
Universidade e Governo: Pacto da Incompetência? A necessidade de uma nova consciência[■]

Sergio Costa Ribeiro *

Orlando Pilati *

As instituições federais de educação superior aplicaram, no decorrer de 1985, o montante de 6.365 trilhões de cruzeiros procedentes do Tesouro Nacional. Descontada a inflação¹, este valor corresponde a um aumento real de 132% sobre o investimento de 1984. O valor orçamentário mais próximo a este, no passado, foi o de 1979 que, em cruzeiros de 1985, corresponde a 5.789 trilhões. Por conseguinte, houve em 1985 um aumento real de 10% em relação a 1979.

Paralelamente a isto, observa-se que, de 1979 para cá, o número de docentes no sistema federal aumentou em 10,5%, sendo 8% nas autarquias e 19% nas fundações.

Estes dados permitem constatar a retomada dos investimentos ao nível de 1979, o que é uma coisa positiva. Porém, revelam também um aspecto assustador: a parcela de pessoal no orçamento de 1985 alcança 91,5%, enquanto que em 1979 este elemento abocanhava 85%. Isto significa que a massa salarial aumentou 17,5% em relação a 1979. Se este nível de comprometimento do orçamento com pessoal já era alto em 1985 ele se torna calamitoso, quando consideradas as conseqüências para o desenvolvimento das atividades-fim das instituições de educação superior.

Como explicar este aumento da massa salarial se sabemos que os níveis das categorias funcionais na realidade estão um pouco inferiores aos de 1979?

Vamos analisar a evolução dos perfis do corpo docente nas autarquias e fundações, considerando as categorias funcionais, os regimes de trabalho e a qualificação docente entre 1979 e 1984.

Os dados sobre a categoria funcional (figura 1) indicam claramente que houve, neste curto período de cinco anos, alterações extremamente significativas.

¹ Utilizou-se o Índice Geral de Preços (IGP) médio do ano para o índice inflação.

* Do Ministério da Educação (MEC), Secretaria de Ensino Superior (SESU)

Em primeiro lugar os professores colaboradores (COL) foram absorvidos no quadro permanente de autarquias e fundações sem passar pela categoria de auxiliar de ensino (AUX), como se deveria esperar, mas sendo integrados diretamente na de assistente (ASS). Na realidade, o Decreto nº 85.487/80 altera a carreira do magistério criando a categoria de Professor Auxiliar como início de carreira (antes esta categoria não existia e Auxiliar de Ensino era um cargo de estagiário): Com este artifício foi possível burlar a constituição já que o cargo de Professor Assistente deixa de ser início de carreira e, por uma interpretação do então Procurador Geral da República, passa a poder ser preenchido sem concurso público (que se saiba, apenas uma Universidade Federal realizou concursos públicos para assimilar seus colaboradores, nos quais cerca de 100 candidatos foram reprovados). Com este expediente houve casos de professores colaboradores que foram incorporados na categoria para a qual haviam sido reprovados em concurso público promovido anteriormente pela própria instituição.

Superposto a este problema, o Decreto altera os critérios de ascensão funcional, deixando às instituições a autonomia para defini-los e estabelecendo apenas critérios mínimos. Porém, como consequência desta nova sistemática, observou-se um forte deslocamento de todo o pessoal docente para as categorias funcionais mais elevadas.

Observe-se, no entanto, que houve pequena alteração na categoria de titular (TIT), já que, para o provimento das vagas desta categoria, ainda é exigido um concurso público, na legislação em vigor. O acréscimo na categoria de visitantes (VIS) nas fundações foi o principal mecanismo de incorporação de novos professores nestas instituições (19% no período).

Outra observação importante é quando olhamos a evolução do perfil de regimes de trabalho (figura 2). Aqui, também, houve um deslocamento extremamente rápido na direção do regime de dedicação exclusiva. Nas autarquias a extinção do regime de 12 horas e a diminuição do pessoal de 20 horas semanais correspondem ao aumento de quase 80% do regime de dedicação exclusiva. Não é de estranhar, portanto, que os resultados de pesquisas do "Programa de Avaliação da Reforma Universitária (RIBEIRO, S.C. Ensino e/ou pesquisa: a teoria na prática é outra. *Ciência Hoje*, Rio de Janeiro, 4 (22):25-33, jan./fev. 1986) mostrem que o regime de 40 horas não está associado a atividades de pesquisa e que apenas 40% dos professores em regime de dedicação exclusiva afirmem estar envolvidos em atividades de pesquisa.

Finalmente, ao olharmos a situação da qualificação docente (figura 3), um dos parâmetros mais importantes ligados à competência acadêmica, observam-se aumentos significativos apenas nos níveis de cursos de aperfeiçoamento e especialização e de mestrado, condições mínimas previstas no Decreto 85.487/80 para que, com o passar dos anos, se chegue por antiguidade (e incompetência) ao nível de Adjunto 4.

A análise destes dados mostra que as instituições federais estão se pautando quase exclusivamente nos critérios "mínimos" das exigências legais para estabelecer seus critérios de promoção funcional e utilizando-se da flexibilidade quanto ao regime de trabalho sem que as finalidades e atribuições dos regimes de 40 horas e dedicação exclusiva sejam sequer levadas em conta.

É lamentável observarmos que, com as raríssimas exceções de sempre, a autonomia concedida à universidade para estabelecer seus critérios de competência (pelo Decreto 85.487/80) redundou o prêmio para o “laissez-faire” da incompetência, respaldada politicamente por um forte movimento corporativo-sindicalista.

Há, evidentemente, fatores atenuantes para esse estado de coisas. À compressão salarial no período em questão pode ser imputada uma reação compreensível por parte da universidade para, através do afrouxamento dos critérios de competência, produzir “complementações salariais”. É importante lembrar que o Decreto 85.487/80 foi baixado durante uma greve geral por melhoria salarial e de condições de trabalho. O governo, por seu lado, ao optar por diminuir as exigências mínimas para as promoções funcionais em vez de evitar o arroxo salarial, tornou-se cúmplice, não-inocente, deste processo.

E agora? O que fazer? Os salários são razoáveis (dentro do contexto) e estão congelados.

E a competência e o desempenho, como ficam?

Há um pleito por aumento da autonomia universitária. O que significa isto na prática? Um afrouxamento ainda maior dos critérios mínimos de competência e uma previsível diminuição do percentual, já magro, de 8,5% de seus orçamento, sobre o qual a universidade poderia autonomamente gerir?

Diante deste quadro seria viável, politicamente, reintroduzir hoje, de cima para baixo, critérios mais rígidos de promoção? (curiosamente isto iria permitir um aumento da autonomia financeira já que a parcela não comprometida com o custo de pessoal seria aumentada)

Seria socialmente justificável deixar as coisas como estão e simplesmente ir acompanhando com aumentos reais de investimento o processo que nos levará, a médio prazo, a uma universidade onde todos os docentes de hoje, independente de seus méritos de trabalho e competência, sejam Adjuntos 4 com decisão exclusiva?

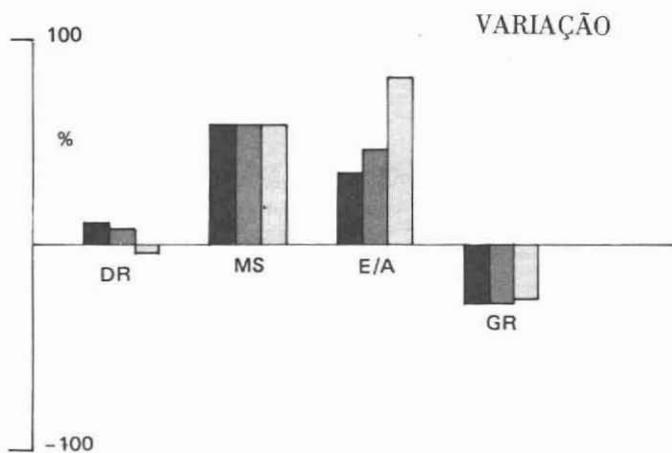
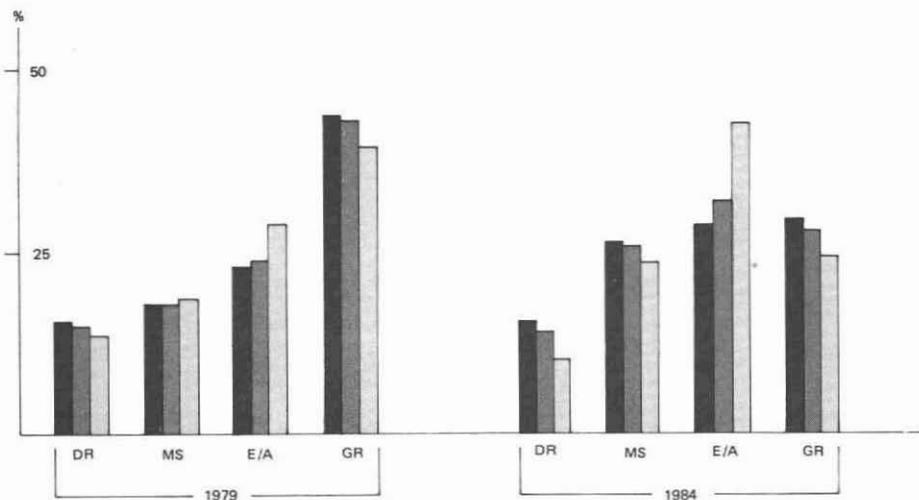
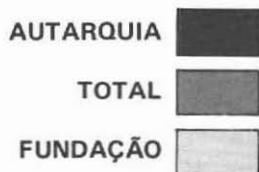
É triste ver que, quando permitida sob algum aspecto, a autonomia universitária tem conduzido ao prêmio da incompetência. Mas existe competência dentro da universidade. Quanto a isso não há dúvida. E esta competência está perplexa e seriamente preocupada com este estado de coisas. Como permitir que esta competência prevaleça?

Talvez, ou muito certamente, um dos caminhos que podemos tentar é o da avaliação externa.

Esta avaliação só poderá produzir os efeitos necessários se forem satisfeitas algumas condições básicas como: credibilidade, a nível de gerência, da Comunidade Acadêmica e diversos setores da sociedade; participação ampla da Comunidade Acadêmica; entre os critérios utilizados, os de competência sejam primordiais; deve haver transparência da metodologia e dos resultados obtidos.

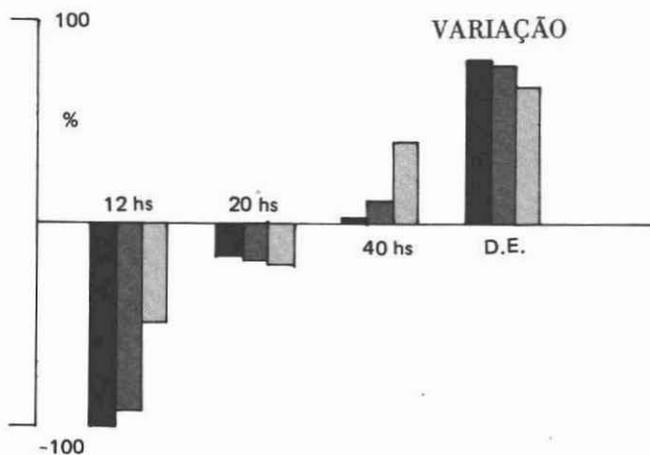
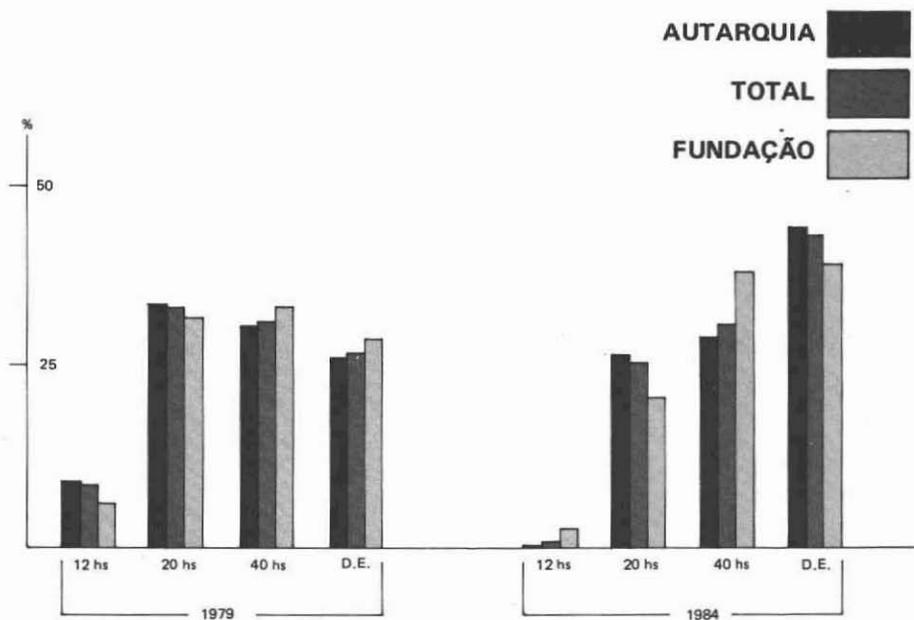
Esta não é uma tarefa fácil, mas seguramente não é impossível, e é preciso começar já, tentando e experimentando alternativas.

QUALIFICAÇÃO DOCENTE

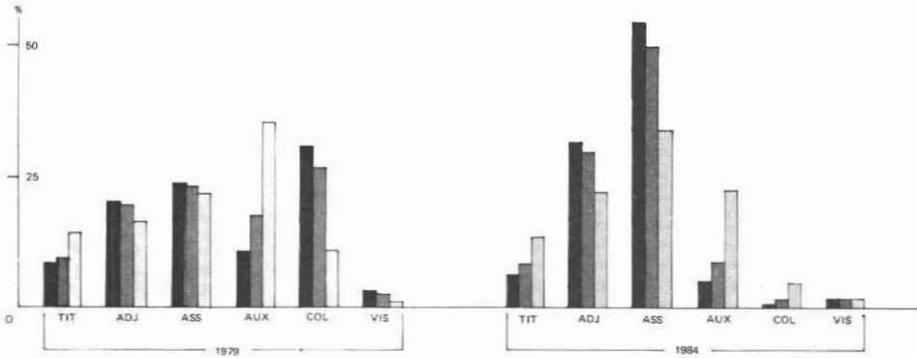
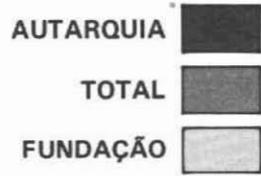


Obs: Os histogramas de variação correspondem ao percentual de alteração em cada coluna.

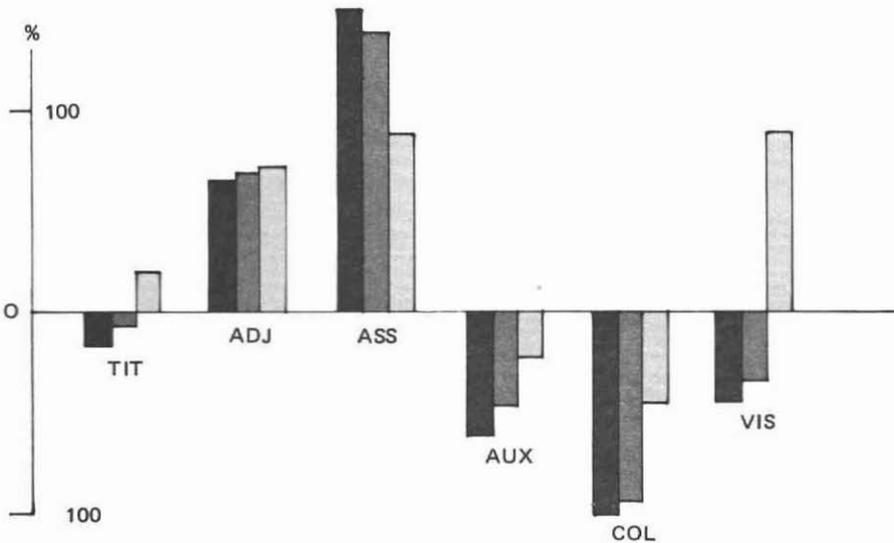
REGIME DE TRABALHO



Obs: Os histogramas de variação correspondem ao percentual de alteração em cada coluna.



VARIAÇÃO



Obs: Os histogramas de variação correspondem ao percentual de alteração em cada coluna.

A médio prazo critérios para justificação de investimentos poderiam utilizar seus resultados, como já ocorre no caso da pós-graduação, com a avaliação administrada pela CAPES. É possível, então, antever uma preocupação com uma auto-avaliação em cada Instituição no interesse da própria Comunidade Acadêmica e da sociedade à qual ela deve servir.

E aí sim, critérios de competência iriam automaticamente sendo criados, de forma democrática, permitindo assim o aumento da credibilidade social do sistema e justificando o necessário aumento do investimento público no setor.