

## **SOBRE A GESTÃO DA CARREIRA DOCENTE**

### **NO ENSINO SUPERIOR**

#### **- concursos e progressão –**

**Por**

**Rui Penha Pereira**

As seguintes considerações são apresentadas com vista à possível abertura do debate sobre o método de progressão na carreira docente do Ensino Superior (ES) em Portugal.

Talvez por tradição, a gestão de carreiras no ES, é notavelmente singular porque parece que estas instituições têm um procedimento que mais organização nenhuma tem em Portugal ou no estrangeiro.

O ES não possui mecanismos equivalentes a sistemas de progressão na carreira sem ser os Concursos Externos e Universais, ou seja, não tem Concursos Internos, existentes nos outros órgãos da Função Pública, ou progressão por Patamares de Objectivos, correntes nas empresas.

Tal facto leva a distorções óbvias que não se encontram em nenhuma empresa, organização privada, ou restante Função Pública. Qualquer empresa privada parece que seria ingovernável se gerisse os seus Recursos Humanos, usualmente apontados como o activo mais importante da organização, sob os seguintes dois efeitos:

a) **Risco de Aumento Compulsivo do N° de Empregados**

Sempre que quisesse fazer progredir na carreira um seu colaborador, a empresa é obrigada a abrir um concurso externo e a passar pela possibilidade de ter de admitir um novo empregado.

Assim, se a empresa quiser dar a todos os seus colaboradores uma oportunidade de progressão em cada cinco anos, tal implicaria correr o risco de ter que duplicar a sua força de trabalho a cada ciclo dos tais cinco anos.

Talvez não seja difícil concordar que perante tal absurdo, nenhuma empresa seria governável e por isso mesmo estas não têm tal procedimento.

b) **Desmotivação dos colaboradores.**

Uma segunda razão para uma empresa não adoptar tal procedimento é também fácil de perceber dado que este significaria endereçar os seus colaboradores, por vezes de décadas, a seguinte mensagem: “você podem ser dedicados e proficientes, até mesmo por uma vida inteira, mas quando se trata de reconhecimento e benefício, nós vamos ao exterior ver se há outros que (de maneira subjectiva e complicada) são considerados melhores que vós”.

Talvez também não seja difícil de ver que qualquer empresa teria a sua força de trabalho sempre nos mais baixos níveis de motivação, com as devidas consequências na performance do “mais importantes activo da organização”.

Mas, dir-se-á que no ES nem a força de trabalho duplica, nem há desmotivação; Ou dir-se-á que no ES há uma procura constante do “mérito/excelência” e que os colaboradores sabem ser essa a regra – justificação que parece estar na base do actual procedimento.

Argumentando contra tais razões faz-se notar:

Primeiro, a força de trabalho não duplica devido ao efeito do binómio hipocrisia benévola/restricção hipócrita.

Hipocrisia benévola: numa tentativa de corrigir o que seriam clamorosas injustiças para com as pessoas da organização, de forma hipócrita, encena-se um concurso externo, mas favorecendo o mais possível o concorrente “da casa”.

Restricção hipócrita: sob diversos pretextos, entre os quais o de que poderia entrar “um de fora”, não se abrem concursos – o que, frequentemente, serve de desculpa para infernizar, hipocritamente, todos ou alguns “dos de dentro”, barrando a sua legítima progressão.

Segundo, a busca do “mérito/excelência” pode justificar-se apenas em casos verdadeiramente excepcionais. De contrário teríamos que procurar razões objectivas para admitir que a média de mérito dos trabalhadores de uma organização, seria significativamente inferior à média do mérito dos trabalhadores exteriores disponíveis para trabalhar nessa organização. Ora tal parece não ser plausível, nem, sobretudo, ser uma atitude respeitosa para com quem trabalha e cumpre regularmente com o que lhe é exigido.

Quando a organização está interessada em admitir alguém verdadeiramente “excepcional” – um Einstein, por exemplo - então pode recorrer ao convite directo ou ao concurso externo, como de resto recorre quando, genuinamente, procura aumentar a sua força de trabalho e recruta no exterior. Não se pode é admitir que contratar Einstein seja motivo para enxovalhar e torpedear os legítimos direitos e expectativas dos cidadãos e trabalhadores que já estão na organização e a ela têm dado o seu melhor. Julga-se, de resto, que o próprio Einstein, ou equivalentes, não quereriam tal, se é que têm uma ética de decência que os horrorizaria de protagonizarem um tão evidente elitismo agressivo. Em geral, parece sequer que não é ético colocar as pessoas “exteriores” nessa posição, e não os fazer entrar para uma organização onde podem esperar a animosidade ressentida dos “de dentro”.

Mas, poder-se-á insistir, que o facto de se tratarem de organizações do ES público, numa democracia, os tais lugares devem ser disponibilizados à generalidade dos cidadãos nacionais. É esse um acto de justiça na igualdade de oportunidades.

Faz-se aqui notar, que tal tentativa de justiça de oportunidade acontece actualmente apenas para cargos a nível de chefia, para períodos limitados por comissão de serviço, como reitores ou quadros de alta direcção de organismos públicos, nomeadamente através do organismo que é a CRESAP. Em toda a Função Pública, tal não se verifica para os restantes quadros. Tal como não se verifica nas empresas, porque tal seria o caos – um país inteiro em precariedade e concentrado num permanente festival concursal. Ou seja, concentrado pois na competição e não na cooperação. Aqui o reforço de acusação de elitista ao actual sistema.

Mas suponha-se ainda que nos assumimos elitistas para o ES público e dizemos que aqui está algo “superior”, algo como: “aqui reside a elite de uma nação que forma as suas outras elites, por isso justifica-se a excepção”. Estranho aqui é um pequeno paradoxo: As instituições do ES são casas de ciência e logo de investigação do conhecimento factual objectivo, por métodos objectivos. Isto é, a verdade provisória científica admite-se como desejavelmente não poluída pela opinião ou visão subjectiva, ou seja do sujeito. Ora o que acontece com os tais concursos externos é que estes são baseados em júris constituídos por sujeitos e são inevitavelmente baseados ainda nas suas opiniões, procedimentos e conclusões. Ou seja, são eminentemente subjectivos e logo, necessariamente, anticientíficos, o que não deixa de ser caricato e paradoxal.

Um segundo paradoxo interessante é o que envolve a chamada “distribuição forçada” relativa a percentagens máximas impostas às diversas categorias profissionais. Por um lado advoga-se, teoricamente, o progresso máximo das pessoas para fazer progredir a instituição e o país, mas pelo outro diz-se que afinal apenas alguns podem ter a categoria tal e tal. Convém aqui não confundir categorias profissionais com cargos de gestão, esses sim necessariamente limitados. Parece estar-se novamente no domínio da hipocrisia.

Assim, propõe-se que para os diversos níveis das categorias profissionais do ES público, sejam elaboradas listas de requisitos bem objectivos, que uma vez atingidos, confirmam a progressão automática a tal categoria, objectivando-se o mais possível o sistema.

Finalmente, talvez convenha interrogarmo-nos se um sistema como este da obrigatoriedade de concursos públicos não é visto como bom, produtivo, eficiente, harmonizador, justo, motivador, ético, em nenhuma outra organização que não o ES público português, porquê mantê-lo aqui?

Este pois o debate que gostaríamos fosse iniciado nos sindicatos do ES e por estes estendido a todos os colegas docentes do ensino superior em Portugal, por forma a motivar a eventual elaboração de propostas para remodelação do sistema de gestão de recursos humanos nestas instituições.

**Nota: texto enviado em Abril de 2015, às direcções nacionais dos sindicatos do ensino superior, FENPROF e SNESUP.**