

vos de promoção; apreciação de recursos interpostos contra julgamento de condições de merecimento; exame de recursos contra erros ou omissões havidos nas classificações de merecimento; preparação dos editais para concursos públicos; preparação dos concursos públicos.

Por último, nunca é demais chamar a atenção para o fato de que a racionalização que se pretende com relação à criação e institucionalização de uma carreira docente para o ensino superior federal tem de ser cuidadosamente ponderada, em todos os seus aspectos e conseqüências. Do contrário — com a adoção do concurso público como critério único para o provimento da classe de titular — estaremos todos os interessados contribuindo para pavimentar o caminho para o surgimento triunfal e majestático de uma figura parecida com a do antigo *catedrático* — o dono da cátedra com sua *sebenta* e tudo que ela tem de deletério, retrógrado e esterilizante no âmbito do ensino superior.

Sugestões para leitura:

livros: Stahl, O. Glenn — *Public Personnel Administration*;

NY: Harpers & Bros, 6ª ed., 1965
Aquino, Cleber P. *Administração de Recursos Humanos*.

SP: Atlas, 1979

Likert, Rensis *A Organização Humana*. SP: Atlas, 1975

Jun, J. e Storm, W.B. *Tomorrow's Organizations: challenges and strategies*. USA: Foresman, 1973

Fayol, Henri *Administração Industrial e Geral*. SP: Atlas 1968

Berkley, G. *A Revolução Administrativa*. RJ: Expressão e Cultura, 1972

artigos: Randall, F.D. "Stimulate your Executives to Think Creatively" — *Harvard Business Review*, nº 4, 1956

MacGregor, D. "An Uneasy Look to Personnel Appraisal" *Harvard Business Review*, nº 3 1957

Varela, J.A. "Whay Promotions Cause Trouble and How to Avoid It". *Revista Personnel*, nov./dez. 1964

leis: Dec. Lei nº 1.713, de 28/10/39

Lei nº 1.711, de 28/10/52

Lei nº 5.540, de 28/11/68

Lei nº 5.645, de 10/12/70

Dec-lei nº 200, de 25/2/67

Constituição Federal de 1967.

A propósito do docente no ensino superior federal

Gilberto Tristão (*)



Paulo Vieira da Silva, professor do Departamento de Administração da Universidade de Brasília e Assessor Legislativo da Câmara dos Deputados, é Doutor (Ph.D) em Educação Superior pela University of Southern California. Em seu artigo, traz à discussão "a questão da carreira naquilo que ela tem de conceitualmente específico quando considerada nas entidades de ensino superior que agora contam com o referencial de um plano de cargos e salários". Entretanto, preocupa-se em enfocar o assunto sob bases mais amplas, quando afirma que a discussão do tema "poderá também contribuir para o melhor entendimento do sentido de carreira no âmbito de interesse do funcionalismo público em geral".

Essa sugestão, até mesmo pela função que estou exercendo no momento, Chefe de unidade de ensino de graduação e pós-graduação, levou-me a refletir sobre um aspecto específico da carreira: a sua contribuição para a produtividade do servidor.

As Instituições de Ensino Superior (IES) estão mais voltadas para o ensino do que para a pesquisa, a extensão e a administração. Esse fato faz com que até o tempo do professor seja basicamente alocado a disci-

plinas, devendo o Chefe do Departamento preocupar-se com o cumprimento da carga horária estabelecida nos contratos de trabalho: no regime anterior, professores TP-12, TP-24 e DE. Atualmente, professor de 20 horas e DE.

O sistema universitário não evoluiu para estabelecer parâmetros de comprometimento dos docentes com as demais atividades. Ou seja:

*quantas pesquisas por ano teria que realizar o professor em regime de 20 horas e o em DE;

*Quantos artigos por ano teria que publicar o professor em regime de 20 horas e o em DE;

*quantos livros por triênio teria que

PRDUTIVIDADE NÍVEL	PESQUISAS	ARTIGOS	LIVROS	NOTÓRIO SABER POR NÍVEL
Assistente	X	Y	Z	$N = X + Y + Z$
Adjunto	$X + \Delta X = X_1$	$Y + \Delta Y = Y_1$	$Z + \Delta Z = Z_1$	$N_1 = X_1 + Y_1 + Z_1$
Titular	$X_1 + \Delta X = X_2$	$Y_1 + \Delta Y = Y_2$	$Z_1 + \Delta Z = Z_2$	$N_2 = X_2 + Y_2 + Z_2$

* Chefe do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. UnB

IDÉIAS

publicar o professor em regime de 20 horas e o em DE;

*que carga de funções administrativas deveria ter o professor em regime de 20 horas e o em DE — aqui poderiam ser incluídas funções de representação do Departamento em órgãos colegiados, de orientação (de alunos, estágios e dissertações), e outras afins.

A inexistência desses parâmetros e o fato de sua produtividade extra-classe não ser integrada a uma política de mérito faz com que a produtividade média do professor universitário brasileiro seja baixíssima.

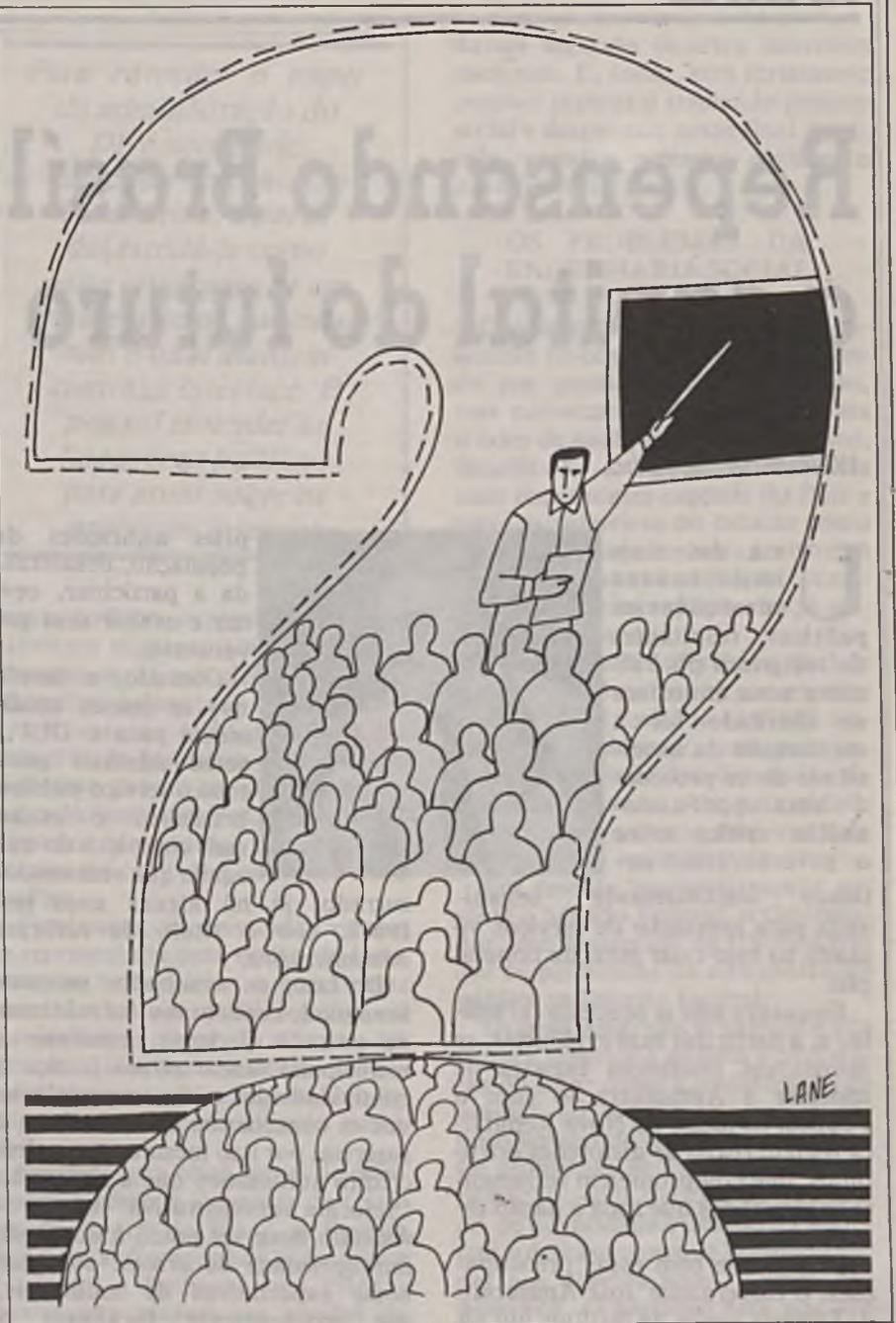
As instituições de cursos superiores estão mais voltadas para o ensino do que para a pesquisa, extensão e administração. O sistema universitário não evoluiu para estabelecer parâmetros de comportamento dos docentes com as demais atividades. A produtividade do professor universitário no Brasil está entre as mais baixas do mundo.

Nas IES, a oportunidade de progressão ou promoção está condicionada apenas à aquisição de títulos formais, quando deveria também estar vinculada à produtividade. A Universidade de Brasília, por exemplo, garante o acesso automático ao nível de Adjunto quando o professor comprova a obtenção do título de Doutor.

Nesse momento vale questionar: as IES estão preocupadas apenas em que os seus docentes façam cursos de pós-graduação?

É óbvio que, em termos de objetivos institucionais, isto seria muito pouco. É, porém, chegada a hora de passar da retórica para a ação. E isto só será possível com normas adequadas.

O dia em que for operacionalizado o conceito de *notório saber* de tal maneira que ele possa ser efetivamente incluído como um dos critérios de julgamento para acesso às oportunidades oferecidas pela car-



reira, a produtividade acadêmica aumentará sensivelmente. E isto poderá ser obtido quando se normatizar que notório saber, para efeitos de promoção ou progressão corresponde ao quadro da página anterior.

Se houver a preocupação em que a busca de quantidade prejudique a qualidade, poder-se-á exigir que pesquisas, artigos e livros recebam avaliação por comissão nomeada para cada área que atribuirá julgamento "válido para efeitos de promoção" ou não, em função da qualidade dos mesmos.

Entendo, portanto, que a produtividade acadêmica deva ser considerada na carreira do Magistério Público Superior como incentivo ao professor para dedicar parte do seu tempo contratual a pesquisas e redação de artigos e livros.

Nada impede que outros fatores sejam considerados, como o número de horas-aula ministradas. E, não resta a menor dúvida, o assunto merece ser objeto de estudo pelas IES, motivo pelo qual sugiro a criação de comissões com essa finalidade.

Recomendo a leitura do artigo do Professor Paulo Vieira da Silva.