



**Mérito Docente em Educação Médica<sup>1</sup>**  
**Teacher Merit in Medical Education**  
**Mérito Docente en la Educación Médica**

Hélio ANGOTTI NETO<sup>2</sup>

**Abstract:** The recognition of teacher merit is an important tool for improving the quality of medical education, provided that it is executed according to an appropriate award plan, explicit and consistent with the institutional values and vision. This paper discusses ways of recognizing the academic merit, the different types of awards and their evidences.

**Resumo:** O reconhecimento do mérito docente é uma importante ferramenta para o aprimoramento da qualidade do ensino médico, desde que executado conforme um plano adequado de premiação, explícito e coerente com os valores e a visão da instituição. Este trabalho disserta acerca das formas de reconhecimento do mérito acadêmico, dos diferentes tipos de premiação e de suas evidências.

**Keywords:** Medical Education – Teacher Merit – Professional Progression.

**Palavras-Chave:** Educação Médica – Mérito Docente – Progressão Profissional.

ENVIADO: 16/10/2018  
ACEPTADO: 08/11/2018

\*\*\*

## **Introdução**

O reconhecimento do mérito no trabalho docente é importante ferramenta na gestão acadêmica, e contribui para a fixação do profissional de qualidade e para o desenvolvimento pedagógico do curso médico ao fomentar as melhores práticas. A

---

<sup>1</sup> Este trabalho foi apresentado no *Fórum de Educação Médica* da Comissão de Ensino Médico do Conselho Regional de Medicina do Espírito Santo no dia 06 de agosto de 2018 em Vitória, Espírito Santo, Brasil.

<sup>2</sup> Professor e Coordenador do Curso de Medicina do Centro Universitário do Espírito Santo (UNESC). E-mail: [helioangotti@gmail.com](mailto:helioangotti@gmail.com)

própria vitalidade de uma instituição de ensino depende, em parte, do sistema de reconhecimento e recompensas disponibilizadas em apoio à missão educacional.<sup>3</sup>

O que se deve reconhecer como mérito na docência e como se deve premiar dependerá em grande parte do perfil profissional desejado. Para instituições de ensino superior, no Brasil, o perfil docente desejado inclui a capacidade de ensinar, pesquisar e levar à comunidade frutos do trabalho universitário (extensão). Logo, há que se premiar docentes capazes de cumprir em parte ou na integralidade essas três frentes de ação.

No cumprimento de tais vocações universitárias pretendidas, o docente estará envolvido em uma rede de relações humanas que será capaz de reconhecer seu mérito. Tal rede de relacionamentos inclui outros professores, administradores institucionais, discentes, comunidade local e regional e famílias de seus discentes. Todos os membros dessa rede comunicativa poderão ser incluídos como fonte de informações preciosas em um programa de mérito docente.

Imagem 1



<sup>3</sup> BLAND, C. J.; SEAQUIST, E.; PACALA, J. T.; *et al.* 'One school's strategy to access and improve vitality of its faculty'. In: *Academic Medicine*, vol. 77, 2002, p. 368-376.



Este trabalho abordará diversos pontos relacionados aos problemas encontrados para se premiar o mérito profissional, as formas de valorização da carreira docente e quais os tipos de premiação a serem utilizados pelas instituições de ensino superior.

## **I. Desafios no reconhecimento do mérito docente**

Um dos grandes desafios do reconhecimento do mérito docente talvez seja equiparar a premiação em relação às três frentes de ação universitária: ensino, extensão e pesquisa.

Para professores pesquisadores, de acordo com sua produtividade científica acadêmica, há fomento, reserva de horas para orientação e pesquisa com restrição de atividade em sala de aula e menções honrosas, além de auxílios para apresentação em congressos e eventos nacionais ou internacionais.

Como premiar de forma justa o mérito no ensino e na extensão?

O alvo da produção em pesquisa é a comunidade científica internacional. O professor é reconhecido conforme sua publicação seja capaz de ser divulgada em revistas científicas de maior impacto global, aferido por número de citações em outros trabalhos.

O objetivo da extensão, por outro lado, não está na comunidade científica, embora os resultados dos projetos de extensão e da assistência médica possam ser publicados academicamente. O objetivo da assistência, curricular ou extracurricular, está diretamente ligado à comunidade que recebe tais serviços.

Por fim, no caso da educação propriamente dita, o objetivo principal é a aprendizagem do acadêmico. Logo, a aferição de mérito deve estar diretamente ligada à qualidade alcançada em sala de aula ou durante o ensino prático, assistencial ou laboratorial.

## **II. A Progressão Vertical**

Uma das formas mais difundidas de reconhecer mérito é a progressão vertical baseada em titulação acadêmica. Conforme o grau de especialização alcançado – especialização, mestrado ou doutorado –, o professor recebe acréscimos em sua folha de pagamentos. Embora sejam reconhecidos e premiados professores que atuam nas três frentes universitárias, o pré-requisito para obter a máxima recompensa financeira é justamente a aptidão para pesquisa comprovada em um programa de doutorado ou mestrado, o que reforça o perfil de pesquisa do ensino superior.



Outra forma de reconhecimento do desempenho docente é o vínculo empregatício: horista, parcial ou integral. O professor horista é pago diretamente pelas horas de exercício docente em sala de aula ou atividade pactuada com a gestão acadêmica. O professor com vínculo parcial deve dedicar 25% de sua carga horária à orientação de alunos, avaliações, planejamento e pesquisa. O vínculo integral dedica 50% do tempo contratado para atividades administrativas e de pesquisa.

Essa reserva de tempo para pesquisa como premiação da atividade docente por qualificação do vínculo empregatício também reforça o mérito científico, ao prever reserva de tempo para pesquisa ligada especificamente a um vínculo que confere maior remuneração e maior disponibilidade de tempo para preparo das atividades docentes.

### **III. A *Progressão Horizontal***

Outra forma de mérito é reconhecida como progressão horizontal, na qual o docente é premiado de acordo com seu desempenho ao longo de sua atividade sem mudança de estrato qualitativo do vínculo profissional.

Um professor com mestrado e vínculo empregatício de docente parcial pode, ao longo de sua carreira, receber honorárias, acréscimos na folha de pagamento ou benefícios diversos por tempo de serviço ou produtividade, por exemplo.

A estabilização do vínculo empregatício é a forma mais corriqueira de premiação horizontal. No serviço público, o funcionário que é bem avaliado ao longo de determinado número de meses, obtém estabilidade. Após a obtenção de estabilidade, pode ser promovido a maiores patamares dentro da carreira ao longo dos anos conforme avaliações seriadas, recebendo maior remuneração mesmo que não seja elevado de estrato qualitativo por titulação ou vínculo empregatício.

É possível classificar a premiação horizontal do mérito como isolada ou cumulativa.

Na premiação isolada, o docente receberia um bônus ligado diretamente a uma meta alcançada. Exemplos de metas que podem ser premiadas incluem publicações em periódicos de alta qualidade (pesquisa), reconhecimento de qualidade assistencial pela comunidade alvo (extensão) ou elevados índices de aprovação dos alunos em programas de residência médica ou de desempenho em programas de avaliação institucional como o SINAES (ensino). Após o recebimento do bônus ou do prêmio, o docente imediatamente retorna ao *status* anterior.



A premiação cumulativa, por outro lado, é agregada à carreira docente de forma definitiva. O exemplo típico já citado é a progressão horizontal ligada ao tempo de serviço bem avaliado. As modificações na folha de pagamento do docente são mantidas.

#### **IV. Os tipos de premiação para o reconhecimento do mérito docente**

O reconhecimento do mérito docente pode se dar por meio de prêmios, honorarias e estímulos.

A forma mais comum é a premiação monetária, ligada de forma cumulativa e definitiva à folha de pagamento ou cedida de forma isolada, ligada diretamente à obtenção de uma meta pré-estabelecida.

Outra forma, muitas vezes subestimada, de reconhecer o mérito docente é a honraria. Instituições podem estabelecer certificados de qualidade e honra ao mérito normalmente oferecidos em cerimônias formais. Tais honorarias podem, inclusive, estar ligadas a prêmios financeiros.

A instituição de ensino pode reconhecer a qualidade de seu docente ao estimular sua formação continuada, favorecendo sua participação em programas de mestrado ou doutorado que culminarão com sua promoção salarial em termos verticais. Também pode favorecer o docente ao auxiliar nas despesas de participação em congressos e na aquisição de materiais específicos ou livros para sua atualização constante.

#### **V. O programa de qualidade docente**

Para que um programa de reconhecimento do mérito docente funcione, uma série de pré-requisitos deve ser observada.

A liderança institucional deve declarar abertamente que a qualidade de ensino, extensão e pesquisa é necessária e recompensada. O programa de recompensas deve ser claro e bem divulgado a todo o corpo docente, incluindo a forma pela qual as evidências de qualidade serão colhidas e reconhecidas e uma lista completa de quais premiações estão disponíveis. É necessária uma grande variedade de recompensas específicas, voltadas para o reconhecimento de múltiplos aspectos do ensino, da pesquisa e da extensão.

O conhecimento específico acerca da educação médica precisa ser estimulado e também deve ser premiado, levando o corpo docente a buscar formação continuada em Educação Médica. E, por fim, o orçamento voltado para inovação em práticas



educacionais deve ser suficiente para encorajar todo o corpo docente a buscar sempre maior qualidade.<sup>4</sup>

As formas de reconhecimento do mérito docente podem incluir em sua metodologia avaliações feitas pelos discentes com comentários abertos e resposta a itens estruturados, avaliação interpares, avaliação de qualidade do atendimento pela comunidade alvo da assistência médica e relatórios de desempenho do curso médico em avaliações institucionais governamentais ou programas de acreditação institucional como o SAEME (Sistema de Acreditação de Escolas Médicas).<sup>5</sup>

## Conclusão

O reconhecimento da qualidade docente por meio de premiações diversas é um dos elementos institucionais de grande importância para o aprimoramento do ensino médico. Tal reconhecimento não ocorre por meio exclusivamente financeiro, e pode ser oferecido na forma de honorárias ou auxílios diversos ao docente.

Também é importante frisar a necessidade de uma visão partilhada em meio à comunidade acadêmica sobre o que é excelência profissional, capaz de motivar diversos esforços em prol de um objetivo comum por meio de recompensas coerentes e explícitas.<sup>6</sup>

\*\*\*

## Bibliografia

- BLAND, C. J.; SEAQUIST, E.; PACALA, J. T.; *et al.* 'One school's strategy to access and improve vitality of its faculty'. *In: Academic Medicine*, vol. 77, 2002, p. 368-376.
- DORNAN, Tim; MANN, Karen; SCHERPBIER, Albert; SPENCER, John. *Medical Education. Theory and Practice*. London: Churchill Livingstone, Elsevier, 2011.
- SIMPSON, D.; FINCHER, R.M.E.; HAFLER, J. P.; *et al.* *Advancing educators and education: defining the componentes and evidence of educational scholarship*. Washington, DC: Association of American Medical Colleges, 2007.

---

<sup>4</sup> DORNAN, Tim; MANN, Karen; SCHERPBIER, Albert; SPENCER, John; *op. cit.*

<sup>5</sup> SIMPSON, D.; FINCHER, R.M.E.; HAFLER, J. P.; *et al.* *Advancing educators and education: defining the componentes and evidence of educational scholarship*. Washington, DC: Association of American Medical Colleges, 2007.

<sup>6</sup> DORNAN, Tim; MANN, Karen; SCHERPBIER, Albert; SPENCER, John. *Medical Education. Theory and Practice*. London: Churchill Livingstone, Elsevier, 2011.