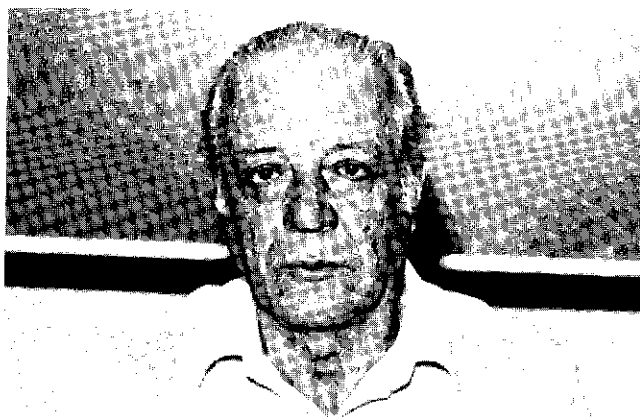


REFLEXÕES SOBRE A CARREIRA DOCENTE NA UNIVERSIDADE

EDUARDO OSÓRIO CISALPINO*



Foca Lisboa/CAV

A minha opinião sobre a carreira docente na UFMG reflete não somente a experiência que tive como Reitor e a que tenho como Professor do ICB, mas também a experiência como membro de duas comissões do Conselho Universitário que, em momentos distintos da trajetória da Instituição, promoveram estudos que trataram do cargo de Professor Titular. Certamente, o que penso sobre a carreira docente está, também, influenciado pela circunstância de ter ocupado tanto o cargo de catedrático como o de titular.

Vagas de Titular

A primeira comissão que tratou do problema na UFMG, em 1982, procurou levantar o perfil de titulação acadêmica dos docentes de cada Departamento da Universidade, para propor uma distribuição adequada dos

cargos vagos de Professor Titular. Os levantamentos buscavam conhecer a demanda de vagas dos Departamentos e seu perfil acadêmico, de forma a permitir à comissão ajustá-la ao número de vagas a serem distribuídas, que era relativamente baixo.

Prevaleceu o critério de atribuir vagas aos Departamentos, na proporção de 50% do número de seus doutores. A comissão respeitou alguns pedidos de vagas adicionais em casos justificados, assim como número menor em outros Departamentos. Mas, em muitos casos, percebeu-se que os pedidos de vaga eram corporativos ou aleatórios, ou seja, não tinham muito a ver com a titulação dos docentes. Certamente, a Comissão partiu de uma utopia: imaginar que somente os doutores se candidatariam ao cargo máximo da carreira e que o concurso poderia estimular um clima de competição interna pela melhoria da qualificação dos docentes. Hoje, vejo que talvez tenha sido um erro pensar assim.

Como a legislação permitia o acesso de ocupantes de cargos de professor adjunto ao cargo de titular, tivemos, na UFMG, uma série de concursos em que os candidatos não possuíam títulos de doutor, nem mesmo de mestre; concur-

* Este texto foi produzido a partir de uma entrevista com a Professora Glaura Vasques de Miranda, da Faculdade de Educação, sobre o significado do cargo de Professor Titular para a carreira docente na UFMG, e suas implicações para a organização departamental.

sos em que jovens doutores que não tinham ainda tido tempo de acumular experiência acadêmica e, por isso, foram reprovados; ainda, concursos em que os doutores não se candidataram. O nosso erro foi seguir a legislação à risca, não fazendo na UFMG exigências especiais de titulação para provimento do cargo.

Outro problema foi que partimos de critérios homogêneos para avaliação do perfil de todos os Departamentos quando, já naquela época, esses eram muito diferenciados no que se refere à titulação. Algumas unidades, no início da década de 80, não tinham ainda, programas de pós-graduação e, portanto, seus docentes tinham baixa qualificação.

Isso apontou, também, para a necessidade de se aprimorar o processo de criação de vagas, para torná-lo menos dependente da vontade do executivo máximo da Universidade (o início do processo de abertura de vagas depende do Reitor). Sou favorável à centralização das vagas e à existência de uma política de distribuição dessas vagas. Isso tem sido muito importante para a Universidade. No entanto, como a distribuição de vagas de titular é muito episódica, não tendo época determinada, quando ocorre, leva a situações muito diferenciadas. Alguns departamentos chegam a ter onze vagas de titular, provocando uma pressão muito grande para realização dos concursos, enquanto em outros não se consegue preencher o número de vagas, ou estas são preenchidas com professores menos qualificados. Na minha visão atual, a iniciativa deveria caber ao Departamento. Este solicitaria a vaga ao CEPE (Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão), que avaliaria a situação dos Departamentos e estudaria a abertura de vagas em cada caso.

Isso nos levaria, então, a situações muito distintas: Departamentos com jovens doutores aguardariam, enquanto em outros Departamentos seria possível estimular a vinda de pessoas, com alta qualificação, de fora da Instituição. Isso seria melhor do que a atual circunstância em que se abre concurso para titular em toda a Universidade de uma só vez, com os mesmos critérios para Departamentos com perfis muito variados.

Essas regras homogêneas para todas as unidades têm dificultado, ao invés de facilitar, a adoção de critérios que mais se ajustem às necessidades de cada Departamento. Tivemos, também, situações injustas na Universidade. Enquanto em alguns Departamentos, os concursos são extremamente rigorosos, em outros aprovaram-se candidatos de fora, "pescando" vagas, ou correndo por fora da carreira, sem uma qualificação desejável, ou sendo aprovados sem se enquadrar no perfil de Professor Titular.

O Perfil do Professor Titular

O perfil de Professor Titular passou a ser uma preocupação fundamental da segunda Comissão do Conselho Uni-

versitário que tratou do assunto (1986). O perfil foi inspirado na capacidade que deve ter o titular de liderar não só a pesquisa no Departamento, mas também a capacidade de exercer uma verdadeira liderança acadêmica e institucional, com visão nacional e até com experiência internacional em sua área. Para a comissão, o perfil do titular deveria ser o de um professor com maturidade intelectual, com experiência em formação de recursos humanos, com produção científica, que já tenha passado por alguns cargos colegiados mais importantes da Universidade e que, portanto, tenha uma visão mais ampla dos problemas universitários. Esse seria um verdadeiro "scholar", um verdadeiro líder em sua área de conhecimento.

O Titular e o Catedrático

Comparando a situação do titular de hoje com a do catedrático de antigamente, podemos perceber uma diferença sensível. A partir da Reforma Universitária, a formação acadêmica do titular passou a ser por demais formal. Ele faz mestrado, doutorado, orienta teses e faz pós-doutorado. O catedrático era autodidata. Fazia doutorado direto, livre docência, antes do concurso para o cargo de catedrático. Em algumas instituições exigia-se até mais do que uma livre docência. Se fizemos um levantamento na UFMG, vamos encontrar, nas Faculdades de Medicina e Direito, professores com duas livre-docências. O autodidatismo era muito grande.

Havia, também, uma tradição de vinculação a determinados grupos que se formavam em torno de alguns professores, que eram verdadeiros líderes. Vou citar alguns na minha área: Profs., Baeta Vianna, Amílcar Viana Martins, Moacir Gomes de Freitas, G. Schreiber, J. Noronha Peres, Nello Rangel, Wilson T. Beraldo, Carlos Diniz. Nós, dessa geração, nos formávamos em torno dessas pessoas.

Os catedráticos eram encarregados da formação profissional. As aulas eram uma exigência regimental. Elas eram dadas durante todo o ano pelo catedrático, que raramente fazia concessões permitindo que os assistentes dessem aulas. Havia responsabilidade do catedrático pela qualidade do ensino ministrado por todos os membros do seu grupo.

A liderança dessas pessoas estava embutida na estrutura de poder. Havia uma disputa pela cátedra. O catedrático tinha um poder muito maior que o titular de hoje. Tinha assento na Congregação, escolhia e demitia assistentes, imprimia à disciplina uma doutrina que considerasse mais adequada, uma maneira de conduzir o ensino e a pesquisa. Além disso, o Diretor era escolhido entre os Catedráticos. Os Catedráticos estavam, também, no Conselho Universitário.

Hoje, não vejo diferença no poder do titular. Ele tem apenas um salário mais alto. Não estou defendendo a volta da figura do Catedrático. Lutei muito pela reforma, mas acho

que precisamos fazer modificações na carreira docente, que está muito achatada. Se olharmos para outras Instituições, como a USP, por exemplo, vemos que ser doutor já não significa nada, é apenas uma rotina de ingresso na Universidade. Mas, aqui, como os nossos doutores são relativamente poucos, são ainda muito mitificados. Devíamos criar mais dificuldades para ascensão na carreira e ampliar seus níveis hierárquicos. A carreira devia começar com o nível de doutor. Mas hoje basta ser doutor para se credenciar aos nossos concursos para Titular. Então estamos girando em torno de jovens doutores.

Se introduzíssemos uma livre-docência como na USP (integrada na carreira), por exemplo, com responsabilidades bem definidas em relação aos demais níveis hierárquicos, seria mais interessante. Hoje, os professores são muito soltos. Essa diferenciação hierárquica, pela competência, poderia ser feita aqui na Universidade. Sou também favorável a diferenciação salarial interna. Não sou favorável à complementação externa, porque penso que ninguém pode servir bem a dois patrões. Hoje estamos servindo também ao CNPq, à CAPES e, em muitos casos, a um outro patrão que nos financia a prestação de serviços para complementação salarial. Essa questão de prestação de serviços é uma situação muito complexa, a merecer uma análise em profundidade, que nos poderia levar a uma revisão do sistema de contratos e das próprias fundações da Universidade. Tenho tranquilidade em fazer tais afirmações porque esse sistema de fundações começou na minha gestão na Reitoria. Foi um processo para contornar o Decreto-Lei 200 e para não liquidar a Universidade. Mas, atualmente tenho receio de que a Universidade transforme-se em um "holding" de fundações. Com a nova autonomia universitária vamos ter que rever essa questão das fundações, sob o controle das escolas.

Aliás a USP tem algumas experiências que deveríamos conhecer melhor. A estrutura de poder, por exemplo, está baseada em critérios de competência. Ninguém chega aos cargos de chefia sem mérito acadêmico. Isso me parece fundamental para as Universidades. Se estamos pensando em ser universidade de primeiro mundo, temos de modificar o sistema atual para não virarmos uma "repartição pública".

Acabamos com alguns rituais e estamos vulgarizando nosso trabalho

Em relação aos concursos para titular tivemos uma grande mudança. Hoje, o processo é muito distinto. Enquanto nos concursos para catedrático havia interesse da comunidade - que acompanhava as disputas, que eram realmente sessões públicas - no caso dos concursos de titular dá-se quase o inverso. Poucas pessoas acompanham o processo. Talvez a rejeição pelo sistema de cátedra tenha gerado essa situação. Perdemos a oportunidade de fazer, deste, um mo-

mento privilegiado de debate acadêmico. Isso também tem a ver com a própria dificuldade de se chegar hoje a titular. O currículo de um titular é muito mais rico no que se refere à produção científica, por conta de uma trajetória mais formal: mestrado, doutorado, pós-doutorado. É, no entanto, mais pobre no que se refere à formação de recursos humanos e de administração.

Acabamos também com o ritual. Antigamente havia uma solenidade de posse em que o catedrático era saudado por outro catedrático em uma reunião da Congregação da Faculdade que, com frequência, era presidida pelo Reitor. Hoje tomamos posse no Departamento de Pessoal sem qualquer formalidade. Acho que precisamos de um pouco de ritual. Pedagogicamente isso faz falta para alguns alunos e jovens professores. Eles deveriam saber que aquele cidadão que anda pelos corredores é um professor que lutou a vida inteira com sacrifícios para qualificar-se e chegou ali. Por isso, ele deve ser respeitado por seu mérito acadêmico. Não defendo nenhum culto à personalidade, mas defendo, sim, o mérito acadêmico. Acho que estamos vulgarizando o nosso trabalho.

Essa vulgarização está presente em vários outros aspectos, como por exemplo, na falta de privacidade de trabalho. Podemos ser interrompidos por qualquer um a qualquer hora. Não temos mais infra-estrutura razoável de trabalho. Por infra-estrutura refiro-me a um espaço adequado para a montagem de um laboratório ou de uma equipe de auxiliares de pesquisa, a uma datilógrafa, a um micro computador e telefone. Isso é até mais sério no caso das Ciências Humanas. No ICB, estamos vivendo problemas assim. Há uma enorme dificuldade em se redistribuírem os espaços físicos. Quando o prédio foi construído, os espaços eram abundantes e foram distribuídos aos professores daquela época, que puseram lá suas mesas e alguns equipamentos. Muitos não fizeram carreira científica, dedicaram-se predominantemente ao ensino, mas foram ficando com os espaços destinados a laboratórios de pesquisa. Hoje temos novos professores que precisam montar seus laboratórios, mas ninguém cede espaços. Como não há hierarquia, é freqüente encontrarmos professores assistentes com laboratórios e titulares sem espaço físico.

Estamos perdendo competência

A otimização de carga docente (aumento do número de aulas) para aqueles que não querem ou não conseguem fazer pesquisa, é um problema para o qual precisamos olhar com muito cuidado, para não rompermos assim, com o binômio ensino-pesquisa, e não continuarmos deixando de contratar pessoas que poderiam estar contribuindo para o avanço da ciência e melhoria da qualidade do ensino.

Hoje, estou horrorizado com o sistema de horistas que acabamos por ter de aceitar. É inconcebível que uma Univer-

sidade séria esteja trabalhando com tão elevado número de substitutos/horistas, como atualmente. Em muitos casos eles não têm a menor orientação do Departamento. Recebem a incumbência de ministrar uma disciplina, baseando-se em programas anteriores. O salário que recebem é ridículo e não têm carteira assinada. Se não encontram os recursos didáticos prontos, não têm como prepará-los. O horista vai logo para a sala de aula, não consegue utilizar-se nem de um retro-projetor. Alguns deles são auxiliares de laboratórios, mas muito deles não têm lugar para ficar, e, como não têm carteira assinada, certamente não têm acesso à biblioteca e a outros serviços. Teremos uma geração de alunos prejudicados pela má qualidade do ensino que aqui receberam. Muitos professores que se aposentaram são altamente qualificados. Vários não tinham mestrado ou doutorado, mas eram competentes. Estamos perdendo competência. Essa geração que se aposentou foi formada pelos catedráticos, enquanto os atuais horistas não são formados por ninguém. Uma coisa é a orientação que se dá aos mestrados para pesquisa, para a elaboração de tese, outra é orientar para o ensino.

Estamos liquidando essa provável geração de professores que está aí na condição de substitutos, às vezes apanhados à força. Eles estão sendo muito criticados pelos alunos de graduação. Há, mesmo, uma rejeição dos horistas. O titular atual não tem a menor responsabilidade por esses jovens professores, já que a coordenação do ensino passou a ser um processo puramente burocrático.

Hoje, são poucos os titulares que dão aulas na graduação. Isso de certo modo é natural porque, a medida que se avança na carreira acadêmica e no envolvimento com a orientação de alunos de mestrado, doutorado, com bolsistas de iniciação científica e de aperfeiçoamento, sobra pouco tempo para a graduação. Além disso, o grupo da Pós-Graduação tem uma avaliação de produção científica mais rigorosa. O grupo mais qualificado vai-se diferenciando, vai-se dedicando mais à pesquisa e à Pós-Graduação para não perder o conceito da CAPES, do CNPq e da FINEP. É também uma questão de poder. Nessas instituições estão os recursos e esses grupos, para a própria sobrevivência dos Departamentos, vão-se dedicando mais à Pós-Graduação. A Graduação, ao contrário, não gera mérito, é ônus.

Não há uma avaliação satisfatória na Graduação. Já a situação da Pós-Graduação é diferente. Um professor que não dá boas aulas é rejeitado automaticamente pelos alunos, quando não o é pelo próprio colegiado. Estamos rompendo com a tradição de dedicação exclusiva, que progressivamente estávamos construindo com o objetivo de promover a associação entre ensino e pesquisa.

Estamos cometendo um crime contra a qualidade da Universidade.

Acho que essas contratações podiam ser resolvidas, em grande parte, na própria unidade. As unidades perderam poder acadêmico, ao contrário dos catedráticos, que resolviam os casos de contratação com maior rapidez. É claro que tínhamos críticas ao processo daquela época, principalmente pelo nepotismo que gerou. Tivemos escolas dominadas por famílias, em que filhos, genros, etc. eram contratados. Certamente isso foi negativo. Mas não sei se o sistema atual está sendo positivo. Acho que precisamos reavaliá-lo e revê-lo.

Mas não é só com o Prof. Substituto que estamos rompendo o binômio ensino-pesquisa. A otimização de carga horária é um tipo de rompimento. Se o professor não está cumprindo as obrigações do regime de dedicação exclusiva, então que passe para o regime de 20 horas. No entanto, não temos mecanismos para isso. Estou preocupado com a autonomia. Pergunto-me se temos competência para exercê-la. Com as amarras atuais, acabamos todos sendo vitalícios. Mas a cátedra era vitalícia para garantir a liberdade de ensino e a liberdade acadêmica. Hoje não se precisa disso. Todos têm liberdade. Com dois meses de estágio o professor já tem estabilidade. Na história recente da Universidade não há casos de demissão. Houve várias tentativas, mas quando se entra em contato com a advocacia da Instituição, descobre-se que alguns itens do ritual de demissão não foram cumpridos. Por exemplo, se o relatório do docente é aprovado na Câmara, já não se pode mais demitir esse professor. Só se pode demitir por falta absolutamente grave. Isso reduziu muito o poder institucional de demitir professores incompetentes e incapazes.

Papel do Titular e do Departamento

Tenho refletido sobre a situação do Professor Titular no Departamento e seu papel na instituição. Acho que eles teriam de exercer uma liderança científica. No entanto, desde que, para a participação do titular na Câmara, deixou de ser exigida a condição de membro nato, passando ele a ser eleito, ficou difícil o exercício dessa liderança científica, principalmente porque o Departamento não tem um programa plurianual para o ensino. Limita-se a atender às demandas ou situações que vão surgindo. Passou a ter um papel burocrático.

Considero esse papel puramente burocrático porque não é exercido em relação às funções mais importantes da Universidade: o ensino, a pesquisa e a extensão. No caso da pesquisa, por exemplo, o pesquisador encaminha à Câmara um projeto, que é aprovado quase sempre sem discussão. Isso porque, tendo a Câmara uma composição heterogênea, não tem competência para discutir o projeto no seu mérito. Ao contrário do que pensamos, não há afinidade entre os conhecimentos dos docentes que compõem uma Câmara, apesar de todos pertencerem ao mesmo Departamento. Os projetos são, pois, aprovados burocraticamente, sem discussão de fundo.

A pesquisa, a meu ver, deveria ser organizada em núcleos ou centros de pesquisa afins. A estrutura departamental é ultrapassada no que se refere à pesquisa. A associação de pessoas para pesquisas não se dá nos limites de um Departamento. Hoje, os melhores projetos são interdepartamentais e interinstitucionais, com combinações as mais diferenciadas. Esses grupos são muito informais. Por isso a idéia é ir criando núcleos e grupos, à medida que forem necessários, mas garantindo flexibilidade para essa organização. A estrutura departamental, no entanto, é muito difícil de ser alterada.

O Departamento como unidade básica de ensino, pesquisa e extensão é um equívoco. Tal como foi implantado entre nós não é capaz de articular ensino, pesquisa e extensão. Em relação à extensão ele também não tem nenhuma iniciativa. Estas são de caráter institucional, cabendo, com frequência, à Unidade.

Essa estrutura tornou-se extremamente arcaica. Se fizermos uma avaliação dos Departamentos, com vários indicadores, principalmente em relação ao ensino de graduação, vamos perceber que ele não serve. E não atende esse objetivo, porque não é capaz de coordenar o ensino. A coordenação das disciplinas feita pelo Departamento, por meio da designação de um professor, é meramente burocrática, não se dá em função de sua competência, mas de sua disponibilidade de tempo. Porque conta ponto coordenar disciplinas, professores que precisam completar o tempo de carga docente acabam sendo indicados, e como não dominam a linguagem da disciplina, e muitas vezes são ainda assistentes, não têm legitimidade para exercer essa coordenação em termos de qualidade do ensino. Portanto, como se vê, não há mérito acadêmico.

Antigamente era o catedrático que definia o conteúdo das disciplinas e suas grandes linhas mestras. Regimentalmente, era o responsável pelo ensino e a linha da disciplina era garantida por ele em aulas magnas, posteriormente desdobradas pelos assistentes em outras aulas ou em aulas práticas.

Hoje o Titular não tem nenhuma responsabilidade por essa definição. Se há dois professores lecionando a mesma disciplina é possível que tenhamos dois conteúdos distintos. O coordenador da disciplina não pode definir conteúdo, já que muitas vezes ele é um simples Assistente, coordenando as atividades de um titular, faltando-lhe legitimidade para fazê-lo.

Quem define o conteúdo dos programas não pode ser o Colegiado, porque ali não estão os especialistas da disciplina. Nós, professores, somos responsáveis individualmente por

essa definição. Na Pós-Graduação isso ocorre com competência e mérito. Quando todos os professores da graduação tiverem competência eles deverão definir o conteúdo das disciplinas. Por isso defendo que temos de retornar à competência na coordenação das disciplinas. Devíamos até promover, para essa função de coordenador, concursos em que os interessados preparassem um documento demonstrando o interesse por esse trabalho, definindo seu programa e a orientação científica que pretendiam dar à disciplina. Esse programa seria aprovado pela Câmara e designados os Professores Assistentes para ministrá-lo.

Essa função poderia também ser do Titular. No entanto, como temos poucos Titulares, precisamos de alguns Adjuntos como coordenadores de disciplina. O que eu acho que deveria ser proibido é haver Assistentes como coordenadores de disciplina. Em resumo, a função de coordenação de disciplina, anteriormente papel do Titular, precisa ser restaurada.

Acho que precisamos restaurar muitas outras coisas. Por exemplo, o poder pela competência. Não entendo como hoje se pode ter um membro de Câmara de Pós-Graduação, que não tenha doutorado. Outro exemplo, a escolha de representante da Pós-Graduação no Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão não podendo recair em professor que não seja, necessariamente, coordenador da Pós-Graduação. Ou, então, não será representante.

Observe, também, que as pessoas mais qualificadas estão fugindo de funções administrativas. Antes era até questão de "status" acadêmico pertencer ao Conselho Universitário. Hoje, os docentes evitam essas funções, pelo número de horas de reunião que envolvem. Com isso, talvez tenhamos baixado a qualificação dos membros do Conselho Universitário e, conseqüentemente, a qualidade das suas decisões. Além disso, temos uma representação de funcionários que é muito sindical, uma representação de estudantes em fase de aprendizagem de atuação política, uma representação da comunidade que conhece pouco os problemas da UFMG. Por isso é que penso que o Conselho Universitário, deixou de ser uma instância de decisão de pares. Uma nova organização do conselho Universitário, também na forma de Câmaras, talvez melhore a qualidade das nossas decisões.

Em síntese, a carreira docente precisa ser repensada, assim como a estrutura de poder e organização departamental, em função da indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão, da melhoria de qualidade do ensino de graduação e das necessidades atuais de desenvolvimento da Universidade. A autonomia universitária, que virá com a nova LDB, será uma oportunidade para que a UFMG faça uma reflexão mais profunda sobre todas essas questões e possa chegar ao seu próprio modelo institucional de Universidade.