



# REFLEXOS DA GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO À DOCÊNCIA NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

**Henrique Innecco Longo** – [hlongo@civil.ee.ufrj.br](mailto:hlongo@civil.ee.ufrj.br)  
Escola de Engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro

**Resumo:** *A Gratificação de Estímulo à Docência (GED) foi implantada em 1998 pelo Ministério da Educação nas Instituições Federais de Ensino Superior. Essa gratificação está relacionada a uma pontuação que depende basicamente da carga horária semanal do professor e do registro de suas atividades acadêmicas. A GED apenas leva em consideração o aspecto quantitativo e não o aspecto qualitativo. Na Universidade Federal do Rio de Janeiro, essa pontuação é contabilizada por um programa computacional, sem interferência de qualquer comissão de avaliação. O valor dessa gratificação varia conforme a titulação do docente e pode chegar a cerca de 50% do seu salário. A GED não é uma simples gratificação introduzida nos contracheques dos docentes, mas foi criada a partir de uma concepção empresarial. Essa gratificação foi inspirada no modelo neoliberal que está sendo implantado nas universidades públicas. A finalidade desse trabalho é discutir os reflexos da GED no ensino, na pesquisa e na extensão.*

**Palavras-chave:** *gratificação, professor, universidade, avaliação*

## 1. INTRODUÇÃO

Em 1998, o ministro da Educação enviou para o Congresso Nacional um projeto de lei criando uma gratificação para tentar acabar com a greve dos docentes das universidades federais. Na época, o ministro alegou que essa gratificação serviria para estimular os professores a permanecer mais tempo em sala de aula. Na prática, não foi isso que aconteceu e as conseqüências foram bem diferentes.

O objetivo desse trabalho é discutir os reflexos dessa gratificação nas instituições federais de ensino.

## 2. A GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO À DOCÊNCIA

A Gratificação de Estímulo à Docência (GED) foi instituída pela Lei 9.678 (1998) para os professores do terceiro grau das Instituições Federais do Ensino Superior (IFES). O Decreto 2668 (1998), que dispõe sobre critérios de pagamentos da GED, definiu o número total de pontos a distribuir anualmente em cada instituição de ensino.

Os valores máximos dessa gratificação dependem do cargo do docente (professor Titular, Adjunto, Assistente ou Auxiliar), do regime de trabalho (20h, 40h ou dedicação exclusiva) e da titulação (graduação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado).

Essa gratificação é dada em função de uma pontuação das atividades do docente. Essa pontuação é baseada em um critério meramente quantitativo (número de horas das aulas dadas, número de trabalhos publicados etc.).

O valor dessa gratificação pode chegar a cerca de 50% do salário do professor. Se considerarmos as atuais condições salariais, é um valor bastante significativo. Hoje, ninguém



pode prescindir dessa gratificação para atenuar a perda do poder aquisitivo dos salários ao longo dos últimos anos.

É importante frisar que essa gratificação é um valor fixo não sendo proporcional ao valor dos vencimentos, o que provoca distorções na tabela salarial. Desse modo, a GED foi uma maneira encontrada pelo governo para atenuar as reivindicações dos docentes, sem conceder reajustes salariais.

### 3. A PONTUAÇÃO PARA A GED

O docente deve apresentar anualmente uma relação de suas atividades. Para ter direito ao pagamento integral da gratificação, o professor deve fazer 140 pontos. A pontuação da GED depende das atividades na docência, na pesquisa e na extensão, assim distribuídas:

Atividade 1 – 10 pontos por hora-aula semanal até o máximo de 120 pontos

Atividade 2 – atividades de pesquisa e extensão até o máximo de 60 pontos

A hora-aula não ficou definida na lei. A Comissão Nacional de Acompanhamento da GED (1998) definiu que “para efeito da integralização dos 10 pontos da hora-aula semanal poderão ser consideradas, além das atividades em sala de aula, as registradas academicamente que conduzam a obtenção de crédito”. Na UFRJ, por exemplo, a orientação de alunos (mestrado, doutorado, iniciação científica, monitoria, projeto final de curso, estágio etc.) foi considerada na pontuação como hora-aula.

A pontuação das atividades foi definida pela Comissão Nacional da GED (1998) de acordo com o seguinte critério:

- 1) Atividades de Ensino – máximo de 120 pontos, dos quais até 40 pontos de orientação e supervisão
- 2) Produção Intelectual – máximo de 60 pontos
- 3) Atividades de Pesquisa e Extensão – máximo de 30 pontos
- 4) Atividades de Qualificação – máximo de 56 pontos para curso de pós-graduação stricto sensu e estágio de pós-doutoramento
- 5) Atividades Administrativas e de Representação – máximo de 20 pontos, desde que não remuneradas
- 6) Avaliação Qualitativa das Atividades de Ensino – máximo de 10 pontos
- 7) Outras atividades – máximo de 10 pontos

É importante ressaltar que a avaliação qualitativa das atividades de ensino do item 6 tem uma pontuação separada do item 1. Desse modo, um professor pode ter dado péssimas aulas e conseguir 120 pontos por ter dado 12 horas de aulas semanais, independente de qualquer avaliação. Na prática, o critério quantitativo sempre prevalece sobre o qualitativo.

O professor aposentado tem direito a média aritmética dos pontos durante os últimos 24 meses que recebeu a gratificação. Na impossibilidade do cálculo dessa média, o número de pontos considerados equivalerá a 60% do máximo de pontos. Dessa maneira, todos os docentes aposentados antes da lei da GED, recebem apenas 60% do valor da gratificação. Os aposentados foram mais uma vez prejudicados.

Nem todos os professores poderiam ganhar a gratificação integral. De acordo com o Decreto 2668 (1998), o número total de pontos da Atividade 2 (pesquisa e extensão) a distribuir anualmente em cada instituição somente poderá ultrapassar a 45 vezes o número de docentes efetivos em atividade, com a autorização expressa do ministro da Educação, mediante justificativa. Esse número de pontos adicionais não poderá superar, a cada ano, dez



vezes o número de docentes efetivos em atividade no conjunto das instituições. Assim sendo, o número de pontos para a pesquisa e para a extensão somente poderá ultrapassar a um certo valor limite se houver concordância do MEC.

#### 4. A PONTUAÇÃO DA GED NA UFRJ

A partir das diretrizes gerais definidas pela Comissão Nacional da GED (1998), cada instituição estabeleceu seus critérios e sua pontuação específica. Na Universidade Federal do Rio de Janeiro, a pontuação definida pela COMISSÃO DA GED-UFRJ (2001), foi feita a partir de duas categorias:

**Categoria 1 – Atividades de Ensino, hora-aula semanal na graduação ou na pós-graduação até o máximo de 120 pontos, sendo consideradas as atividades de ensino com registro acadêmico que conduzem à obtenção de créditos e às atividades de orientação de alunos. Essas orientações podem ser pontuadas até o máximo de 40 pontos.**

**Categoria 2 – Avaliação Qualitativa, pontuadas até o máximo de 60 pontos. Esses pontos dessa atividade somente são computados desde que cumprida a exigência da LDB, ou seja, quando o número de pontos obtidos para as atividades de ensino da Categoria 1 for igual ou superior a 80.**

Algumas distorções foram constatadas na pontuação da UFRJ. O professor que escrever um livro inteiro obtém 30 pontos e um outro que escrever apenas dois capítulos vai ter 40 pontos. Além disso, apenas os artigos, resenhas críticas em periódicos especializados, produtos de divulgação (científica, tecnológica, artística ou cultural) e artigos de opinião são pontuados. Se um docente escrever uma apostila para ser usada em seu curso, não terá qualquer pontuação por isso.

Essa pontuação desestimula o docente a publicar livros e materiais didáticos, fundamentais para a formação dos estudantes. Sem condições financeiras para comprar livros estrangeiros, os alunos acabam estudando pelas suas quase sempre precárias anotações de aulas.

A pontuação valoriza mais a publicação em congressos científicos estrangeiros do que em eventos nacionais. Um artigo em congresso internacional vale 16 pontos enquanto que vale apenas 8 pontos se o congresso for nacional.

A pontuação da GED não é favorável ao docente que se dedica às atividades de extensão sem remuneração, pois ele poderá fazer no máximo 20 pontos. Dar aulas em um curso de extensão de mais de 30 horas-aula, o professor terá apenas 8 pontos, independente de sua carga horária.

Se compararmos a pontuação em projetos de ensino com os de extensão, observamos também algumas distorções. Se o projeto for didático-pedagógico, vale 8 pontos, mas se o projeto for de extensão, vale apenas a metade desses pontos.

Um determinado professor pode obter 86% da pontuação máxima se der 12 horas de aulas semanais (120 pontos), mesmo não participando de nenhum projeto de pesquisa. Um outro que tenha uma carga horária de 8 horas semanais de aulas (80 pontos), vai ter que escrever dois artigos para Congressos Internacionais (32 pontos) e um artigo para um Congresso Nacional (8 pontos) todos os anos para obter a mesma pontuação do professor anteriormente citado que somente dá aulas. Para que esse mesmo docente atinja a pontuação máxima de 140 pontos vai ter ainda que orientar pelo menos dois alunos de pós-graduação (20 pontos).



A questão se torna mais crítica se for levado em conta que a produção intelectual não é avaliada do ponto de vista da qualidade. Apenas o número de publicações é que conta na pontuação.

## 5. CONSEQÜÊNCIAS DA GED

Ao dar a possibilidade ao docente de atingir 120 pontos (em um total de 140 pontos) por 12 horas de aulas semanais, a GED está valorizando as atividades de aula em detrimento das atividades de pesquisa e extensão. Na prática, houve um aumento significativo do número de aulas nas IFES, nem sempre para atender os reais interesses acadêmicos. Com isso, o tempo que o docente dedica à pesquisa diminuiu. Se levarmos em consideração que os recursos para a pesquisa estão cada vez mais escassos, vai ficar cada vez mais difícil pesquisar. Se essa tendência for mantida, as universidades públicas podem se transformar em verdadeiros “escolões” do terceiro grau.

Na verdade, essa gratificação foi também uma tentativa do governo federal em resolver o problema de falta de professores nas IFES. Com as reformas neoliberais na previdência social, muitos docentes se aposentaram e não houve concurso para o preenchimento dessas vagas.

O pior de tudo é que a GED tem interferido nas diretrizes acadêmicas. Essa gratificação incentiva a criação de novas turmas de alunos e o oferecimento de novas disciplinas sem necessidade para que se possa aumentar a carga horária docente, possibilitando assim uma maior pontuação.

Além disso, é possível constatar também que tem havido um aumento significativo do número de publicações, sem que a qualidade possa ser avaliada.

## 6. SIGNIFICADO DA GED

A GED depende de uma pontuação meramente quantitativa em função da carga horária semanal do professor e do registro de suas atividades acadêmicas. A qualidade das aulas não é considerada. Não importa se o professor tem um bom desempenho em sala. Nem se a sua pesquisa é de qualidade. É uma avaliação baseada em um trabalho por tarefas se acordo com uma concepção empresarial do ensino.

Na Universidade Federal do Rio de Janeiro, por exemplo, a pontuação é contabilizada por um programa computacional, sem qualquer interferência de comissões de avaliação. Os chefes de departamento apenas verificam se o número de horas-aulas de cada professor está correto. As demais atividades são registradas pelo professor no sistema e o computador calcula automaticamente os pontos.

Em outras profissões, uma gratificação por tarefas semelhante a GED pode trazer sérios problemas. O balconista de uma drogaria que recebe uma gratificação pela quantidade de produtos vendidos, certamente faz tudo para convencer o freguês a comprar mais e mais remédios às vezes desnecessariamente. A chamada “gratificação faroeste”, implantada no Rio de Janeiro tempos atrás para premiar os atos de bravura dos policiais, acirrou mais ainda a violência entre policiais e bandidos. O engenheiro que ganha pela quantidade de plantas elaboradas em seu projeto, pode também comprometer a segurança de sua obra se não for feita uma avaliação qualitativa do seu trabalho.

É importante ressaltar que nos critérios de pontuação da GED, alguns parâmetros fundamentais para uma avaliação não são considerados, tais como as condições de trabalho do docente e a infra-estrutura disponível (laboratórios, equipamentos, bibliotecas etc.). Além disso, é uma avaliação que não leva em conta os interesses da sociedade.

Alguns poderiam argumentar que a GED tem trazido benefícios para as universidades públicas ao incentivar a publicação de artigos e fazer com que os professores fiquem mais



tempo em sala de aula. O problema é que não basta aumentar a carga horária docente sem levar em consideração as reais necessidades do ensino. Além do mais, o aumento do número de artigos publicados sem uma avaliação da qualidade desses trabalhos, não irá trazer necessariamente benefícios acadêmicos. O aumento da quantidade não vai proporcionar melhoria na qualidade.

A grande questão é que essa gratificação tem um peso tão grande na remuneração que o professor não pode mais prescindir dela. Assim, o docente é quase obrigado a direcionar o seu trabalho para as atividades que propiciam uma boa pontuação.

## **7. COMO DEVERIA SER A AVALIAÇÃO**

A avaliação do professor deveria estar vinculada a uma avaliação institucional. Essa, por sua vez, deveria estar associada a um projeto de universidade e a um projeto mais global para a sociedade.

O movimento docente tem discutido essa questão de avaliação institucional e até elaborou um projeto para a sociedade. Pelo PROJETO DE LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL DO ANDES-SN (1991), o processo de avaliação deve ser realizado nas diversas instâncias onde se realiza o trabalho institucional e acadêmico, tendo caráter público e democrático, levando em consideração as condições concretas onde esse trabalho é produzido, considerando-se verbas, salários, materiais, instalações condições sociais, econômicas e políticas. A avaliação da instituição deve ser feita por uma concepção crítica, socialmente inserida no contexto, elaborada na discussão pública e democrática do trabalho realizado pela instituição com a participação de todos os envolvidos nesse processo.

Nesta perspectiva, a avaliação institucional deve ser geradora de um projeto de desenvolvimento acadêmico, científico e tecnológico voltado para a solução de problemas sociais, políticos e econômicos da maioria da população brasileira.

Dessa maneira, de acordo com esse projeto da LDB do Andes-SN (1991), o processo de avaliação do trabalho acadêmico do docente terá como objetivo o estímulo ao aprimoramento de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão e a compreensão de sua articulação com o projeto global da unidade acadêmica e da instituição.

É nessa perspectiva que se deveria realizar a avaliação do desempenho do trabalho docente vinculado sempre a uma avaliação institucional.

## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A GED é uma gratificação baseada em um sistema de pontuação em que apenas o aspecto quantitativo é levado em consideração. A prática tem demonstrado que essa gratificação tem estimulado o aumento indiscriminado da carga horária docente para que o professor possa atingir uma boa pontuação. Além disso, pode-se constatar que o número de publicações tem aumentado sem que tenha havido melhoria da qualidade desses trabalhos.

Algumas distorções foram constatadas na pontuação da UFRJ. Nessa universidade, o programa de computador é que contabiliza os pontos para as atividades de pesquisa e de extensão sem qualquer interferência humana. Os chefes dos departamentos apenas verificam se o número de horas de aulas semanais está correto e a qualidade das aulas não é considerada em momento algum.

O movimento docente tem discutido a questão da avaliação e chegou a elaborar um projeto. A avaliação docente deveria levar em consideração a qualidade, as condições de trabalho do professor, a infra-estrutura disponível. Essa avaliação do professor deveria também estar vinculada a uma avaliação institucional relacionada a um projeto de sociedade.



A GED não é uma simples gratificação introduzida nos contracheques dos docentes. Na verdade, essa gratificação traz consigo uma concepção empresarial, inspirada no modelo neoliberal que está sendo implantado nas universidades públicas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COMISSÃO NACIONAL DE ACOMPANHAMENTO E ORIENTAÇÃO DA GED, Relatório, agosto, 1998.

COMISSÃO DA GED-UFRJ, Instruções Gerais para a GED 2001, página da Internet <http://www.ged.ufrj.br>, novembro, 2001.

DECRETO 2.668 de 13/7/1998, publicado no D.O.U. de 14/7/1998.

GED, ORIENTAÇÕES GERAIS, Ministério da Educação, agosto, 1999.

LEI 9.768 de 3/7/1998, publicado no D.O.U. de 6/7/98

PROJETO DE LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL DO ANDES-SN, Revista Universidade e Sociedade, n.1, p.51-62, fevereiro., 1991.

## REFLEXES OF PROFESSOR BONUS STIMULUS IN FEDERAL INSTITUTIONS OF HIGHER TEACHING

**Abstract:** *The Professor Bonus Stimulus (PBS) was implemented in 1998 by Ministry of Education in Federal Institutions of Higher Teaching. This bonus is related to a certain punctuation, which basically depends on the professor workload and his academic work. PBS considers the quantitative and not the qualitative aspect. At the Federal University of Rio de Janeiro, this punctuation is counted by a computer system without any interference of the assessment commission. This bonus value varies according to the professor title and might reach around 50% of his salary. PBS is not only a bonus that was put in the professors salaries but also something created by a business concept. This bonus was inspired in a neo-liberal model, which has been introduced at Federal Universities. The purpose of this work is to argue PBS reflexes in teaching, in researching and extension.*

**Key-words:** *bonus, valuation, professor, university*