa com os colegas de áreas, e claro, o cansaço da estrada, outras oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal.

A negociação envolve diálogo e acontece tanto junto ao colegiado do pleiteante quanto para onde se pretende ir. É uma costura feita pelo(a) interessado(a) ou pelos diretores, quando for conveniente. Todavia, há situações em que, mesmo quando o colegiado garante o direito de o colega seguir para um departamento mais próximo de sua residência, o conselho pode não aprovar, porque é uma vaga docente que se vai e não existe a possibilidade de mobilizar outro professor para aquela vaga. Então um clima difícil se instaura.

Por conseguinte, há também os casos em que o colegiado não aprova a saída e o conselho pode conceder a movimentação. Há situações em que o nível de conflito sobre um pedido de movimentação traz profundos desgastes emocionais para o pleiteante a ponto de adoecê-lo. Isso não deveria acontecer. Se mover interna ou externamente é um direito.

A solicitação para movimentação pode acontecer em duas performances: interna, quando se solicita uma mudança de um campus da UNEB para outro; e externa, de uma Universidade Estadual para outra. Aqui, podem aparecer ações estratégicas como a permuta entre colegas com interesses de movimentação. Em qualquer dos formatos, é exigido um atestado de vaga, que o solicitante se articula no departamento ou universidade de interesse para obter e compor o processo via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) ou os diretores

podem fazer isso. Contudo, a movimentação ainda pode acontecer por interesse da reitoria. Nessa situação, o que conta é urgência da reitoria. Em uma universidade multicampia a itinerância precisa ser considerada.

4. RESPEITO ÀS DIFERENÇAS CABE NA LEGISLAÇÃO

A meritocracia existe e isso é fato, mas na medida em que ela rege todos os critérios para os benefícios, então o processo de exclusão se instala estruturalmente e a equidade distancia-se dos processos formativos e profissionais da condição do trabalhador docente. E as especificidades dos sujeitos? Não há lugar.

Um barema para “atletas” de produtivismo. Uma performance que, na pós-graduação, é ainda mais agressiva e prejudicial ao próprio sentido da pesquisa (Patrus; Dantas; Shigaki, 2015) e da inovação que os cursos precisam realizar mediante os movimentos que sua comunidade local requer. Como fica a saúde mental das pessoas? As pesquisas já estão fazendo anúncios (Pinho *et al.*, 2023). Da mesma forma que as multífaces dos assédios institucionalizados estão se intensificando.

Que cuidados e acolhimento para quem adentra a instituição? Como lidar com o assédio para assumir disciplinas que não é da área do concurso feito? Como sobreviver ao assédio de ficar em dias que ninguém quer? Como enfrentar o preconceito e a discriminação por classe, raça, gênero, deficiência?

Criar ações afirmativas com cotas de ingresso em cargos no âmbito da UNEB é favorável ao corpo docente dos campi e, certamente, exigirá tempo para se pensar estratégias de integração, articulação e subjetividades (Dubet, 1994) desses sujeitos, observando-se suas identidades. Em 2022, a primeira resolução a tratar da reparação para o povo negro da Bahia e de inclusão de pessoas com deficiência para cargos efetivos em concurso da UNEB (nº 1.511/2022), surge anos depois das leis estaduais nº 13.182/2014 e nº 6.677/1994 em uma sociedade ainda estruturada pelo marcador social raça (Quijano, 2014), classe e gênero.

REFERÊNCIAS

BAHIA. Lei nº 8.261, de 29 de maio de 2002. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Ensino Fundamental e Médio do Estado da Bahia e dá outras providências. Diário Oficial do Estado. Salvador, BA: Palácio do Governo do Estado da Bahia [2002]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/85404/lei-8261-02>. Acesso em: 15 jun. 2024.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Trad. de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1977.

CELLARD, André. A análise documental. *In*: POUPART, Jean *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos** p. 295-317. Tradução de Ana Cristina Nasser. 3 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

DUBET, François. **Sociologia da Experiência**. Tradução de Fernando Tomaz. Lisboa: Instituto Piaget, 1994.

GUINDANI, Yáscara Michele Neves Koga; GUINDANI, Evandro Ricardo. Reflexões sobre política de formação e valorização do professor na contemporaneidade brasileira. **Rev. Exitus**, Santarém, v. 10, e020092, 2020. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-94602020000100264&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 04 jun. 2024.

MARTUCCELLI, Danilo. **Forgé par l'épreuve: l'individu dans la France contemporaine**. Paris: Armand Colin, 2006.

MARTUCCELLI, Danilo. **Gramaticas del individuo**. Tradução Jose Frederico Delos. Buenos Aires: Losada, 2007.

PATRUS, Roberto; DANTAS, Douglas Cabral; SHIGAKI, Helena Belintani. O produtivismo acadêmico e seus impactos na pós-graduação stricto sensu: uma ameaça à solidariedade entre pares? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 1, p. 1-18. Disponível em:

PEREIRA, Jorge Adilson Gondim. **Conhecimento tácito no trabalho docente na educação física escolar: importância, sentidos e significados**. 2021. 283 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte – MG, 2021.

PINHO, Paloma de Sousa; FREITAS, Aline Macêdo Carvalho; PATRÃO, Ana Luísa;

AQUINO, Estela M. L. Estresse ocupacional, saúde mental e gênero entre docentes do ensino superior: revisão integrativa. **Saúde soc** [Internet], v. 32, n. 4, p.210604pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HL7xXqvSVnf43TjFfQ4NVwt/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 jun. 2024.

QUIJANO, Aníbal. Que Tal Raça. **América Latina en Movimiento**, n. 320. Tradução nossa. Disponível em: quijano-anibal-que-tal-raza.pdf (wordpress.com). Acesso em: 14 ago. de 2021.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA [UNEB]. RESOLUÇÃO N°. 226, de 05 de

junho de 2003. Fixa critérios e procedimentos para julgamento de pedidos de movimentação de docentes e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. CONSU: UNEB, 2003. Disponível em:

<https://conselhos.uneb.br/conselho-universitario-consu/>. Acesso em: 10 mai. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA [UNEB]. RESOLUÇÃO Nº 1.056, de 30 de maio de 2014. Altera a Resolução CONSU nº 368/2006, que estabelece os critérios e procedimentos atinentes à avaliação de desempenho acadêmico para progressão e promoção na carreira do magistério superior na UNEB e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**. CONSU: UNEB, 2014. Disponível em: <https://conselhos.uneb.br/conselho-universitario-consu/> n. 1, p. 1–18, 2015. Acesso em: 10 mai. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA [UNEB]. RESOLUÇÃO Nº 1.511, de 04 de maio de 2022. Aprova o sistema de reservas de vagas para pessoas negras (pretas ou pardas) e pessoas com deficiência, em concursos públicos no âmbito da UNEB, para provimento de cargos efetivos e cadastro de reserva, em regulamentação das Leis Estaduais nº 13.182/2014 e nº 6.677/1994, respectivamente, e dá outras providências **Diário Oficial do Estado**. CONSU/UNEB. Disponível em: <https://conselhos.uneb.br/conselho-universitario-consu/>. Acesso em: 10 mai. 2024.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA [UNEB]. Resolução CONSU Nº 1.597/2023. Estabelece as NORMAS que regulamentam o ingresso na carreira do Magistério Superior no cargo de Professor, nas classes de Auxiliar, Assistente, Adjunto e Titular. **Diário Oficial do Estado**. Disponível em: <https://conselhos.uneb.br/conselho-universitario-consu/>. Acesso em: 10 mai. 2024.