

Carreira docente universitária: uma proposta de alteração do Estatuto

Algo terá de radicalmente mudar a breve prazo, sob risco de termos uma carreira docente ainda mais bloqueada

O recente artigo de Rui Tavares no PÚBLICO (“A Universidade Feudal-Neoliberal”) fez-nos reflectir uma vez mais sobre um ponto quase “tabu” quando se discute a vida universitária.

A carreira docente universitária (CDU), constituída por três categorias, Professor Auxiliar, Prof. Associado e Prof. Catedrático, enferma de um problema de fundo, que se tem repercutido nos últimos anos de forma evidente e frequentemente aguda em muitas universidades: a progressão e os respectivos concursos e a falta de rejuvenescimento do corpo docente.

A promoção na carreira docente é efectuada através de concurso público, externo, aberto nacional e internacionalmente. Ora o processo concursal externo, em qualquer profissão e carreira, faz sentido para a entrada na carreira, mas não para a promoção às categorias seguintes, a não ser em situações excepcionais, em que a universidade necessita de reforçar alguma área a nível de associados ou catedráticos em que não haja candidatos internos com competência nessa área, implicando, portanto, um aumento do número de docentes. São bem conhecidas as numerosas situações de irregularidade, quando não mesmo ilegalidade, com que se deparam os concursos, fruto da actual situação.

E no tocante a endogamia (*inbreeding*, em inglês) até hoje ninguém foi capaz de definir com clareza e com situações concretas o que se entende por “endogamia”. Alguém que se licencia e vai até catedrático na mesma universidade? Alguém que se doutora e vai a catedrático na mesma universidade? Alguém que entra num concurso de Auxiliar e chega a Catedrático na mesma universidade? E se ficar em Auxiliar? Ou se for apenas a Associado? Alguém que se licencia na universidade A, mestrado na universidade B, doutoramento na universidade C, Auxiliar na B, mas ficando sempre em Auxiliar? E se for a Associado já é endogamia? Ou pior ainda, se conseguir (por milagre, nos tempos que correm) chegar a Catedrático? Ou outras situações? Creio que a maioria concordará que será o primeiro caso, embora curiosamente muitos dos críticos da “endogamia” se encaixam precisamente neste caso.

Acresce que no âmbito do Estatuto da



Carreira Docente Universitária (ECDU, 2009) as universidades são obrigadas a implementar um rácio de percentagem de docentes, 50% de Professores Associados e Catedráticos, no seu corpo docente o que não acontece actualmente na maioria das instituições, encontrando-se algumas muito longe de tal valor. Na situação actual, é justo dizer que a carreira se encontra bloqueada.

Propõe-se assim que seja estudada a possibilidade de se poder separar os concursos para admissão de pessoal docente dos processos de promoção. Enquanto que os concursos seriam, no essencial, para admissão na carreira docente



A tarefa de rejuvenescer o corpo docente e investigador do ensino superior será apenas por concursos o que diminuirá a potencial ‘endogamia’

(Professor Auxiliar), a promoção, conjugando (a) o processo de avaliação interna das universidades, e (b) júris maioritariamente externos (p. ex.: cinco elementos, sendo dois internos da universidade e três externos) e com inclusão obrigatória (sempre que possível) de elementos internacionais de reconhecimento mérito teria como objectivo possibilitar a promoção para

Professor Associado ou Catedrático aos docentes que reunissem: (a) as condições consideradas mínimas para cada caso; e (b) se sujeitassem a uma avaliação pelo referido júri. O processo teria de ser transparente e respeitar o princípio do mérito e da excelência para cada categoria.

Existem diversas vantagens: (1) do ponto de vista dos docentes da instituição, a sua promoção não fica dependente das carreiras dos outros docentes da mesma instituição, tudo dependendo do seu mérito, e para além disso diminui a conflitualidade e a possibilidade de favorecimentos; (2) do ponto de vista das instituições (Universidades), as verbas necessárias para as promoções são da ordem de poucos milhares de euros por ano e por docente (10 a 20 vezes menores que a contratação de um novo docente), pelo que os constrangimentos orçamentais para as promoções serão sempre muito mais ligeiros do que para as novas contratações, para além da diminuição da conflitualidade ligada aos concursos (incluindo a diminuição provável dos processos em contencioso, hoje quase corriqueiros) e ajudará a melhorar o ambiente académico; cada instituição pode previamente definir em cada ano quanto dispõe nos orçamentos para promoções, e quanto para contratações, o que clarifica e simplifica o planeamento da instituição; (3) do ponto de vista da tutela, ou seja, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES), o desbloquear controlado (escalonado) das promoções nas carreiras, que de outra forma serão um

problema nos próximos anos, depois dos congelamentos dos últimos anos, acrescido da diminuição da conflitualidade ligada aos concursos (incluindo a diminuição provável dos processos em contencioso) ajudará a melhorar o ambiente académico.

O rejuvenescimento do corpo docente e investigador do ensino superior – que o MCTES vem referindo como prioritário – será obtido apenas pelos concursos, e será mais fácil de clarificar, mesmo em termos orçamentais, os custos necessários para cada uma das instituições; a prazo, como todos os concursos serão obviamente preenchidos por candidatos vindos de fora, a potencial “endogamia” diminui, e reduz-se o gap entre a composição actual do corpo docente nas universidades e o que a lei estabelece para a mesma, com um esforço orçamental mínimo.

Uma coisa é certa: algo terá de radicalmente mudar a breve prazo, sob risco de termos uma carreira docente ainda mais bloqueada, completamente desfasada de carreiras equivalentes em universidades europeias e americanas, mas também com um sistema aberrante que contrasta com a generalidade das carreiras de outras profissões, como por exemplo a da magistratura, diplomática, médica (entre muitas outras).

**Manuel Galvão de Melo e Mota
Manuel Pereira dos Santos
José Biléu Ventura
João Manuel Valente Nabais**

Universidade de Évora