



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP  
Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS



Mariana, 31 de agosto de 2022.

À Mag.<sup>a</sup> Reitora da Universidade Federal de Ouro Preto  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Aparecida Marliere de Lima  
Exm. Pró Reitor de Gestão de Pessoas  
Prof. Dr. Bruno Camilloto  
Ouro Preto – MG

Mag.<sup>a</sup> Reitora e Exm. Pró Reitor de Gestão de Pessoas:

No último 15 de agosto, o Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) realizou uma reunião com o Pró-Reitor de Gestão de Pessoas desta Universidade, para discutir o desenho da política de teletrabalho, aprovado por esta instituição, por meio do seu Conselho Universitário, e expresso pela Resolução Cuni n° 2548/2022.

Nesse encontro, o corpo docente ali presente apresentou questionamentos ao ser informado de que, no dia 05 de agosto de 2022, havia sido publicado o Ato da Reitoria n° 458, no qual V. Ex.<sup>a</sup> nomeara uma Comissão para implementar o Programa de Gestão para a carreira dos servidores técnico-administrativos em Educação da UFOP.

Nesse sentido e preocupados, inclusive, com uma possível judicialização do programa de gestão, vimos apresentar a V. Ex.<sup>a</sup> alguns elementos, à luz da ciência e da gestão democrática, que alicerçam as instituições de ensino superior públicas.

**DOS FATOS:**

O Boletim Administrativo da UFOP n° 31, publicado em 05 de agosto de 2022, publica a nomeação, por Ato de V.Ex.<sup>a</sup>, de um conjunto de servidores públicos da UFOP, para compor a Comissão, visando à implementação do “Programa de Gestão para a carreira dos servidores técnico-administrativos em Educação da UFOP”, estabelecendo o “prazo de 90 dias para a conclusão dos trabalhos da comissão a partir da data de publicação desta Portaria”. (UFOP, 2022).

Os nomes divulgados pelo Boletim estão expressos no quadro abaixo, com a devida posição laboral dentro da Universidade:

	<b>SERVIDOR</b>	<b>CARGO</b>
1	<b>BRUNO CAMILLOTO ARANTES,</b>	<b>PRÓ-REITOR/Presidente da Comissão</b>
2	ISABELA PERUCCI ESTEVES FAGUNDES	PRÓ-REITORA ADJUNTA
3	IURI CAVALCANTE MEDEIROS,	TAE
4	MARCUS VINICIUS LAMOUNIER QUADROS,	TAE
5	ROBERTA KELLY BARBOSA,	TAE/Secretaria
6	SERGIO ALEXANDRE MARTINS BARNABE	TAE
7	ELIOANDREY SANTOS GERCOSSIMO,	TAE



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP  
Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS



8	SERENO CHAVES DE CARVALHO GUERRA	TAE
9	JULIA DE MELO ARANTES	TAE
10	FRANCIELE FREDERICO MARTINS,	TAE
11	EDUARDO ASSIS MARTINS RAMOS	TAE
12	ELIANE APARECIDA LIMA E SILVA	TAE
13	DORA ANCHIETA DE FREITAS,	TAE
14	GUILHERME JOSE ANSELMO MOREIRA	TAE
15	FERNANDA RESENDE RIBEIRO	TAE
16	FERNANDA FERREIRA DE ARAUJO RIBEIRO	TAE
17	ELEONARDO LUCAS PEREIRA	PRÓ-REITOR
18	MAXIMO ELEOTERIO MARTINS,	PRÓ-REITOR
19	PAULO SERGIO DE OLIVEIRA	TAE
20	ABELARD RAMOS FERNANDES	TAE
21	ANDRE FONSECA AMANCIO	TAE
22	DANIEL MAGALHAES BICALHO	TAE
23	DANIELE CRISTINE SILVA	TAE
24	MOHARA LANA SAMORA SARAIVA	ESTUDANTE

Como se pode observar, tem-se uma Comissão constituída predominantemente por uma categoria, que são os Técnicos Administrativos de Educação, uma vez que os três docentes que se encontram na lista não podem ser entendidos como representantes docentes, já que eles ocupam um lugar de representação da gestão.

O que se apresenta, nesse caso, é a construção de uma regulamentação administrativa de um programa de impacto, chamado pela literatura de *Hight Stake*, apenas por um grupo de atores sociais.

Sendo a universidade o lugar por excelência da construção de conhecimento e do uso desse conhecimento para fomentar as políticas públicas, busca-se apresentar algumas evidências da literatura sobre processos de controle social em programas de contratualização, como é o caso.

**DAS EVIDÊNCIAS DA LITERATURA SOBRE CONTROLE SOCIAL EM GESTÃO  
POR RESULTADOS**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP**  
**Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS**



O Programa de Gestão para a carreira dos servidores técnico-administrativos em Educação da UFOP, derivado da Instrução Normativa n° 65/2020, e do Decreto Federal n° 1.590/1995, conforme já afirmado por atores da alta gestão da UFOP, não nasce do atual governo federal.

De fato, é preciso que se reconheça que ele está vinculado à contratualização de resultados aprovados pela Emenda Constitucional n° 19/1998, cujo desenho foi elaborado pelo então ministro Bresser-Pereira, do MARE, que levou à inclusão do princípio de eficiência no art. 37 da Constituição Federal e a possibilidade de a gestão pública contratualizar resultados. (TRIPODI, 2014).

Contudo, é preciso sublinhar, conforme reconhecido pelo próprio ministro Bresser-Pereira, que essa pauta nunca conseguiu ser implementada no governo federal, na gestão de Fernando Henrique Cardoso, por haver discordâncias fortes em torno dessa política, dentro da própria alta cúpula da gestão federal, àquela altura.

De igual modo, nenhum outro governo que sucedeu a Fernando Henrique Cardoso investiu energia ou capital político para implementar, exceto o atual governo federal, por meio do seu Ministro da Economia. Nesse sentido, é imperioso que se sublinhe que a Universidade assume uma política implementada pela atual gestão federal.

Tendo feita essa reparação empírico-conceitual, o ICHS registra neste documento algumas evidências que a literatura nacional e internacional vem trazendo sobre a necessidade de programas de resultados mensuráveis, como este que a UFOP acolheu, apresentar um desenho claro, sólido, com lógicas avaliativas de resultados e indicadores bem calibradas, de modo a não produzir ineficiência, resposta sub-ótima à sociedade, bem como erodir a transparência, controle social e responsabilização da gestão pública.

Ao empreender uma análise sobre a iniciativa contratual em países como Austrália e Nova Zelândia, Trosa (2010) argumenta que a grande ausente dos processos de contratualização tem sido a avaliação de políticas públicas.

Segundo ela, o questionamento sobre as formas de intervenção pública e sua utilidade tem sido relegado a segundo plano, seja por razões ideológicas ou mesmo orçamentárias, o que é grave, pois, para a autora, “somente a avaliação permite uma resposta a questões como: a ferramenta ou processos que utilizamos são os melhores ou os menos ruins para atingir os objetivos fixados? Esses objetivos fazem sentido ou deveriam evoluir?” (TROSA, 2010, p. 31).

A autora ainda relata os efeitos perversos das metas instituídas para socorristas que, ao darem conta de que o número de atendimentos da meta já havia sido alcançado, recolhiam suas ambulâncias, deixando a população sem atendimento.

No caso brasileiro, Abrucio e Gaetani (2006), ao examinarem os contratos realizados por estados brasileiros na gestão pública, concluem que a avaliação desses processos se tornou uma agenda perdida.

Torres (2007), ao analisar as metas produzidas no âmbito da reforma administrativa do governo Aécio Neves (2003-2010), argumenta que os relatórios de avaliação não apresentam qualquer nexo de causalidade entre metas e aperfeiçoamento da gestão estatal.

Segundo o autor, os documentos que trazem o atendimento, ou não, das metas, produzido pela Comissão de Avaliação, “não fazem nenhum esforço de averiguar a efetividade do contrato de gestão, ou seja, não se sabe exatamente o quanto a atuação do IEF tem realmente impactado positivamente a sociedade”. (132).

Torres conclui que o exame feito sobre esse tipo de política no Brasil apresenta problemas cruciais: “geralmente não existe uma unidade de análise objetiva, potencializando-se o risco de comparar alhos com bugalhos; alguns dados essenciais não estão disponíveis ou são incompletos; a retórica, tanto a favor quanto contra as reformas, tende a construir uma cortina de fumaça sobre os dados disponíveis entre outras dificuldades apontadas. (p. 163).



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP**  
**Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS**



Por fim, o autor afirma que o maior desafio é “criar uma cultura de avaliação permanente, séria, independente e profissional, o que não tem ocorrido com as CAA, que não têm agregado os quadros técnicos mais adequados para realizar essas importantes atribuições. (p. 174).

O que todos esses autores chamam a atenção é para o fato de que um programa de gestão como o que se busca delinear na UFOP precisa estar atento ao desenho e, principalmente, às formas avaliativas, sob pena de a flexibilização de formas de trabalho se efetivar às custas da resposta frágil à comunidade em termos de serviços públicos.

Neste sentido, parece que a Comissão estabelecida pelo Ato da Reitoria nasce com vício de origem e com um enviesamento grave ao nomear a maioria esmagadora de servidores que estão relacionados intimamente ao objeto da regulação.

Existe um viés claro e uma miopia analítica na composição dessa composição:

i) ela assume a premissa de que o programa de gestão diz respeito apenas aos TAEs. Conclusão equivocada porque o programa que se deseja implementar tem consequência sobre todos os atores da universidade, sobretudo, sobre a oferta qualificada de serviços aos alunos, bem como atendimento ao docente. O programa diz respeito a todos e todas as pessoas que compõem a Universidade.

ii) A composição da comissão, ao ser construída apenas pelos atores mais interessados pelo programa, tende a delinear-lo, inclusive, suas formas de avaliação, de modo que atenda aos interesses da categoria;

iii) a presença de atores do alto escalão da Universidade, em cargos de confiança, traz outro viés, na medida em que a literatura nos diz haver uma tendência de relativização de resultados sub-ótimos apurados, tendo em vista que os atores que propuseram a política tendem a não encarar possíveis resultados ruins, sob pena de perda de capital político;

iv) a Comissão não tem qualquer ancoragem democrática, na medida em que ela simplesmente desconsidera o caráter paritário de políticas como essa, privilegiando apenas uma categoria, pondo em questão a capacidade democrática, posta no art. 206 da Constituição.

v) os docentes não podem estar ausentes dessa Comissão, pois ocupam uma parcela expressiva das chefias imediatas que estarão responsáveis por aspectos centrais, tanto na definição do rol de tarefas a serem realizadas no formato remoto quanto por atestar seu efetivo cumprimento.

### **DO PEDIDO**

O Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) sublinha que, até mesmo devido ao seu lugar social e político, no conjunto de disciplinas que compõem as áreas de conhecimento no Brasil, entende legítimo o resultado da Resolução Cuni n° 2548, que aprovou o Programa de Gestão da Universidade ou Teletrabalho, uma vez que foi aprovada por uma maioria. Com isso se quer dizer que, em momentos em que a democracia tem sido tensionada e posta em questão, o ICHS não está entrando no mérito se deveria ou não ser aprovado o teletrabalho.

O que se está requerendo, neste Requerimento, é que as etapas sucessivas à aprovação pela CUNI sejam objeto de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e não apenas suposta eficiência.

Por todo o exposto, REQUER:

1. A declaração de nulidade da Comissão instituída ou a nomeação de docentes e estudantes até que se alcance uma ancoragem minimamente democrática, em termos de garantia de paridade;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP  
**Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS**



2. A interrupção dos trabalhos da comissão até que sua composição seja refeita, sob pena de o ato de reformulação da Comissão tornar sem efeito a atuação dos membros, uma vez que eles já teriam deliberado sobre as questões mais sensíveis do Programa;

3. A garantia da representatividade de áreas de conhecimento na Comissão, expressa em termos de representação dos Institutos.

Nestes termos, o ICHS pede deferimento.

**Diretor do Instituto de Ciências Humanas  
e Sociais - ICHS  
Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP**

Prof. Dr. Mateus Henrique de Faria Pereira  
Presidente do Conselho de Unidade do ICHS