

## Sugestões para um Estatuto dos Docentes do Ensino Superior

*José Ferreira Gomes  
Universidade do Porto, 10/Abr/04*

### A. Princípios enquadradores

- A rede de ensino superior português é constituída por instituições de educação do estado tuteladas pelo MCES e outras instituições que aceitem a supervisão do MCES nos termos definidos por lei. Para além desta rede, poderá haver outras instituições a oferecer formação de nível superior, dependendo apenas da autorização do MCES.
- O sistema de apoio social aos estudantes do ensino superior é aplicável a todos os estudantes das instituições inseridas na rede.
- As instituições da rede de ensino superior português poderão oferecer dois tipos de educação,
  - i. A universitária e
  - ii. a politécnica.
- O ensino superior português organiza-se numa rede constituída por
  - i. universidades (públicas e privadas),
  - ii. institutos politécnicos (públicos e privados) e
  - iii. escolas superiores (públicas e privadas) de ensino universitário ou politécnico não integradas em universidades ou institutos politécnicos e
  - iv. outras instituições fora da rede.
- Nos aspectos académicos, a carreira docente das universidades e dos institutos politécnicos obedece a um estatuto único, o ECAES (estatuto da carreira académica do ensino superior).
- Estruturação da carreira em três níveis,
  - i. Professor Auxiliar universitário, Professor auxiliar politécnico
  - ii. Professor Associado universitário, Professor Associado(?) politécnico e
  - iii. Professor Catedrático universitário Professor Coordenador(?) politécnico.Estas designações ficarão reservadas por lei, não podendo ser usadas fora dos casos previstos no ECAES.
- Para além do pessoal de carreira, poderá ser previsto o lugar de Professor Especialista para profissionais especialmente contratados, normalmente a tempo parcial ou em prestação de serviços, para apresentarem aos estudantes um complemento de formação de natureza e com vivência do mundo do trabalho exterior à academia.
- No quadro do ECAES, são parâmetros de avaliação dos docentes
  - i. Actividades de ensino/aprendizagem
  - ii. Actividades de criação cultural e de investigação científica (de impacto universal) (\*)
  - iii. Actividades de apoio à inovação nas organizações regionais e locais (\*)
  - iv. Actividades de gestão e apoio ao desenvolvimento institucional.(\*). A título de exemplo, a Hungria tem, não duas, mas três agências de financiamento autónomas para (1) I&d, (2) i&D+inov e (3) i&d+INOV. Creio que só com estímulos positivos alternativos aos dados pelo sistema de financiamento da FCT (mas igualmente profissionalizados) poderemos estabilizar um sistema de ensino superior com a dimensão que o nosso já atingiu e com eficácia para o País.
- Em complemento ao sistema nacional de graus académicos (graus de 1º e 2º ciclos e doutoramento), introduz-se um sistema de títulos académicos para efeitos exclusivos de progressão na carreira académica:
  - i. Habilitação universitária como pré-requisito para a admissão ao lugar de Professor Associado universitário,
  - ii. Habilitação politécnica como pré-requisito para a admissão ao lugar de Professor Associado(?) politécnico,
  - iii. Agregação universitária como pré-requisito para a admissão ao lugar de Professor Catedrático
  - iv. Agregação politécnica como pré-requisito para a admissão ao lugar de Professor Coordenador.
- Sistema de provas de âmbito e validade nacionais para os (dois x dois) títulos académicos.
- Recrutamento local, ao nível institucional, dos docentes da carreira académica
- Sistema de progressão local associado à avaliação de desempenho interna (ou por aplicação das regras gerais da função pública, quando aplicável).

### B. Instituições privadas

O estatuto de carreira dos seus funcionários e docentes deve obedecer à lei geral do trabalho e ao regulamento interno da instituição. A Lei poderá estabelecer cotas mínimas de docentes de carreira académica de ensino superior (CAES) mas estas regras não deveriam inviabilizar o funcionamento imediato das instituições existentes. (Seria preferível que eventuais parâmetros de qualidade do corpo docente fossem introduzidos através dos mecanismos de avaliação e de acreditação.) Os docentes de CAES terão de satisfazer as regras do ECAES.

## C. Instituições públicas

### i) Pessoal docente

As instituições públicas poderão recrutar pessoal docente:

- Na carreira académica dentro da função pública;
- Na carreira académica com contrato de trabalho regido pela lei geral (fora da função pública), *por exemplo, para contratar como professores pessoas que tenham feito o desenvolvimento da sua carreira no estrangeiro e que não aceitariam uma posição júnior da função pública, a exemplo do que existe em Espanha e está a ser introduzido em Itália;*
- Com contrato de prestação de serviços (para um tema específico de alta especialidade profissional a que a instituição pretenda expor os alunos em fase de profissionalização) com o título de professor especialista convidado;
- Excepcionalmente, em áreas em que haja ainda grande carência de doutores, pessoas com o grau de 2º ciclo (Bolonha) *ou a licenciatura actual, sendo valorizada a posse de um mestrado actual;*

### ii) A “dedicação exclusiva”

O conceito de “dedicação exclusiva” foi introduzido em Portugal pelo ECDU de 1979. Tem sido criticado pela sua visão negativa da actividade: Em lugar de um prémio de produtividade ou de desempenho, introduz um prémio por inactividade remunerada no exterior. Por outro lado, tem de dizer-se que a sua aplicação nem sempre foi rigorosa e que as excepções criadas são susceptíveis de interpretação muito lata, especialmente em certas áreas do conhecimento.

Apesar das críticas de que é passível, deu um contributo crucial para a profissionalização dos docentes, para a sua permanência na universidade durante a jornada normal de trabalho e para o exercício de actividades de investigação. Em Espanha, a Lei de Reforma Universitária de 1983 teve um efeito paralelo e a mesma filosofia foi mantida na recente Lei de Ordenamento Universitário de 2001. Quer em Portugal quer em Espanha conseguimos pela primeira vez na história fixar os docentes e criar assim condições para uma vida institucional. O sucesso é muito desigual conforme as áreas do saber; tem de ser melhorado, sem se correr o risco de perder o já adquirido.

Noutras culturas, com governos institucionais fortes, é normal a livre negociação dos salários e a reserva de uma fracção do tempo de actividade para outras actividades extra-universidade. Um código de boas práticas (sem um código de procedimento administrativo) é suficiente para que o sistema funcione em geral bem. A prática na Europa do sul é bem diferente e prefere-se o apego a normas formais, ainda que anulem o objectivo último da mesma norma. A alteração do regime actual é possível e desejável mas tem de ser pensada muito cuidadosamente e será difícil sem uma grande alteração do regime de governo institucional.

Uma possibilidade, seria a substituição do pagamento extra associado à “dedicação exclusiva” actual por um prémio de desempenho adaptado do sistema espanhol de hexénios ou do sistema brasileiro.

## Para uma rede de ensino superior

José Ferreira Gomes  
Reservado, 30/Mar/04

Vivemos um período de grandes mudanças no Ensino Superior português que são também uma grande oportunidade para dar-lhe maior qualidade, coerência e competitividade. De facto, ao terminar a fase de grande expansão dos últimos vinte anos é a altura para consolidar todo o sistema e introduzir mecanismos indutores da melhora.

A estrutura do ensino superior português é peculiar no sentido em que a par de um sub-sistema de universidades e institutos politécnicos do Estado existe uma multiplicidade de instituições privadas que sempre se apresentam como “sem fins lucrativos” e reclamam maiores apoios do Estado. Nenhum outro país da União Europeia tem uma tal mistura de instituições. A avaliação foi introduzido, primeiro nas universidades do Estado, depois nos institutos politécnicos e nas privadas mas não deu ainda um contributo visível para a transparência do sistema para os estudantes e as suas famílias.

Poderá dizer-se que este sistema, ainda que bastante caótico, serviu bem o país no período de expansão rápida da procura mas ameaça a rotura eminente agora que a lógica de crescimento se mantém em muitas instituições enquanto o número de estudantes que anualmente procuram o acesso baixou e poderá continuar a baixar por bastantes anos. Sendo esta situação ainda agravada pela baixa do orçamento de estado destinada ao ensino superior, todos os agentes reclamam alguma forma de regulação face às dificuldades que enfrentam. Contudo, parece impossível chegar a algum acordo quanto ao modelo de regulação.

Havendo já algum apoio social aos estudantes do ensino superior privado, um documento recente da responsabilidade do Secretário de Estado do Ensino Superior, propõe a generalização do sistema instalado nas instituições públicas a todos os estudantes do ensino superior. Independentemente das soluções técnicas propostas, o caminho já está a ser percorrido mas vai exigir uma melhor regulação homogeneizante do sistema. Impõe-se uma definição clara do que é ensino superior em Portugal para que os estudantes e o público saibam o que esperar e para que os apoios do estado sejam atribuídos com equidade.

Uma análise deste problema exige primeiro a clarificação dos objectivos que devem nortear a intervenção governamental na regulação do ensino superior. Os seguintes pontos serão facilmente aceites. Se o forem, ficará facilitada a construção de algumas políticas concretas.

1. Clarificação do conceito de utilidade pública das instituições, em oposição a instituições que se assumam com fins lucrativos. As “universidades-empresa” começam a surgir e a ser bem aceites em muitos países. Não deverão ser rejeitadas em Portugal mas uma simples exigência de transparência exige que esse posicionamento seja claramente assumido e que aquelas que assumam o posicionamento tradicional de serviço de utilidade pública (sem fins de lucro) e se queiram integradas no sistema de ensino superior do estado satisfaçam regras básicas comuns. O que segue refere-se apenas às instituições de utilidade pública, que sejam propriedade do estado, quer sejam propriedade de entidades privadas sem fins de lucro.
2. As exigências de qualidade, de eficiência e de eficácia sugerem que todas as instituições de utilidade pública devem obedecer a algumas regras básicas. Às instituições governamentais, poderão ser impostos requisitos ou serviços adicionais que poderão ser contratualizados caso a caso. Estas regras básicas incluem os aspectos seguintes:
  - Estatuto docente único. Os estudantes e a sociedade têm o direito de saber o significado de alguns níveis básicos da carreira docente. Se isto for assumido e só quando tal aconteça poderá haver colaboração inter-institucional em situações em que o posicionamento na carreira docente é relevante como é o caso de júris e provas académicas.
  - Modelo único de governo e gestão académica. Estando a exigência constitucional de autonomia das universidades associada às especificidades próprias da educação superior e não à sua propriedade pelo estado, não se compreende que esta mesma exigência não se aplique a outras instituições de ensino superior só porque surgiram depois da concepção da nossa constituição.
  - Avaliação-acreditação comum. O sistema de graus académicos, a autorização de funcionamento dos programas educacionais e a sua avaliação ou acreditação devem ser comuns a todas as instituições.
3. Estatuto docente único. Ao MCES cabe definir quais os níveis básicos da carreira docente (Professor Associado e Professor Catedrático?) e estabelecer a metodologia para os atingir. Na linguagem actual, isto significaria ter um modelo único de concursos e de provas de agregação em que houvesse colaboração entre todas as instituições dependente apenas das docentes dessas instituições, do seu nível académico e do seu desempenho. Nenhuma instituição estaria impedida de operar por introdução deste princípio mas o “mix” de níveis docentes seria muito variável.
4. Modelo único de governo e gestão académica. A autonomia universitária tem sido aceite como um direito das universidades do estado (e reclamadas pelos institutos politécnicos) e, surpreendentemente, ninguém a pede para as instituições privadas ainda que estas se anunciem sem fins lucrativos e recebam a etiqueta de “utilidade pública”. Havendo a diferença entre o financiamento através de impostos ou pelas famílias, será que os professores, os alunos e os funcionários são tão diferentes que não merecem tal confiança? Se a motivação da autonomia é a complexidade de governo de uma universidade e a criação de uma comunidade educativa, então deveria ser generalizada a todas as instituições. Se a sua aplicação a instituições privadas representa um risco ao

seu governo, então não se aplique a nenhuma instituição. Se há um compromisso possível entre participação e eficiência/eficácia, então procure-se e implemente-se em todas as instituições

5. Avaliação-acreditação comum. Actualmente vinga um modelo de autorização administrativa de concessão de graus e até de funcionamento de programas educativos. Além de inerentemente injusto, as dificuldades de gestão deste sistema são enormes e crescentes. Seria preferível desenhar um modelo de avaliação ou acreditação porventura mais exigente que o actual mas não discriminatório em função do nome ou do proprietário da instituição.

As ideias esboçadas acima têm sido excluídas completamente da discussão ainda que a simples coerência de raciocínio pareça legitimá-las. Creio que só depois e desenvolvidas e implementadas poderemos pensar numa rede de ensino superior, ou melhor de educação superior. Fora deste quadro ficariam as instituições que se assumam com fins lucrativos, instituições de ensino sem ambiente de investigação. Este tipo de “universidade” vem surgindo com frequência crescente em alguns países e por vezes com grande sucesso. É fácil de admitir que tais instituições devem ser autorizadas e que a sua formação poderá ser muito útil à sociedade e aos cidadãos. Que tipo de graus poderão dar, é já outra questão mas não poderemos estar nesta matéria isolados do mundo que nos rodeia.

Creio que estas ideias, ainda que novas, poderiam não ter uma implementação difícil nem “fracturante” e poderiam dar à nossa “rede de ensino superior” uma outra coerência, eficácia e eficiência.

## **B. Estatutos dos Docentes do Ensino Superior Público: Princípios Orientadores**

*(Um comentário ao documento divulgado pelo MCES em 13/Mar/2003)*

*José Ferreira Gomes*

*Universidade do Porto, 20/Abr/03*

### **A. Um comentário prévio**

Deve pôr-se a questão prévia de compreender a razão porque se propõe um estatuto dos docentes do ensino superior público, excluindo o ensino superior não público. O ECDU de 1979-1980 é também aplicável apenas ao Ensino Superior público universitário, havendo outro estatuto para os docentes do ensino politécnico público. Este caminho pareceu óbvio pelo papel diminuto então desempenhado pelo ensino superior não público e porque o Ensino Politécnico estava ainda num estado incipiente de lançamento. Por outro lado, o ECDU entrou num detalhe regulamentar que hoje é geralmente reconhecido como excessivo e prejudicial para o desenvolvimento das instituições. Em parte, isto pode ser explicado pelo facto de a lei de autonomia ter surgido mais tarde. O quadro mental de referência era assim muito diferente do que vivemos hoje.

Num quadro de consolidação e de melhoria do Ensino Superior que é oferecido aos nossos jovens, parece conveniente e possível estabelecer regras gerais de carreira docente para todo o Ensino Superior português, podendo-se depois estabelecer regras específicas relativas aos direitos e deveres específicos dos docentes que sejam, funcionários públicos. Esta opção poderia contribuir para a credibilização do nosso sistema de Ensino Superior perante os estudantes, as famílias e os empregadores. Note-se que hoje ninguém sabe o que, por exemplo, é um Professor Catedrático em Portugal! Nas universidades públicas há grande variabilidade de critérios e terá de se decidir se a figura de Professor Catedrático português deve existir ou se apenas deve ser considerada a figura de Professor Catedrático de uma determinada instituição. Neste último caso, nunca poderia estar prevista a transferência e o nível de carreira não poderá ser pré-requisito para pertença a um júri, por exemplo. No Ensino Superior não público a situação é ainda mais, muito mais confusa.

O documento proposto formata e encaminha a discussão num sentido muito conservador. Na sequência dos argumentos acima, deveria definir-se um estatuto de carreira docente genérico para todo o ensino superior português oferecendo um esqueleto onde as instituições deveriam funcionar. Seriam aí definidos os níveis da carreira e as provas nacionais exigidas. A manter e formalizar os três níveis actuais de professor (auxiliar, associado e catedrático) e admitindo que um doutor poderá ser contratado como professor auxiliar, bastaria definir os pré-requisitos ou a habilitação para se poder apresentar a concurso para uma vaga de professor associado ou de professor catedrático. Terá de se introduzir algo de novo no sistema actual. Lembremos que a figura de professor auxiliar foi criada pela revisão parlamentar do decreto que introduzia o ECDU e são evidentes algumas inconsistências internas. Por exemplo, um professor auxiliar contratado para além do quadro mas com nomeação definitiva (!), o que aliás fora esquecido na própria Lei. A prova de agregação terá de ser revista e uma forma seria a criação de uma segunda agregação para os concorrentes a professor associado. Em relação ao sistema actual, poderiam simplificar-se os concursos de recrutamento desde que fossem introduzidos estes requisitos de agregação. Desenhado com algum cuidado, o novo sistema poderia ser mais eficaz e conducente à existência de categorias de professor com validade em todo o país sem o tornar mais complexo e moroso que o actual.

Para as instituições do ensino superior público haveria depois que criar um complemento do estatuto de carreira regulando os aspectos próprios, enquanto as instituições não públicas ficariam livres de contratar o seu pessoal docente de entre os doutores e agregados sem mais restrições. Alguns direitos genéricos dos docentes universitários como a liberdade pedagógica e científica (apropriadamente definidas) poderiam ser aplicáveis quer aos docentes de instituições públicas quer aos das não públicas. Quanto às universidades e aos politécnicos, se a distinção se mantiver, parece natural que haja carreiras específicas embora próximas. O mais importante será manter e ampliar a definição de visões próprias a cada instituição e isto pode fazer-se num estatuto único desde que suficientemente simples e dando grande latitude de definição complementar às próprias instituições.

## **B. Bases para uma proposta de carreira docente para todo o ensino superior**

As instituições de ensino superior deverão ter uma percentagem mínima do seu pessoal docente (definido por um rácio para o número de estudantes) (i) integrado na carreira docente definida abaixo, podendo ter (ii) outros docentes com contrato de trabalho nos termos da legislação geral do trabalho, e ainda (iii) outros docentes convidados com contrato de prestação de serviços para funções específicas relacionadas com algum exercício profissional.

### **B1. Carreira docente**

1. Categorias: Professor auxiliar, professor associado e professor catedrático.
2. Provas académicas (não conferentes de grau):

- Habilitação a que se podem apresentar doutores que tenham realizado um currículo considerado equivalente ao exigível a um professor/investigador auxiliar com um mínimo de cinco anos de trabalho na categoria;
  - Agregação a que se podem apresentar doutores com habilitação e com um currículo correspondente a um mínimo de dez anos de trabalho na categoria de professor auxiliar ou de professor associado.
3. Recrutamento de
    - Professores auxiliares: de entre os doutores através de concurso regulamentado pela própria instituição;
    - Professores associados: de entre os doutores com a habilitação, através de concurso regulamentado pela própria instituição;
    - Professores catedráticos: de entre os doutores com a prova de agregação, através de concurso regulamentado pela própria instituição.
  4. Júris das provas académicas. Serão escolhidos de entre os professores com aprovação na prova correspondente por sorteio nacional.
  5. Júris dos concursos para o provimento de vagas de professor auxiliar, associado e catedrático: Serão propostos pela instituição detentora da vaga e serão constituídos por professores da própria e de outras instituições que tenham o mesmo nível ou nível superior.
  6. As instituições poderão dirigir convites a pessoas que então se submeterão ao concurso.
  7. Promoção é definida em regulamento de cada instituição para produzir efeitos salariais.

NB1: A regulamentação a fazer por cada instituição poderá, para as instituições públicas, ser feita de acordo com regulamentos gerais (talvez diferentes para as universidades e para os institutos politécnicos) onde serão previstos mecanismos de avaliação periódica. Preferencialmente, deverá existir uma entidade avaliadora nacional com comissões de avaliação por disciplina que sejam levadas a usar critérios de nível internacional. Estas competências poderão vir a ser transferidas para as próprias instituições, mesmo públicas, mas parece imprudente que isso seja feito antes de ser reforçada e estabilizar uma capacidade de governação mais forte e mais responsável.

NB2: Se quisermos melhorar o nível e a competitividade do nosso ensino superior, poderá introduzir-se um sistema de avaliação do desempenho individual dos docentes à imagem do que funciona e funciona muito bem em Espanha e no Brasil. Os resultados desta avaliação poderiam então ser usados para efeito de promoção e até de admissão a provas de habilitação e de agregação.

## **B2. Docentes em regime de contrato (privado) de trabalho sem o estatuto de funcionário público.**

Compete às instituições, dentro do seu orçamento, definir a carreira deste pessoal bem como o seu nível salarial.

## **B3. Docentes convidados em regime de prestação de serviços.**

Para além do pessoal próprio previsto acima, as instituições são incentivadas a dar aos alunos uma visão do posto de trabalho para que poderão estar a ser preparados ou a dar completos de formação mais profissionalizantes recorrendo à prestação de serviços por profissionais de reconhecido mérito. Este mecanismo deverá ser usado para dar maior flexibilidade e profissionalização a alguns cursos, permitindo alteração dos seus objectivos e conteúdos sem graves consequências para as instituições.

## **C. Comentários aos pontos propostos**

### **I. Internacionalizar o ensino superior**

O futuro do ensino superior só é pensável num quadro de maior internacionalização pelo que o recrutamento internacional de docentes/investigadores e de estudantes tem de ser encarado como único caminho para as instituições que se pretendam de nível internacional. Notemos contudo que uma comparação internacional simples permite constatar que temos um número excessivo de instituições e que, se talvez nem todas poderão sobreviver, com certeza a maioria não poderá ter aspirações ao palco internacional em todos os seus aspectos. A regra básica de exposição internacional pode ser universal mas tem de se esperar que o seu efeito seja muito diferenciado. Partindo duma situação em que a internacionalização do recrutamento de docentes é a rara excepção teremos de introduzir estímulos suaves mas firmes neste sentido.

### **II. Espaço português de ensino superior**

Apesar de todos concordarmos que o “inbreeding” é um dos mais graves problemas do nosso ensino superior, nunca foi tentada em Portugal qualquer política no sentido de o combater ou mesmo atenuar. Ouve-se dizer frequentemente que é um problema de cultura, que a mobilidade da sociedade portuguesa é muito limitada e que, sendo um problema cultural, assim deverá permanecer, talvez para manter o que de castigo ainda nos resta. Não valerá a pena tentar implementar medidas que os espanhóis têm tentado (com sucesso limitado), que os italianos mantêm (com efeitos aquém do desejável) ou que os franceses conseguiram introduzir definitivamente na sua cultura académica? Noutros países, quer da Europa ocidental, quer da Europa central e oriental, isto é um adquirido que não se discute.

A mobilidade temporária por períodos sabáticos ou estadias curtas deve ser prevista e ser deixada aos mecanismos decisórios dos docentes e das instituições. A mobilidade através de novos contratos tem de ser incentivada criando maior

transparência real (o que se poderá conseguir com uma menor transparência formal) em todos os processos de recrutamento que devem ser separados dos processos de promoção.

### **III. Reforçar a qualificação do corpo docente, exigência de um ensino de qualidade**

Não há hoje razão de princípio ou de realidade para que o doutoramento não seja o nível de entrada para todas as carreiras docentes do ensino superior. Isto não significa que não possa haver mecanismos especiais para resolver problemas específicos de carência de pessoas qualificadas. Contudo, estes mecanismos deverão ser considerados extraordinários. O mestrado não deverá ter relevância para efeitos de carreira docente, a menos das situações extraordinárias apontadas mas, mesmo aí, o efeito deve ser suave e não dar direito ao prosseguimento na carreira.

Quer a prova de agregação em si, quer o seu papel na carreira docente terão de ser repensados. Actualmente há sinais preocupantes de abaixamento de exigência que resultam de a prova não implicar grande aumento de custos nem a ocupação de lugares de quadro e de os júris dependerem da escolha local.

Parece possível criar mecanismos de promoção distintos do recrutamento para lugares intermédios e de topo na carreira docente de modo a manter as legítimas expectativas dos docentes actuais mas permitir introduzir mecanismos de recrutamento mais abertos e eficazes no sentido de garantirem o desenvolvimento futuro do ensino superior português num quadro de abertura internacional. Tem de dizer-se que estas condições não estão garantidas actualmente!

O actual sistema de concursos é frequentemente acusado de valorizar excessivamente a investigação e não dar atenção à qualidade pedagógica. Contudo, não é inédito que em concursos se veja valorizar a parte pedagógica de candidatos que não fazem qualquer prova documental dos seus méritos (o que é formalmente irregular) podendo-se pensar que esses argumentos são chamados quando nada de positivo há a dizer sobre a parte de investigação científica... Temos de concordar que a produção científica portuguesa é baixa pelos padrões europeus, embora tenha tido taxas de crescimento muito interessantes nos últimos anos. Temos assim de manter e reforçar o esforço para aumentar a produtividade e qualquer medida que crie caminhos (porventura mais fáceis) tem de ser evitada a todo o custo.

Há necessidade de instalar mecanismos de avaliação individual do desempenho dos docentes, quer na componente docente quer na componente de investigação. Os resultados de uma tal avaliação poderiam então ser usados para efeitos de promoção e também para efeitos de recrutamento.

### **IV. Promover a estabilidade do corpo docente**

A situação das nossas instituições é hoje completamente diferente da que existia há vinte anos e é necessário encontrar soluções diferentes. A existência de três níveis de docentes doutorados (professores) parece razoável e corresponde à situação efectiva actual. Já a fixação de dotações globais pode não ser muito compatível com os nossos brandos costumes se quisermos manter alguma credibilidade da carreira. A alternativa de manter uma dotação de quadro do tipo da actual (já muito ampla pelos padrões de outros países) mas criar um sistema de promoções que premeie o desempenho dos docentes e que possa ser de decisão mais local poderia ser uma alternativa.

A figura de docente convidado não é, em geral, bem usada mas seria de manter e de incentivar para trazer ao contacto com os estudantes profissionais que lhes dêem uma vivência do mundo exterior em áreas profissionais relacionadas com o respectivo curso. Com este objectivo, deveriam ser pessoas com outra actividade principal contratadas a tempo parcial para leccionarem uma (ou parte de uma) disciplina específica. O pessoal docente do ensino superior deverá ser cada vez mais entendido como profissional da docência e investigação, sendo este um mecanismo de contacto entre o estudante e o mundo exterior que no passado era dado por professores que só nominalmente o eram em tempo completo (ou até em dedicação exclusiva). Este caminho de profissionalização dos docentes foi largamente conseguido nos últimos trinta anos mas tem de ser continuado e terminado sem privar os estudantes de algum contacto com o mundo do trabalho não académico.

### **V. Precisar os direitos e deveres dos docentes**

É necessário precisar os direitos e deveres dos docentes sem caminhar para uma sobre-regulamentação que torne as nossas instituições ainda menos eficientes e mais ingovernáveis. Criemos uma estrutura de governo das instituições que seja mais forte do que a actual (princípio com que todos concordam) e definamos os direitos genéricos dos trabalhadores docentes e não docentes. O conteúdo funcional do docente pode ser definido em termos gerais mas sem bloquear o natural desenvolvimento das instituições e do seu meio envolvente.

### **VI. Ampliar a autonomia das instituições**

A autonomia das instituições deverá ser reforçada mas com uma responsabilização mais forte e com novas formas de governo. A figura do contratado (não funcionário público) para funções administrativas, técnicas ou docentes e de investigação tem de ser introduzida e regulamentada. Deverá usar-se o quadro geral das relações de trabalho vigente no país e deixar às instituições, aos seus novos e mais fortes órgãos de governo a definição de conteúdos funcionais que criem a flexibilidade necessária ao sucesso. O sistema remunerativo deverá ser flexibilizado. Para os sujeitos de contrato de

trabalho, o mercado ditará as suas regras. Para os funcionários públicos serão necessários mecanismos de incentivo que premeiem os melhores e assim permitam atingir melhores resultados.

Muitas das ideias associadas a um reforço da autonomia ou à liberdade de contratação (recrutamento) deverão ser ligadas a uma alteração do modelo de governo das instituições. No mínimo, deve ser reforçada a figura de topo (Reitor ou Presidente) com órgãos de controlo interno e externo mas com responsabilidade efectiva pelo sucesso da instituição. Isto significa que numa estrutura convencional, o Director de uma Faculdade dependerá do Reitor! Seria desejável que o sistema de escolha desta figura avance no sentido de depender menos das corporações internas. (Demagogia pós-revolucionária quanto aos alunos, irreal e sem qualquer justificação histórica ou pragmática quanto aos funcionários, duvidosa - na sua abrangência actual - quanto aos docentes/investigadores.) Será arriscado introduzir alterações abruptas mas parece haver receptividade para alguma alteração. No sistema britânico, há um *search committee* que vai procurar a pessoa mais habilitada no “mercado”. Muitas vezes é um professor ou funcionário superior que envereda por esta segunda carreira. Não deveria ser profissionalizada como carreira mas poderia usar-se a figura de avença (deve haver melhor figura legal) para aumentar a liberdade contratual e, se fosse funcionário público, oferecer uma licença sem vencimento no seu posto de origem. Na prática, os novos reitores/presidentes seriam recrutados de entre reitores/presidentes de (outras) instituições menores ou de entre professores com experiência de gestão a nível de Faculdade. A presença de individualidades externas no Senado ou em Conselhos Consultivos são experiências interessantes mas mal conseguidas. Dificilmente se pode conseguir que alguém que dedica à instituição algumas horas por ano possa dar uma contribuição útil. Experiências a evitar são eleições por sufrágio universal (que politiza a instituição por ganhar quem puder financiar melhor a campanha... – veja-se a Espanha) ou a representação, por inerência, de autarquias, sindicatos ou associações empresariais.

## **VII. A transição**

## **VIII. O desenvolvimento do processo**