

“Manifesto pela Ciência Tecnologia e Inovação – a aposta no mérito”

por Luís Moniz Pereira

Professor Catedrático, UNL
<http://centria.fct.unl.pt/~lmp>

Resumo

Neste artigo começa-se por caracterizar, como pano de fundo, o papel da Ciência, da Tecnologia, e da Inovação, em termos dos seus valores humanos, sociais e políticos. Em particular, menciona-se o seu posicionamento em Portugal, expectativas para o seu desenvolvimento, e obstáculos a ultrapassar. Na segunda parte, identifica-se a necessidade premente de existência de um sistema de avaliação do mérito individual dos investigadores, muito em especial no contexto académico, e os obstáculos à sua introdução. Por fim, propõe-se medidas concretas imediatas para a inscrição organizativa social de um tal sistema de mérito.

INTRODUÇÃO

A Ciência traz valores importantes, formativos, de ginástica mental. E se os jovens, e as pessoas em geral, devem fazer exercício físico, também devem exercitar-se a pensar, a ter sentido crítico, a escolher. Talvez por isso certas ideologias, certos partidos políticos, não estejam muito interessados em Ciência. E certas políticas, que pensam mais na tecnocracia e na instrumentalização da rendibilidade do ser humano/robot, preferem o jovem consumidor/votante acrítico.

Contudo, a Ciência tem razões e valores que a Economia desconhece, e desconhecerá... Por exemplo, o maravilhamento perante o conhecimento; a sua construção e herança histórica como valor partilhado da humanidade; o preferir a verdade a ter razão; a cooperação global como valor essencial que se sobrepõe à competição; a procura do rigor intelectual, segundo o qual somos os primeiros críticos de nós próprios; a atenção dada à crítica alheia e aceitação da argumentação como modo de dirimir diferenças; a crença na existência de uma realidade externa que não pode ser convencida com propaganda ou emoções humanas...

Há uma diferença entre a Esquerda e a Direita na forma como se relacionam com a Ciência. A Direita, em contraposição à Esquerda, preocupa-se menos com a Ciência e mais com a Tecnologia como forma de negócio. Menos com o global e social, e os tais valores intrínsecos à Ciência, e mais com o lucro tecnológico.

Tem havido em Portugal uma pressão grande para transformar as universidades num mero laboratório das traseiras das empresas, enquanto estas abdicam de contratar o verdadeiro produto das universidades, que são as pessoas qualificadas de alto nível e experiência científica. Pretende-se matar a galinha em vez de a deixar produzir.

A Economia imediata parece ser a medida de todas as coisas. Simplismos para quem não quer, não é capaz, de pensar no global comum. Afinal o lucro é a única medida, porque o Mercado pensa magicamente por nós. Os problemas são demasiado complicados para os tecnocratas, e estes simplificam-nos à medida do seu utilitarismo egoísta. A Ciência não é rentável certamente porque não compatível, em Portugal, com

os balanços anuais de contas ao Mercado que esquecem o longo prazo. Também, obter produtos estrangeiros chaves-na-mão é sempre mais cómodo para o gestor que afinal não quer arriscar na capacidade nacional.

A distinção entre Ciência e Tecnologia é essencial. A primeira define o possível, a segunda escolhe em que vamos concretizá-lo. O financiamento no entanto já influencia antecipadamente o possível, com vista a uma escolha de realização. A Tecnologia tem mais a ver com opções políticas e económicas do uso e aplicações da Ciência. Mas que Ciência de apoio à Tecnologia é que devemos financiar? Muitas escolhas existem.

Podem-se valorizar as ciências humanas (os tecnocratas invariavelmente diminuem-lhes o financiamento); ou podem-se subsidiar encapotadamente as empresas; ou poupar na contratação na administração pública, por via de bolsas temporárias, ao invés de criar emprego científico. Pode-se atender à opinião e conhecimento científicos para informar os problemas complexos da nossa sociedade, ou pode-se remetê-los antes para a decisão política desinformada.

Embora não haja propriamente uma ciência portuguesa, é importante defender uma ciência portuguesa. Mas a Ciência não tem nacionalidade, é como as leis da Física. Por isso, e porque beneficiamos da Ciência internacional, devemos também contribuir para ela. Defendamos a Ciência portuguesa porque defendemos a Ciência não portuguesa! Mas estamos atrasados em fazê-lo.

A actividade excessiva como docente atrapalha frequentemente a actividade de investigador, mas é na Universidade que se encontram mais de 300 centros de investigação. A investigação científica precisa de investigadores a 100%, pelo menos em certos períodos da sua vida, e de gestores qualificados. A boa gestão universitária no entanto não existe, porque não tem verdadeiros instrumentos de gestão. Dinheiro não tem, lugares de quadro são poucos e esparsos, avaliação regular e consequente do mérito pessoal não existe.

Em qualquer caso, a docência complementa a investigação, e permite reproduzir o sistema de conhecimento, não só mas sobretudo a nível da pós-graduação. Interessa criar modalidades de dedicação completa à investigação, por certos períodos, por aqueles que já demonstraram ser mais capazes a fazê-la.

A Lei 10/2004 de 22 de Março “Cria o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública”, e veio colocar o assunto na ordem do dia. Mas assistimos ao Ensino Superior a fugir-lhe porque embora avaliemos outros não queremos ser avaliados individualmente.

Em que nos ajuda a estratégia definida na Cimeira de Lisboa? Queremos de facto a sociedade do conhecimento? Ou apenas acenar com poeira mediática? Os nossos jovens vão de facto aprender os valores do conhecimento, ou continuarão alienados à engrenagem do consumo e da competição antropofágica? Como é possível uma sociedade do conhecimento em que estes temas se não debatem? O conhecimento só interessa para criar empregos mais sofisticados, ou vai justamente ao cerne dos valores que pretendemos promover?

Queremos uma Ciência e uma Tecnologia para servir a humanidade como um todo, ou, ao invés, para produzir “gadgets” irrelevantes (mas que preenchem o vazio existencial...) ou chacinantes armas inteligentes? Para despoluir ou para poluir? Preocupada com o todo, ou ocupada pelo lucro “*über alles*”?

Portugal continua com enorme iliteracia científica. O atraso aumenta porque outros do espaço Europeu movem-se melhor e mais depressa. Aprovou-se na UE o aumento para 3% do PIB em 2010 do financiamento à Ciência e Tecnologia, mas depois logo vem um nosso ministro [do anterior Governo PSD-CDS] dizer que a meta não é para nós, nem metade, só para os outros.

Também está ausente qualquer estratégia de criação de emprego de investigadores pelo Estado, onde a quase totalidade das unidades de investigação se encontram sediadas. Trata-se pois de mais uma política de financiamento sem uma política de pessoal, uma vez que o financiamento do Ensino Superior, e seus quadros de pessoal, são definidos quase exclusivamente com base no número de alunos, quando estes afinal não traduzem as competências institucionais de investigação. Na verdade, o problema de fundo da investigação em Portugal sempre foi o da absorção de pessoal qualificado; mas agora, com o esgotamento da contratação pelo superior, tornou-se crítico.

REITORES MAUS GESTORES

O problema

Cerca de 75% do orçamento corrente das universidades públicas portuguesas é destinado ao salário dos docentes. Como fazem os Reitores a boa gestão dos salários deste pessoal altamente qualificado? Não a fazem! Não existe um esquema habitual de incentivos que premeie a competência em detrimento do imobilismo profissional, que faça a diferença entre o bom e o mau ensino. A avaliação pedagógica e científica regular dos professores universitários não é promovida pelos Reitores. Examinamos aqui porquê, e apontamos soluções imediatas.

Carreira docente e avaliação

Antes do mais, interessa ao contribuinte que paga o sistema universitário perceber o método de promoção de docentes que lhe está associado, já que isso deveria determinar a qualidade do mesmo. Iremos ver que a avaliação por progressão na carreira docente universitária é esporádica, irregular, sem critérios definidos, e portanto inadequada ao melhor funcionamento do sistema através da promoção sistemática da competência.

Poder-se-ia julgar, à semelhança do que se passa em qualquer empresa, que mesmo sem haver uma mudança de categoria na carreira e portanto de funções, que haveria de qualquer modo uma avaliação do desempenho dos docentes na categoria que detêm (por vezes toda uma vida...), a qual estimulasse e premiasse a competência numa base regular. Tal não acontece. Efectivamente, dois docentes na mesma categoria e

mesmo tempo de serviço, em qualquer universidade pública, auferem o mesmo salário, independentemente do seu desempenho, ou da qualidade dessa universidade.

Numa profissão que exige actualização permanente a nível internacional tal não faz sentido, e indicia uma má gestão de pessoal especializado, que tão caro custa ao país a formar.

Progressão na carreira e avaliação

A avaliação ligada à mudança de categoria no quadro da carreira é muito insuficiente, por falta de oportunidade de progressão. Assim, o provimento por concurso público, nas duas únicas categorias de professores do quadro (associado e catedrático) é muito esporádico, já que as vagas são exíguas, e ocorrem com bastantes anos de distância entre elas. Além disso, a dificuldade da mobilidade geográfica e familiar em Portugal, a sua abertura com fraca publicitação, os interesses institucionais velados, e a ausência de critérios uniformes (que poderiam ser estabelecidos a nível de Reitores), não fazem desses concursos as melhores ocasiões para uma salutar concorrência, como é regra noutros países.

O ingresso pela base na carreira docente faz-se por concurso na categoria de assistente estagiário. Mas aqui não há ainda desempenho na carreira que avaliar. A carreira universitária como professor, como é uso internacional, devia iniciar-se apenas depois do doutoramento. Só este grau lhe daria acesso.

Restam, finalmente, como ocasiões de avaliação a Nomeação Definitiva e as provas de Agregação. A primeira infelizmente não é pública, não tem incidência salarial, e decide, sem gradações, se o docente é despedido ou fica na carreira. A segunda tem incidência salarial, é pública, realizada uma única vez, mas não envolve qualquer aspecto concorrencial. Tal como nos concursos, nenhuma destas duas outras ocasiões de avaliação tem critérios mínimos estabelecidos...

Responsabilidade dos reitores

O enquadramento exposto acima leva a que um recém-doutorado contratado como professor auxiliar possa permanecer na carreira **sem nunca mais vir a ser avaliado** o resto da vida, quer em provas públicas quer em concursos documentais! Efectivamente, nada o obriga a sujeitar-se a essas avaliações...

Não existe pois uma avaliação regular e motivadora dos docentes universitários, e em particular **nenhuma** dentro de cada categoria da carreira.

Em Portugal caberia aos Reitores, no âmbito da autonomia universitária, a iniciativa de desencadear, a partir do topo da pirâmide, os instrumentos e metodologias para o fazer. Veremos de seguida mais alguns contornos da questão, e porque os Reitores nada fazem, iludindo assim as suas responsabilidades de boa gestão e melhor uso da parte mais significativa dos recursos sob a sua alçada.

Avaliação e injustiça

Para ensinar bem a nível universitário, não basta ensinar, ainda que excelentemente, o que está desactualizado. Naturalmente que a avaliação pedagógica, incluindo pelos alunos, é indispensável. Estranho é que os professores, que avaliam permanentemente outros, não se sujeitem eles próprios à avaliação. Mas a capacidade de ensinar tem de ir em par com a capacidade de actualização e de inovação. Tanto mais quanto o conhecimento cresce e se modifica tão rapidamente.

Na verdade, as universidades com elevado reconhecimento no mundo, são-no mais pelos seus bons cientistas do que por terem grandes pedagogos famosos. Para atraírem os primeiros são necessárias boas condições de trabalho, laboratórios, bibliotecas, projectos, centros de investigação, inserção na sociedade, etc. Ensinar minimamente bem não é tão difícil assim por quem domina a matéria, e a maior parte das vezes é a consequência natural do entusiasmo e dedicação de quem é criador activo no domínio em que ensina. Por todo o mundo académico, os livros de texto tomam segundo lugar face às monografias e artigos especializados.

O actual Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) comete a todo o professor o ensino obrigatório de em média seis a nove horas semanais de aulas ao longo do ano. E aqui reside a grave faceta de injustiça relativa da ausência de uma avaliação consequente. Porque grande parte, se não a maioria, dos professores universitários portugueses (estatísticas por favor srs. reitores...) pouco mais faz do que cumprir isso, além de participar, os que o fazem, na gestão do sistema.

A escancarada iniquidade está em que, para exactamente o mesmo salário e regalias, haja quem, para além do ensino e da gestão, oriente teses de doutoramento e mestrado, proponha e dirija projectos, coordene laboratórios e centros de investigação. E, acima de tudo, publique monografias, artigos em revistas especializadas e congressos de nomeada, já que qualquer produto da actividade de investigação científica deve acabar por desembocar, mais cedo ou mais tarde, em publicações de nível reconhecido.

Avaliação interrompida

O Ministério da Ciência e da Tecnologia (MCT) de Mariano Gago teve a indispensável iniciativa de desencadear o reordenamento da investigação científica universitária aglomerando-a em Centros acreditados, bem assim como a de iniciar a sua avaliação regular por recurso a peritos internacionais. Sem prejuízo da avaliação interna às próprias unidades de investigação, com incidência na afectação estratégica de recursos às suas equipas.

Mas a avaliação permanece incompleta, não foi desmultiplicada até ao investigador individual, nem foram tiradas daí consequências institucionais académicas. Tal não compete ao Ministério, mas outrossim às universidades no âmbito da sua autonomia científica.

A Universidade escamoteia a avaliação científica dos seus membros porque uma maioria, entretanto acomodada, não deseja essa avaliação. O funcionamento colegial e corporativista dos órgãos universitários, desde os Conselhos Científicos, às Direcções, aos Senados, e culminando no Conselho de Reitores, vela pelo “status quo” dessa maioria. Os que estão no topo da carreira, e que predominam nos órgãos directivos, não

serão mais avaliados por concurso. Outros, encostados à sua categoria, não tencionam mais apresentar-se a concurso, pelo que também não voltarão a ser avaliados.

Conselho de Reitores: o cul-de-sac

Os Reitores, eleitos por colégios onde pontuam os equilíbrios internos entricheirados em labirínticos “lobbies”, representam o ápice deste estado de coisas. E a sua re-eleição, ou a dos seus “pupilos”, está condicionada à não-antagonização das clientelas imobilistas. No balanço, a investigação científica e sua avaliação é ignorada: não dá votos.

No Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas (o CRUP), os generais enredam-se ainda mais no labirinto. A avaliação científica dos universitários desembocaria, como consequência lógica, na classificação científica de cada uma das diversíssimas universidades. E os critérios de distribuição dos dinheiros públicos, geridos pelos Reitores, teriam de reflectir uma afectação de recursos distinta, consoante a investigação é ou não praticada e em que grau. Não é certamente guerra em que um reitor queira jogar a sua carreira futura...

O CRUP é assim o “cul-de-sac” do sistema institucional académico. Mudança, a havê-la, deveria ser desencadeada a partir do topo, repercutindo-se depois para a base. O movimento contrário sofreria da fraqueza de não ser genérico.

Agora, o problema não desaparece lá porque não se olha para ele. A referida má gestão dos recursos humanos, o não premiar quem promove a entrada de recursos por contratos de investigação e programas de infraestruturas, e o desalinhamento em relação à prática internacional, são a principal fonte do atavismo feudal da universidade portuguesa, onde a impotência não se quer sujeita a comparação.

Soluções, no imediato

Existem soluções práticas imediatas possíveis, que não precisam esperar por eternos e sebastiânicos estudos e reformas de fundo. Contudo, um novo ECDU deveria já endereçar, de forma estrutural, as condições gerais para resolução da problemática exposta, cabendo depois aos Reitores pormenorizar soluções concretas.

Por todo o mundo académico, a valorização do desempenho científico toma precedência sobre o pedagógico, já que este último é muito mais susceptível de enquadramento institucional, enquanto que o primeiro está sobretudo dependente da motivação e características individuais.

Aponto então três medidas incentivadoras do desempenho científico. Duas não necessitam de nova legislação, a terceira carece de uma iniciativa legislativa no âmbito do MCTES. Elas pressupõem que uma Universidade sabe fazer ou mandar fazer avaliações. E ainda que a avaliação pedagógica regular também ela é feita, e apreciados os seus casos anormais por outras vias.

Primeira medida: Utilizar a legislação de concessão de prémios anuais para estimular a excelência de desempenho, em resultado de uma muito boa avaliação científica (desde que não tenham uma deficiência pedagógica). As verbas para isso decorrem das receitas próprias.

Segunda medida: Aumentar a carga docente média de aulas (por exemplo eliminando dispensas), e a carga de gestão daqueles com uma baixa avaliação científica. Pressupõe-se, claro, que tiveram um normal resultado pedagógico.

Terceira medida: Permitir que a progressão nos actuais quatro escalões de diuturnidades específicas da carreira, tri-anuais em cada categoria, se possa efectivar mais cedo em caso de muito boa avaliação científica. Para os que já gozam do escalão mais alto, há que prever sucessivos escalões. Alternativamente, criar-se-iam escalões próprios à avaliação, à semelhança das diuturnidades.

Bem mais importante que o incremento remuneratório, eventualmente singelo, será a publicitação regular do resultado da avaliação individual, essa sim indispensável. Quer do ponto de vista da motivação pessoal, quer do das suas repercussões institucionais. Aliás, ao invés (ou além) de incrementos remuneratórios existem as formas de estabelecer o acesso a certos privilégios apenas aos com boa avaliação, nomeadamente a cargos de chefia.

Coda

A universidade não pode ser um “casulo” para aqueles que, protegidos pela ausência de avaliação, fazem do doutoramento um título nobiliárquico vitalício. O Conselho de Reitores não pode continuar conivente com os professores que, sejam eles associados ou catedráticos, não pretendem ser nem avaliados nem comparados.