

fascículo no todo - NRB 210987-0

i-sab

5 ANO 3
NÚMERO 5
JULHO 1997
REVISTA
TEMÁTICA

ISSN 0104-7183

Horizontes Antropológicos

DIFERENÇAS CULTURAIS

NÚMERO ORGANIZADO POR
Ruben George Oliven

PUBLICAÇÃO DO PROGRAMA
DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ANTROPOLOGIA SOCIAL
DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Horizontes Antropológicos, Porto Alegre, ano 3, n. 5, p. 309, julho de 1997

Tabela II

Crianças oficialmente adotadas na França por origem e ano

	1980	1982	1984	1986	1988	1990	1992	1993
Coréia	531	815	822	736	398	167	89	89
Sri Lanka		20	126	297	1	198	16	86
Colômbia	151	175	231	137	280	332	386	334
Brasil	-	23	129	289	539	683	449	476

* Fonte: Estatísticas do Ministerio das Relações exteriores - serviço de vistas, Direction des Français à l'étranger.

Tabela III

Destinação de Crianças brasileiras adotadas no exterior

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	Total
Suíça	26	18	21	57	61	60	68	92	83	67	553
USA		62	72	55	117	242	193	148	164	180	1233
França		10	23	50	129	225	289	312	539	488	2065
Belgíca					49	26	25	16	21	44	181
Holanda					25	78	56	63	68	70	360
Suecia					18	25	13	21	23	33	133
Canadá						8					
Itália							507	626	786	950	2869
Alemanha									50	75	125
Total	26	90	116	162	399	664	1151	1278	1734	1907	7527

* NABINGER, Sylvia. 1994. *L'adoption d'enfants brésiliens*. Tese de doutoramento apresentada na Université de Jean Moulin - Lyons III, Faculté de Droit.

UM ANTROPÓLOGO BRASILEIRO NUMA UNIVERSIDADE NORTE-AMERICANA

Ruben George Oliven

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Brasil

Resumo: Este artigo é uma reflexão sobre a vida universitária no Brasil e nos Estados Unidos a partir da experiência de um antropólogo brasileiro, professor em uma universidade federal brasileira, que passou um período numa grande universidade norte-americana. São comparados aspectos da vida universitária como recrutamento de professores, carreira acadêmica, relações de gênero, etnicidade, ação afirmativa, relação entre alunos e professores, avaliação de alunos e professores, etc.

Abstract: This article discusses university life in Brazil and in the United States based on the experience of a Brazilian anthropologist who is a professor in a Brazilian federal university and who spent a period of time in a large North American university. The article compares aspects of university life such as hiring of professors, academic career, gender relations, ethnicity, affirmative action, student-faculty relations and assessment of students and professors.

De setembro de 1943 a junho de 1944 o escritor Erico Verissimo foi professor visitante na Universidade da Califórnia em Berkeley. Fora convidado pelo Departamento de Estado norte-americano para lecionar Literatura Brasileira. *A Volta do Gato Preto*, livro em que descreve o período de sua segunda viagem aos Estados Unidos, relata algumas de suas experiências como professor em Berkeley.

Um dos episódios que Erico descreve em seu livro é o de almoçar no restaurante do *Faculty Club*, a sede social do corpo docente da universidade, e conhecer celebridades - como o descobridor da vitamina E ou o inventor do ciclotrônio que era detentor do Prêmio Nobel - e constatar que se comportavam e eram tratados como pessoas extremamente simples. Erico as compara com os notáveis do Brasil: "Fico a pensar em certos homens presunçosos de minha terra, os quais só porque têm fortuna, posição ou algum parente importante julgam que são o sal da terra e vivem a perguntar: -Você sabe com quem está falando?" (Verissimo 1987: 170).

Meu interesse por *A Volta do Gato Preto* se deve ao fato de que de agosto de 1993 a dezembro de 1994 estive em Berkeley como *Visiting Scholar* no Departamento de Antropologia da Universidade da Califórnia. Os Estados Unidos e o Brasil obviamente mudaram muito nestes cinquenta anos, mas é interessante retomar a questão das diferenças entre estes dois países principalmente no que diz respeito às suas universidades.

Apesar de ser um dos escritores mais conhecidos do Brasil, Erico nunca fora convidado a dar aulas no curso de Letras da Faculdade de Filosofia (criada em 1942) da Universidade do Rio Grande do Sul, com sede em Porto Alegre onde ele morava. Além das desconfianças ideológicas que existiam em relação a suas posições filosóficas e políticas (Trindade 1983/84) havia, e continua havendo, um impecilho legal para que ele pudesse ser professor numa universidade brasileira: é preciso ter concluído um curso superior e Erico não o havia feito. Nos anos de chumbo da ditadura, a UFRGS decidiu outorgar-lhe o título de *doutor honoris causa* mas ele recusou a distinção, argumentando que não aceitaria um título de uma universidade ocupada.

Segundo o Ministério da Educação, em 1994, apenas 15% dos professores universitários brasileiros tinha doutorado. Nas universidades públicas federais, esta proporção subia para 21% (Folha de São Paulo 1996: 7). A Universidade Federal do Rio Grande do Sul, considerada a segunda melhor universidade federal brasileira em termos de cursos de pós-graduação, conseguiu recentemente elevar seu número de docentes doutores para 32,33% (UFRGS 1994: 72). Numa universidade federal brasileira um professor que tem doutorado é automaticamente promovido à classe de professor adjunto, a terceira etapa da carreira docente. Numa universidade norte-americana a quase totalidade de docentes é formada por doutores, sendo praticamente impossível disputar uma vaga de professor assistente, a primeira etapa da carreira docente, sem possuir um Ph.D. Mas isto não significa que um departamento de literatura não possa contratar um grande escritor que não tenha nenhuma titulação acadêmica. O mesmo vale para um grande pianista em um departamento de música.

A forma de contratação de professores também é muito diferente nos dois países. Em geral há uma tendência muito forte de as universidades brasileiras contratarem seus egressos como professores. Nas universidades públicas federais durante muito tempo

o recrutamento de professores se fazia na base de um convite a um ex-aluno contratado "interinamente". A contratação muito tempo depois era seguida por um concurso ao qual via de regra só se candidatava o professor que já estava lecionando. Há casos célebres em que o professor ficava "inteirino" praticamente toda sua carreira com medo de ser reprovado no concurso. Na Universidade de São Paulo, este sistema ainda vigora em alguns departamentos. Esta forma de recrutamento de docentes acaba criando uma grande endogenia, com pouca renovação do saber. Quando se criticava o sistema de cátedras que existiu até o final da década de sessenta, o que se apontava é que o catedrático podia escolher quem lhe conviesse e que frequentemente isto significava alguém que não lhe ofuscasse o brilho.

Atualmente o ingresso em universidades públicas federais se faz exclusivamente por concursos públicos, anunciados no Diário Oficial da União e jornais de grande circulação local, aos quais podem se candidatar quem tem a titulação necessária (graduação para professor auxiliar, mestrado para professor assistente, doutorado para professor adjunto e titular). Frequentemente os programas cobrem todo o conhecimento relativo a uma ciência. Como o candidato precisa realizar uma prova escrita e uma prova oral que são sorteadas na hora ou com vinte e quatro horas de antecedência, ele precisa ser capaz de mostrar conhecimento de todo o campo coberto pela disciplina a que está se candidatando.

Os concursos se regem por uma enorme preocupação com a parte legal (tudo é especificado, desde o tempo mínimo e máximo da prova didática até o modo como são proclamados os resultados). Qualquer irregularidade pode anular todo o concurso. Os membros da comissão examinadora não devem conversar entre si e precisam atribuir uma nota a cada candidato logo depois de cada prova. Esta nota fica num envelope lacrado, não havendo possibilidade de ser revista, uma vez atribuída. Considerando que frequentemente há um número alto de candidatos, a nota atribuída ao primeiro deles passa a ser um parâmetro em relação ao qual se atribuem as demais notas.

Depois de contratado, o novo professor fica dois anos em estágio probatório e uma vez aprovado neste passa a ter estabilidade. Sua promoção então se dá por titulação, por produção e por tempo de serviço. A promoção para a posição de assistente ou de adjunto, em virtude da obtenção do título de mestre ou de doutor independe de

vaga. O acesso à última classe da carreira, a de professor titular, implica entretanto, em existência de vaga e realização de novo concurso. Como cada universidade federal tem apenas um número limitado de cargos de professor titular, que são fixados pelo Ministério da Educação, um professor com excelente *curriculum vitae* pode passar anos como adjunto porque seu departamento não tem vaga para titular. Por outro lado, um professor relativamente jovem e com modesto *curriculum vitae* pode vir a se tornar titular porque seu departamento dispõe de uma vaga. O programa do concurso para professor titular frequentemente cobre todo o campo de conhecimento da disciplina (sendo conhecido como "Deus e sua obra"), o que significa, por exemplo, que alguém que se especializou durante anos em antropologia econômica, tenha que voltar aos livros de antropologia religiosa pois este pode ser um dos pontos sobre os quais terá de discorrer.

O sistema norte-americano de recrutamento é bastante diferente. Via de regra, uma boa universidade nos Estados Unidos por princípio não contrata seus ex-alunos para evitar a endogenia. O recrutamento começa com o anúncio de uma *position*, o que é feito em jornais e revistas profissionais e por circulares que são enviadas a diferentes universidades. Este processo é chamado de *search*, isto é, busca. Como o departamento está procurando alguém com um determinado perfil, o anúncio costuma especificar o que se deseja: as características acadêmicas do professor, sua especialidade, sua área geográfica de interesse, etc. Há um prazo para os candidatos enviarem cartas falando de si, acompanhados de um *curriculum vitae* e de uma relação de pessoas às quais podem ser pedidas cartas de recomendação. Este material é organizado pelo *search committee* e fica à disposição de todos os professores do departamento. O *search committee* examina a documentação dos candidatos e faz o que é chamado de *medium list*, lista da qual são excluídos os que não se enquadram no perfil buscado e aqueles cujo currículo não é considerado adequado. Esta lista dará posteriormente origem a uma *short list*, contendo algo como cinco nomes. Estes serão, em geral, convidados (às vezes de outros países) para vir à universidade com todas as despesas pagas. Começa aí a fase mais difícil da seleção. Cada candidato dará uma palestra aberta sobre tema de sua escolha a qual será assistida por professores e alunos. Posteriormente os candidatos são entrevistados tanto pelo comitê de seleção como por qualquer professor e frequentemente alunos que

desejam fazê-lo, o que significa uma longa sucessão de reuniões. Depois de todos os candidatos terem passado por este processo, o departamento se reúne, discute e decide quem será o escolhido.

Uma vez aprovada a contratação de um docente, começa a discussão de seu salário. Embora algumas universidades tenham uma escala salarial, cada contratação envolve uma negociação tanto em termos do salário, como de outras facilidades, como "luvas" pela contratação, despesas para a mudança já que o professor vem de outro estado ou país, computador pessoal, redução da carga de aula durante o primeiro ano de trabalho, etc. Dependendo do quanto um departamento quer um professor, este tem condições de negociar vários itens. Existem grandes professores que dão muito poucas aulas. E existem professores que estabelecem como condição de sua contratação que seu cônjuge ou companheiro/a também seja contratado. Isto é muito complicado, pois implica a universidade oferecer uma vaga ao departamento correspondente ao cônjuge que tem de preenchê-la sem poder realizar uma seleção. É o chefe do departamento que negocia todos estes itens com a administração central da universidade. Ele não só negocia os salários dos professores como tem um orçamento próprio para gastos e atividades do departamento, o que não ocorre em universidades brasileiras. Nestas, o chefe do departamento tem um poder muito reduzido, que em geral decorre de seu prestígio acadêmico, limitando-se a exercer atividades burocráticas.

O anúncio de um emprego universitário nos Estados Unidos, em geral, indica se a vaga é "tenure tracked", isto é, se ela leva à estabilidade ou se é apenas algo temporário. Um emprego que leva à estabilidade em geral estipula um período (algo como seis anos) no qual o professor tem de preencher determinadas condições para obtê-la e ser promovido a professor adjunto. Isto inclui em geral a publicação de um livro, de vários artigos, a apresentação de trabalhos em congressos, boa avaliação por parte dos alunos, etc. Caso o professor não seja considerado como tendo condições de obter a estabilidade, ele tem direito de ficar apenas mais um ano na universidade.

Em universidades norte-americanas, a promoção para a classe de professor titular independe de vaga. A qualquer momento um professor pode ser promovido à titular desde que sua produção acadêmica o justifique. Para julgar o pedido de estabilidade de um professor ou sua promoção a titular, o departamento envia seu dossier

a relatores de seu próprio departamento e de outras universidades americanas ou estrangeiras. Tive ocasião de ser relator de pedidos de "tenure" e de promoção para professor titular de universidades norte-americanas e recebi suas principais publicações para avaliar, mais uma relação de suas atividades. Todo este processo é confidencial.

Nas universidades norte-americanas predomina o que é chamado de *publish or perish*. Lá não é possível avançar na carreira acadêmica sem ter uma trajetória continuada de publicações. Isto frequentemente faz com que os professores se preocupem mais com a quantidade do que a qualidade. O que poderia ser um bom artigo acaba virando vários pequenos artigos. No Brasil, a situação é de certo modo inversa. O número de publicações é relativamente pequeno e vários professores conseguem chegar ao topo da carreira com uma produção acadêmica insignificante.

Os salários dos professores também são muito diferentes nos Estados Unidos e no Brasil. No Brasil as universidades em geral tem uma tabela que prevê o mesmo pagamento para professores de uma mesma classe. Assim, uma universidade pode pagar mais que outra, mas uma mesma universidade pagará um salário idêntico para todos professores de uma mesma classe, embora eles possam ter desempenhos muito diferentes. Nas universidades federais, por reivindicação do movimento docente, há isonomia salarial. Ou seja, um professor adjunto da Universidade Federal do Rio de Janeiro ganha o mesmo que um professor adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, embora o custo de vida no Rio de Janeiro e Natal sejam diferentes. Se um destes professores tiver uma produção acadêmica muito expressiva e o outro quase nenhuma seus salários continuam iguais. Uma vez atingido o topo da carreira não há nenhuma possibilidade de ter acréscimo salarial a não ser os anuênios por tempo de serviço. O único incentivo de universidades federais atraírem professores que conheço é o da Universidade de Brasília que oferece moradia subsidiada a seus professores como forma de compensar o alto custo do aluguel e compra de imóveis na capital federal.

Nos Estados Unidos os salários variam dentro de cada universidade. O princípio é basicamente o do mercado. Isto faz com que um professor de medicina ou direito provavelmente tenha um salário mais alto que um professor de antropologia ou literatura com um *curriculum* equivalente. Dentro de um mesmo departamento, o

salário é negociado de acordo com o *curriculum* e a produtividade de cada professor. A promoção para todos os níveis independe de vagas. Qualquer professor pode chegar a professor titular a qualquer momento, dependendo exclusivamente de sua produtividade acadêmica. E mesmo nas universidades públicas que tem escalas salariais como é o caso da Universidade da Califórnia, um professor que se distingue muito pode estar "off the scale", isto é, ser pago acima da tabela. Os professores também estão muito atentos a possibilidades de empregos melhores em outras universidades, sendo comum um professor se mudar de uma universidade para outra. A mobilidade geográfica entre acadêmicos nos Estados Unidos é muito maior que no Brasil. No tempo em que estive em Berkeley acompanhei o caso de um professor que recebeu uma oferta muito tentadora de outra universidade que implicava além de um salário mais alto, a concessão de uma "endowed chair", isto é, uma cátedra com dotação de verba para pesquisa concedida pela própria universidade. A Universidade da Califórnia, por solicitação do departamento, fez uma "retention offer", isto é, ofereceu o equivalente ou mais que a oferta para reter o professor.

Berkeley tem mais detentores de prêmios Nobel que toda a União Soviética tinha junta. Receber um Prêmio Nobel, além da distinção e do dinheiro envolvido, significa uma vantagem adicional para um professor de Berkeley. Ele passa a ter o direito de estacionar gratuitamente seu carro dentro do campus num lugar reservado. Considerando que o estacionamento dentro do campus é extremamente disputado nas horas de aula, custando cerca de mil dólares por ano, esta é uma das formas que a universidade encontrou de homenagear seus Prêmios Nobel.

As universidades americanas, mesmo as públicas, são pagas. Estima-se que os quatro anos de um bom *college* custem em torno de cem mil dólares. Muitos pais, por ocasião do nascimento de seus filhos, abrem um fundo de ações que será utilizado dezoito anos mais tarde para o pagamento dos custos do ensino superior. Existe uma série de bolsas às quais os alunos podem se candidatar e frequentemente eles trabalham para pagar seus estudos, seja durante o ano letivo, seja durante as férias. Qualquer trabalho é válido e é muito comum ver estudantes trabalhando em restaurantes.

Dinheiro é uma preocupação central de qualquer universidade. Nos Estados Unidos, o papel central de um reitor é ser um "fund raiser", isto é, alguém que consegue levantar fundos. As universidades americanas, em geral, tem um setor de captação de recursos e muitas vezes contratam firmas especializadas para levantar verbas para fins específicos. A indústria é convidada a contribuir com dinheiro para as escolas de engenharia e de administração, etc. Várias universidades norte-americanas começaram com uma doação de um indivíduo ou de uma família. No Brasil, a doação de dinheiro privado a universidades é praticamente nula. Apesar da ideologia neo-liberal que se verifica no país, não existe uma tradição nem de indivíduos, nem de empresas de doarem recursos a universidades. Tão pouco existem mecanismos que permitam abater do imposto de renda as doações efetuadas.

O Departamento de Antropologia da Universidade da Califórnia em Berkeley tem um dos mais ricos museus de antropologia do mundo com material de todos os continentes. O museu foi iniciado com dotações da Senhora Phoebe Hearst, mãe do magnata Randolph Hearst, que inspirou o célebre filme *Cidadão Kane* de Orson Welles. Foi ela quem financiou todas as atividades de Antropologia da Univerisdade da Califórnia em Berkeley até 1906. O nome do museu era até recentemente Robert H. Lowie Museum of Anthropology em homenagem à memória de um dos mais destacados membros do departamento em sua fase de criação. Recentemente a fundação Hearst doou um milhão de dólares ao museu cujo nome foi mudado para Phoebe Apperton Hearst Museum. A troca de nomes gerou inúmeros protestos de professores e alunos.

Também tive ocasião de presenciar outro episódio envolvendo dinheiro. O Departamento de Antropologia possui uma biblioteca própria com aproximadamente 70.000 livros especializados. Por ocasião de minha estada em Berkeley a administração central quis incorporar a biblioteca de Antropologia à biblioteca central, o que contrariava a posição do departamento que vê em sua biblioteca um recurso fundamental ao trabalho de professores e alunos. Um dos ex-professores do departamento, pessoa abastada, resolveu doar anonimamente 300.000 dólares à Biblioteca de Antropologia, com a condição de que a universidade concordasse que ela continuasse a existir autonomamente. Foi o que aconteceu.

As bibliotecas de uma universidade norte-americana são em geral impressionantes para quem vem do Brasil. Na de Berkeley é possível encontrar não só as obras de Erico Verissimo, como as de seu contemporâneo e conterrâneo Cyro Martins e inclusive o *Dicionário de Regionalismos do Rio Grande do Sul*. Tudo isto está computadorizado sendo possível acessar o catálogo de casa via *modem*. No período em que se discutia o futuro da Biblioteca de Antropologia, fiz uma doação de um livro que foi editado pelo Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da UFRGS. Depois de algum tempo vi que o livro já estava fichado eletronicamente mas não consegui encontrá-lo na estante. O livro acabou se *extraviando*. Quando contei isto à nova *bibliotecária-chefe*, ela me disse que achava esta situação inaceitável e me *pediu desculpas*. Imaginei que isto encerrava o episódio. Passado algum tempo, ela me informou que o livro estava na estante. Imaginei que ele tivesse sido achado. Ela me informou que *encomendara* o livro diretamente do Brasil já que era *inconcebível* que eu doasse um livro e ele sumisse na biblioteca.

Numa universidade brasileira, frequentemente os professores acabam tendo que exercer uma série de atividades administrativas para as quais não estão preparados e que poderiam ser exercidas por funcionários bem treinados. Ocorre que as universidades brasileiras em geral *remuneram mal* seus funcionários e muitos destes acabam sendo pouco preparados. Por isto, é muito comum ver professores *trocarem* sua carreira acadêmica por uma carreira administrativa na qual eles acabam desempenhando funções que poderiam ser melhor desempenhadas por funcionários competentes. Neste processo a universidade muitas vezes perde um professor e pesquisador que acaba virando um funcionário.

Em universidades norte-americanas também existem professores que acabam *trilhando* carreiras administrativas. Mas isto só ocorre depois que o professor fez sua carreira acadêmica e acaba sendo convidado para cargos de administração superior que não podem ser ocupados por funcionários. As universidades norte-americanas em geral têm um *corpo de funcionários competentes*. Pude constatar isto por ocasião de uma palestra que proferi no Departamento de Antropologia da Universidade da Califórnia. Recebi uma circular com um *catálogo de vídeos acadêmicos* que poderiam ser encomendados para uso em cursos e palestras. *Preenchi o formulário com alguns*

meses de antecedência e o devolvi à funcionária. Quinze dias antes da palestra perguntei-lhe se estava tudo certo com o vídeo. Ela disse que sim e me perguntou se eu queria fazer alguma alteração no pedido. Alguns dias antes da data em que ia necessitar do vídeo, resolvi conferir novamente. A funcionária, educada mas visivelmente contrariada, me disse: "Professor, basta o senhor me pedir algo uma vez, para que seja feito".

Há uma série de atividades que são feitas por funcionários no Brasil e que em Berkeley eram feitas diretamente por professores. Para usar o fax, cada professor acionava ele mesmo o aparelho e deixava registrado seu nome e se o fax era a serviço ou particular. O mesmo valia para o uso de xerox. Existe uma sala com uma máquina a qual cada professor tem acesso com um código. Se o xerox for para algo particular, ele o registra numa folha e é cobrado depois. O departamento também paga a postagem de toda correspondência profissional de seus professores.

Gênero e raça são duas categorias cada vez mais centrais nos Estados Unidos. É natural que isto também se reflita na academia. É muito comum se indagar em relação a um livro ou curso nas ciências sociais se ele também contempla estas duas dimensões.

Como a questão do assédio sexual está muito presente nos Estados Unidos, ela também se reflete nas universidades. Uma situação que torna mais fácil caracterizar o assédio sexual é o fato de o homem estar numa situação hierárquica superior como na relação professor-aluna, chefe-funcionária, etc. Professores têm o cuidado de conversar com seus alunos em seu gabinete somente com a porta aberta. Mesmo entre colegas o elogio a um penteado ou a uma vestimenta pode ser interpretado como começo de assédio sexual. Um *college* americano recentemente redigiu um código de conduta sobre comportamento entre alunos. É interessante que ele parte do pressuposto que toda a iniciativa sexual é masculina e coloca como exigência que o homem peça permissão (por enquanto oral), para cada um dos passos que ele tomar. Algo do tipo: "Vou segurar tua mão, posso? Vou afagar teus cabelos, posso?" Piadas sexuais, nem pensar pois são vistas como *sexism*. Para um brasileiro acostumado a contar e ouvir os mais variados tipos de piada e a beijar e ser beijado na face quando encontra suas colegas, esta situação parece bizarra.

A questão racial é ainda mais complicada. Não pretendo fazer uma análise detalhada do que significa o racismo nos Estados Unidos, mas apenas ressaltar que uma das consequências perversas do movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos foi a reificação do conceito de raça. Na luta por maiores oportunidades para minorias como os negros, raça passou a ser um conceito que não é mais visto como socialmente construído. Uma vez constituída como "dado de realidade", raça passa a ser uma categoria em que as pessoas tem de, e às vezes querem, ser classificadas para que desfrutem de certos direitos. A secretária do Departamento de Antropologia da Universidade da Califórnia em Berkeley me deu um formulário para preencher no qual constavam dados para *affirmative action*. Segundo ela, eu não poderia ser classificado como *white* pois este dado se referia a "persons having origin in any of the original peoples of Europe, North Africa, or the Middle East" e explicitamente excluía as pessoas de "Hispanic origin", categoria em que eu me incluiria de acordo com ela. A categoria *Hispanic* era seguida de um parênteses que dizia "including Black individuals whose origins are Hispanic" e era assim definida: "Mexican/Mexican-American/Chicano - Persons of Mexican Culture or origin, regardless of race. Latin American/Latino - Persons of Latin American (e.g. Central American, South American, Cuban, Puerto Rican) culture or origin, regardless of race. Other Spanish/Spanish-American - Persons of Spanish culture or origin, not included in any of the Hispanic categories listed above." Isto significa que nos Estados Unidos um negro brasileiro passa a ser *Hispanic*, o mesmo ocorrendo com um brasileiro descendente de alemães ou italianos. Quando expliquei à secretária que eu tinha uma certa dificuldade em me identificar com a categoria *Hispanic*, já que o Brasil não foi colonizado por espanhóis, ela me explicou que era vantajoso eu ser classificado assim, pois passaria a fazer parte de uma *minority*.

Não é surpreendente que com toda esta preocupação em classificar corretamente as pessoas, o uso dos termos adequados também exija muito cuidado. Ao se referir a alguém genérico é bom sempre dizer "he or she" ou "his or hers". Uma alternativa é feminizar tudo como, ao se referir a Deus, utilizar o artigo "she". Nada de chamar uma mulher jovem de "girl", pois isto significa infantilizá-la. O termo politicamente correto é "young woman". O termo correto para negro é *Afro-American* e para índio *Native-American*. Ao dar uma palestra

sobre o Brasil comecei a me referir aos negros brasileiros como *African-Brazilians*, mas ao falar da Bahia disse que lá havia uma "rich Black culture". Depois perguntei a uma amiga americana que assistiu a palestra se ela achava que teria havido problema com o fato de eu ter falado em "Black culture". Ela disse que não havia problema pois eu havia utilizado o termo "rich" antes...

A maior parte das universidades norte-americanas anuncia que é uma "affirmative action institution", ou seja, que, ao recrutar alunos e professores, ela toma medidas que visam a dar maiores oportunidades a minorias como mulheres, homossexuais, negros, índios, etc. Isto pode significar que em igualdade de condições acadêmicas, um departamento contratará uma mulher em vez de um homem, um negro em vez de um branco, etc. Esta política, que existe em várias instituições norte-americanas, a partir do *Civil Rights Movement* da década de sessenta, com muita frequência gera polêmicas e discussões de grupos que sentem que está havendo uma *reverse discrimination*, ou seja que eles passaram a ser discriminados pelo fato de não pertencerem a nenhuma minoria. Há alguns anos, o Departamento de Sociologia da Universidade da Califórnia em Berkeley teve muita dificuldade de contratar um professor branco para preencher uma vaga destinada ao estudo das relações raciais e que era até então ocupada por uma mulher de origem hispânica. Houve uma forte pressão de estudantes e alguns professores e a contratação acabou demorando um ano até se efetivar.

Polêmicas à parte, a proporção de mulheres, negros e outras minorias em universidades norte-americanas está aumentando significativamente entre o corpo docente. Nas universidades brasileiras, o número de professoras aumentou muito, menos por uma política deliberada e mais porque o ensino superior está se feminizando, à exemplo do que ocorreu com o ensino primário e secundário. Já no que diz respeito à questão racial, a presença de negros como alunos e professores em universidades brasileiras é muito inferior a sua percentagem da população. No Brasil por ocasião dos cem anos da abolição da escravatura, foram organizados vários seminários sobre o tema sem a participação de um só negro... Nos Estados Unidos isto seria impensável e geraria protestos de toda ordem.

Um outro aspecto a ser considerado é a relação entre professores e alunos. Os alunos não costumam bater na porta dos

escritórios dos professores em qualquer horário. Por contrato, os professores são obrigados a ter *office hours*, isto é, horário de atendimento. Em Berkeley são três horas semanais em que o professor atende aos alunos. Em geral o professor anuncia no programa de seu curso o horário de suas *office hours* e todas as semanas deixa uma folha em sua porta em que os alunos se inscrevem com antecedência. Como há uma procura muito grande de alunos querendo discutir assuntos com seus professores, em geral, o professor divide suas *office hours* em intervalos de quinze minutos. Isto significa que os alunos programam suas questões dentro deste período de tempo e vêm com questões objetivas.

Numa universidade grande, a distância entre alunos de graduação e professores é em geral maior que no Brasil. Alunos tratam os docentes pelo título de *professor* ou *doctor* e não têm muita intimidade com eles. Como existem cursos com muitos alunos (em Berkeley há disciplinas com 700 alunos) os professores têm *teaching assistants*, alunos de pós-graduação que são pagos para corrigirem os trabalhos e provas e para discutirem em horários predeterminados em grupos menores leituras que são feitas pelos alunos. Deste modo, o acesso aos professores fica mais restrito.

Nos cursos de graduação no Brasil os alunos têm um número maior de aulas que nos Estados Unidos. Em compensação, a carga de leitura é muito menor. A carga de leitura de um aluno de uma universidade norte-americana é em geral bastante alta. Ela envolve ler alguns livros e vários artigos para cada disciplina. A avaliação é feita através de provas, *papers* e relatórios de leituras. Na pós-graduação, a quantidade de leituras é mais alta ainda, mas em geral não há provas mas trabalhos escritos. Isto significa que o aluno se inscreve em apenas algumas disciplinas e passa boa parte de seu tempo na biblioteca e redigindo trabalhos.

Em Berkeley, todos os professores são avaliados por seus alunos. No final do semestre letivo, o departamento entrega a cada professor folhas de avaliação que ele pede que seus alunos preencham e devolvam, através de um deles, diretamente à secretaria do departamento. Nestas folhas os alunos dão notas de 1 a 5 sobre itens como organização do curso, aulas, exames, clareza de exposição, encorajamento a pensamento criativo e independente, acessibilidade do professor, etc. O aluno é perguntado se ele recomendaria o curso

dados por este professor a um amigo. Há também um espaço para escrever um parágrafo fazendo recomendações, comentários, etc. Os dados são tabulados pelo departamento e, depois de ter atribuído o conceito a todos os alunos, o professor recebe o resultado de sua avaliação.

Um semestre que se inicia numa universidade norte-americana se caracteriza pelo *shopping around* (ir às compras) dos estudantes. Assim como um consumidor compara preços e marcas antes de comprar um mercadoria, os alunos, além de se informar previamente sobre o professor e frequentemente conversar com ele, assistem as primeiras aulas de diferentes disciplinas antes de confirmar sua matrícula numa disciplina. Existe um prazo para cancelar a matrícula.

Como os Estados Unidos são uma sociedade muito individualista e competitiva, há uma preocupação por parte dos alunos a respeito de construir seu *curriculum vitae*. Tirar notas altas na graduação é fundamental para ser aceito em algum curso profissionalizante ou de pós-graduação ou para obter um emprego. Ao passo que no Brasil os conceitos atribuídos aos alunos nos finais de cursos são afixados ao lado de seus nomes, sendo possível saber o desempenho de todos, numa universidade norte-americana os conceitos são afixados ao lado do número de matrícula de cada aluno, sendo possível a cada aluno saber apenas o seu desempenho. No Brasil, em geral, a preocupação com notas altas não é tão grande quanto nos Estados Unidos. Um histórico escolar medíocre pode ser compensado com um bom desempenho em concursos ou através de relacionamentos.

É comum em universidades norte-americanas que se permita aos alunos levarem as questões de uma prova para casa para que possam entregá-la alguns dias depois. A idéia é a de o aluno poder ser avaliado por aquilo que realmente sabe e não pela capacidade de lidar com a tensão de realizar um trabalho num período curto de tempo em sala de aula. Quando sugeri a colegas meus no Brasil que experimentássemos este tipo de prova, seus comentários foram de que aqui isto não funcionaria já que os alunos se reuniriam e discutiriam como responder as questões, uns ajudando os outros.

Cartas de recomendação têm uma importância muito grande nos Estados Unidos e ocupam muito tempo na vida de um professor

universitário. Ele é constantemente solicitado a escrever cartas para alunos que se candidatam a cursos de pós-graduação, bolsas de estudos, empregos, etc. Em geral, os professores costumam ser muito honestos nestas cartas falando com franqueza sobre as qualidades e limitações dos alunos. Como a legislação norte-americana faculta a qualquer cidadão ter acesso a informações a seu respeito, é comum alguém ao pedir uma carta de recomendação, abrir mão por escrito deste direito. A Universidade da Califórnia tem um serviço de cartas de avaliação. Um aluno de graduação que deseja se candidatar a um curso de pós-graduação, normalmente se candidatará a várias universidades. Em vez de pedir a um professor que escreva várias cartas de recomendação, ele solicita que ele escreva uma única carta num formulário padrão que deve ser enviada ao serviço de cartas de avaliação onde fica arquivada. Cada vez que o aluno necessita de uma carta, ele solicita que o serviço a envie diretamente à universidade a qual está se candidatando.

No Brasil, cartas de recomendação não significam muito. O programa de pós-graduação ao qual estou vinculado decidiu abolir a exigência delas para o mestrado, depois de rejeitar candidatos que apresentavam cartas de deputados, senadores e até do reitor da própria universidade. Chegamos à conclusão que neste nível, carta de recomendação é frequentemente entendida como carta de apadrinhamento. Mantivemos apenas a exigência para os candidatos de doutorado, solicitando cartas de seu ex-orientador e de ex-professores enviadas diretamente a nossa secretaria.

Ao passo que no Brasil, via de regra, as defesas de teses são públicas, nos Estados Unidos, quando elas existem são em geral fechadas. Numa universidade brasileira, a defesa de uma dissertação ou tese é um ritual que marca a passagem da condição de aluno para a de mestre ou doutor. Antigamente, quando estes títulos eram muito raros, estes rituais se caracterizavam frequentemente por um alto grau de humilhação em que a banca fazia questão de afirmar sua superioridade e diminuir o candidato. É esta a lógica de rituais que têm por finalidade a elevação do objeto do ritual. Trata-se mal, ritualmente, a alguém que está em vias de passar a uma condição mais elevada. Com o aumento do número de teses, o ritual está se abrandando, com a abolição do uso de togas e outras peças de vestimenta. A defesa pública tem a ver também com a idéia de

transparência. Embora um bom exame de defesa de tese possa ser uma oportunidade de aprendizagem em que críticas e comentários são feitos ao trabalho, é muito raro um candidato ser reprovado no exame.

Em universidades anglo-saxãs, a defesa é feita numa sala em que se encontram presentes apenas o candidato e os examinadores. Na Universidade da Califórnia, em Berkeley, não há defesa de teses. Os alunos ao iniciarem seu trabalho de pesquisa passam a ter uma comissão de cinco professores. São estes que estarão presentes no exame de qualificação do candidato. Neste exame se discute seu material escrito e sua proposta de trabalho. Quando a dissertação estiver pronta, ela é lida e depois de aceita por cada um destes membros é considerada aprovada. Tive ocasião de ser membro de um exame de qualificação de um aluno de doutorado do Departamento de Antropologia. O candidato redigiu três "field statements", isto é, trabalhos ligados ao tema da tese e os submeteu previamente a banca que depois o arguiu. É interessante que uma vez concluído o exame, o aluno pediu para sua irmã que ficou esperando no corredor tirar uma foto dele com a banca. Na falta do ritual, pelo menos a foto...

Um dos horários preferidos para dar uma palestra numa universidade norte-americana é o do almoço. Como não há aulas neste período, todos estão livres para assistir a palestra. Em compensação, as pessoas vêm com seu *brown bag*, isto é saquinho de papel marron, com um sanduiche dentro. Há alguns anos fui convidado a dar uma palestra numa *brown bag lecture series* na Universidade do Texas. Antes do evento, a secretária do departamento acertou os detalhes da palestra comigo e perguntou de que eu gostaria que fosse feito meu sanduiche. Como no Brasil, o almoço é mais ritualizado que nos Estados Unidos, é estranho ver as pessoas comendo enquanto alguém dá uma conferência.

Um ditado brasileiro diz que "quem não cola, não sai da escola". Colar é uma estratégia como qualquer outra de aprendizagem. Significa apreender a ser malandro e dar um jeito de passar quando não se estudou. Embora se possa ser reprovado, quando pego em flagrante, há uma relativa tolerância com quem olha para a prova de seu vizinho. Poucas pessoas no Brasil, se envergonham de dizer que colaram na escola ou na universidade. A própria noção de plágio é de difícil compreensão para muitos estudantes universitários. Acostumados

na escola secundária que "fazer pesquisa" é copiar pedaços de livros e enciclopédias, muitas vezes copiam parágrafos inteiros na universidade sem se dar ao trabalho de citar a fonte. Em alguns casos justapõem parágrafos de autores de estilos e posições diametralmente opostos, num pastiche pós-moderno.

Nos Estados Unidos, onde a lei é vista com mais respeito que no Brasil, a situação é diferente. Numa universidade norte-americana, há em geral "um código de honra" que explicita que colar ou plagiar pode dar expulsão. O Senador Ted Kennedy foi expulso da Universidade de Harvard por ter enviado um colega para fazer um exame no lugar dele. Roberto DaMatta, que leciona na Universidade de Notre Dame, relata uma situação em que como presidente do Comitê de Honra do Departamento de Antropologia daquela universidade, teve que participar do julgamento de um aluno que havia colado um ensaio de um colega. Ele ressalta dois pontos do julgamento: "O primeiro, é a calma dos americanos diante do inquérito, o que certamente reflete sua confiança no seu sistema legal. O segundo me remete ao modo insistente com que meus colegas devassavam o caso. Enquanto eu tentava terminar logo o inquérito, eles se portavam como promotores, querendo detalhes comprometedores dos alunos. Quando o encontro terminou e decidimos pela óbvia punição dos acusados, descobri que meus colegas não estavam plenamente felizes. É que eles queriam uma admissão plena da culpa, em bom estilo calvinista. Para mim, católico e brasileiro, porém, bastava a confissão que acabara de ouvir..." (DaMatta 1996: 225).

Em um interessante ensaio sobre sua experiência de aluno brasileiro de doutorado em Antropologia na Universidade de Harvard, Roberto Kant de Lima analisa o quanto o treinamento acadêmico a que alunos norte-americanos são submetidos na escola e na universidade acaba domesticando o pensamento dos intelectuais norte-americanos. Referindo-se aos cursos de redação (*composition*) que frequentou em Harvard, ele assinala

"Aprendi, por exemplo, que, 'em inglês', a primeira ou a última sentença de um parágrafo é a mais importante, devendo sintetizar a idéia principal que nesse parágrafo se quer exprimir. O recheio é mero qualificativo desta sentença principal, que recebe o nome de topic sentence. Assim também

em cada parágrafo se deve desenvolver uma idéia e apenas uma. Se há mais de uma idéia deve-se fazer tantos parágrafos quantas estas forem. Cada lauda deve ter de dois a três parágrafos e em cada capítulo, ou parte do trabalho, o primeiro e o último parágrafos devem sintetizar seu conteúdo por inteiro. (...) Deve-se escrever sempre utilizando conscientemente as operações lógicas de classificar, contrastar, comparar, estabelecer correlações, relações de causa e efeito e, em especial, fazendo-se sempre referência a exemplos concretos (examples, evidences), sem os quais o texto se torna "abstrato" e "genérico demais", perdendo o sentido. Como explicita um dos manuais utilizados no curso, as relações acima mencionadas são relações lógicas que não vale a pena conhecer profundamente para que não nos vejamos envolvidos em esotérica discussão sobre Lógica. O aluno de redação, ainda segundo esse manual, deve aprender a operar com essa lógica, mas não deve ser estimulado a discutir-lhe as premissas, sob pena de perder-se a "objetividade do curso". Devo frisar que tais manuais não são específicos para estrangeiros, mas são livros utilizados nos cursos secundários (high school) e também nas Universidades" (Lima 1985: 31-32).

Em universidades brasileiras há mais resistências em relação a redigir *papers*, seja pela falta de prática de redigir, seja pelo fato de a palavra escrita ter uma aura tão forte que muitos não conseguem transpô-la. Existem inúmeros casos de alunos brilhantes que nunca conseguem concluir suas dissertações ou teses. Nas escolas brasileiras ensina-se mais *redação*, em que se enfatiza a criatividade. Isto talvez seja responsável pelo estilo brasileiro de escrever. Um texto produzido por um intelectual brasileiro não necessariamente segue o modelo descrito acima. Intelectuais brasileiros frequentemente desdobram seus argumentos a medida que vão escrevendo e muitas vezes não explicitam suas intenções ou conclusões de uma forma tão afirmativa como seus colegas norte-americanos.

A participação em aula dos alunos norte-americanos também é pautada pela preocupação em "to get the point", isto é, de ser objetivo e explicitar seus argumentos. Já a participação em aula dos estudantes

brasileiros, se caracteriza com frequência em utilizar um texto que deveria ter sido (mas nem sempre foi) lido previamente como um trampolim para discutir outras idéias.

Sempre que se fazem comparações fica a pergunta "afinal, onde é melhor?" O objetivo do presente artigo não foi o de responder a esta questão, mas o de olhar para dois países muito diferentes e comparar a vida em suas universidades, assinalando as diferenças. Atualmente estão em curso vários processos no Brasil que vão afetar sua vida universitária. Por um lado estamos vendo um crescimento impressionante das universidades não-estatais. Estas universidades - que podem ser privadas, comunitárias ou confessionais - se vêem frequentemente como *públicas*, palavra que deveria ser diferenciada de *estatais*. Estas universidades lutam por recursos privados e estatais e colocam em questão as verbas públicas recebidas pelas universidades federais e estaduais, que são as que em geral têm mais tradição de pesquisa e de ensino de pós-graduação. Por outro lado, está em curso um processo de regulamentação da autonomia das universidades federais, à exemplo do que ocorre com as universidades estaduais paulistas, o que significa entre outras coisas, a concessão de um certo montante de recursos que serão geridos diretamente por cada universidade. Até agora, as universidades federais enviam a relação de seus professores e funcionários para Brasília que elabora as folhas de pagamento e envia o dinheiro para remunerá-los. A partir da autonomia das universidades haverá um certo montante de dinheiro (fala-se no total em 75% das verbas federais para educação) para cada universidade que terá que geri-lo autonomamente. É possível que na concessão destas verbas sejam levados em consideração fatores como produtividade acadêmica (medida por publicações, número de formandos, etc). Estamos também vivendo uma época em que se cobra mais eficiência de tudo que é público. É por isto que as universidades federais estão preocupadas em se auto-avaliarem e mostrar o que fazem com as verbas que recebem do contribuinte.

Estes processos não significam, entretanto, que as diferenças entre universidades brasileiras e norte-americanas vão desaparecer. Será interessante ver como as transformações em curso serão mediadas pelas especificidades culturais existentes no Brasil.

Bibliografia

- DaMatta, Roberto. "Bancando o Juiz". In: *Torre de Babel*. Rio de Janeiro, Rocco, 1996.
- Lima, Roberto Kant de. *A Antropologia da Academia: quando os índios somos nós*. Petrópolis, Vozes, 1985.
- Folha de São Paulo. *Particular tem menos mestres e doutores*. 21 de julho de 1996, Caderno 3.
- Trindade, Fernando. "A Polêmica entre Érico Veríssimo e o Pe. Leonardo Fritzen S.J.". *Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UFRGS* ano XI/XII, 1983/84.
- UFRGS. *Anuário Estatístico 1994*. Porto Alegre, UFRGS, 1995.
- Veríssimo Erico. *A Volta do Gato Preto*. Porto Alegre, Globo, 1987.

Espaço Aberto