

AVALIAÇÃO DOCENTE NA UEL: MAIS CONTROLE, MENOS AUTONOMIA

Desde 2017, a administração da UEL tem trabalhado para implementar instrumentos de avaliação docente. Inclusive, já publicamos material sobre o assunto que pode ser lido [clikando aqui](#). Atualmente, existe um instrumento para a avaliação dos docentes em estágio probatório, mas a intenção da administração é implantar um novo instrumento, que seja válido para todos os docentes ao longo da sua vida profissional.

Sob o argumento de modernização e aprimoramento institucional – mas, na prática, visando atender a demandas externas (CEE, TCE etc.) –, o que se apresenta é a ampliação de mecanismos de controle, burocratização do trabalho e ameaça à autonomia acadêmica do docente.

De acordo com a minuta em circulação, propõe-se a produção contínua de relatórios, planos, indicadores e registros. Isso significa mais tempo dedicado a tarefas administrativas e menos tempo para as atividades que realmente definem a universidade: ensino, pesquisa e extensão. O cariz burocratizante sobrepõe-se à natureza pedagógica do trabalho docente.

A introdução de metas, indicadores e alinhamento compulsório ao planejamento institucional – PDI, projetos de centros e departamentos (p. 2) – aproxima a avaliação docente de modelos empresariais. Porém, a universidade não é uma empresa e o trabalho docente não pode ter a autonomia comprometida e nem ser submetido a métricas de desempenho.

O excesso de indicadores padronizados, além de submeter a critérios semelhantes áreas de conhecimento muito diferentes entre si, tende a estimular o cumprimento de metas formais, quantitativas. Esses indicadores orientam o docente a produzir para pontuar, não para uma atuação socialmente relevante.

Avaliações já existem, por que criar outra?

Em todos os departamentos da universidade, docentes já são avaliados regularmente nos processos de estágio probatório, progressão e promoção. A nova proposta não substitui esses mecanismos: ela se soma a eles, criando sobreposição de trabalho, redundância, desgaste e cansaço desnecessários que levariam à sobrecarga de trabalho. Se há falhas nessas avaliações, que elas sejam aprimoradas.

O instrumento proposto também amplia as cobranças sem apresentar contrapartidas concretas: nem valorização salarial, nem melhores condições de trabalho, nem redução de carga horária e, sejamos francos, nem alcança o objetivo que está permeando a proposta de avaliação: aumentar a produtividade docente. Ou seja, ele não vai obrigar quem produz pouco a produzir mais e ainda é supérfluo para quem já cumpre – às vezes, até excessivamente – com as suas obrigações.

Não bastasse isso, ainda há as avaliações externas de agências de fomento e programas governamentais, que exigem dos docentes a apresentação permanente de relatórios e resultados de suas atividades profissionais.

Por fim, o instrumento é contraditório porque, em seu artigo 20, item I, afirma que “Cabe à Comissão própria de Avaliação (CPA): I. Elaborar e aplicar instrumentos de avaliação para os professores do ensino superior”. Com tantas sobreposições, corremos o risco de utilizar mais tempo avaliando e sendo avaliados do que trabalhando em nossas aulas, pesquisas, projetos etc.

Nossa posição

Considerando que avaliações docentes já existem, vemos como desnecessário um novo instrumento de avaliação. Sem escopo definido, sobrecarregando docentes com comissões e relatórios e se justapondo a avaliações já existentes, um novo instrumento de avaliação docente aparece como uma exigência externa, não como necessidade interna da comunidade acadêmica.

Com essa proposta, o que está em jogo não é apenas um instrumento técnico, mas a autonomia universitária e o próprio modelo de universidade que defendemos.