

AUSTRÁLIA: RECUPERANDO A UNIVERSIDADE PÚBLICA?

Simon Batterbury (simonpjb@unimelb.edu.au)

Jason Byrne (jason.byrne@grifith.edu.au)¹

Tradução: Carlos Machado



Nos países da OCDE, nos últimos 30 anos, o ensino superior público foi reengendrado como uma mercadoria (Watts, 2016). Como resultado, os estudantes são agora os clientes, os acadêmicos são provedores de serviços aos clientes e geradores de renda, e muitas universidades públicas tornaram-se empresas em tudo, exceto no nome (Connell, 2013). Na Austrália houve cortes no financiamento, metas impostas externamente e, para os acadêmicos, novas métricas de avaliação do ensino e pesquisa, tudo com base no desempenho

Em seu provocativo artigo, Halffman e Radder discutem os mundos kafkianos em que os acadêmicos na Holanda agora se encontram, na condição de um setor universitário subfinanciado que age como predador de si mesmo e de sua força de trabalho (2015, 165-166). Seu “Manifesto Acadêmico” observa que muitas universidades na Holanda foram “tomadas” por um “exército de administradores” que usam abordagens gerenciais para forçar a adoção de objetivos baseados em desempenho. As instituições terciárias do país, escrevem eles, tornaram-se obsessivamente focadas em “prestação de contas” e no esforço para cumprir imperativos neoliberais de “eficiência e excelência”. Os autores pintam um retrato de acadêmicos sitiados, inseguros e constantemente microgerenciados. A busca da chamada eficiência envolve sistemas de responsabilização que são, eles próprios, um desperdício, levando a uma reestruturação institucional aparentemente interminável. Além disso,

as instituições, afirmam os autores, tornaram-se obcecadas por “estrelas” em pesquisa, impulsionadas por alvos competitivos que sustentam os *rankings* globais. As métricas — número de publicações, qualidade de periódicos, citações, impacto e receita de concessão — produzem uma cultura de competição e, às vezes, comportamentos mercenários por parte de acadêmicos e gerentes.

Mudanças similares profundas são vistas em muitos outros países. Muitas delas podem ser atribuídas a alterações nos padrões de financiamento das universidades. Nos países da OCDE [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico], nos últimos trinta anos, o ensino superior público foi reengendrado como uma mercadoria (Watts, 2016). Como resultado, os estudantes são agora os clientes, os acadêmicos são provedores de serviços aos clientes e geradores de renda, e muitas universidades públicas tornaram-se empresas em tudo, exceto no nome (Connell, 2013). Nesse contexto, Hal-

ffman e Radder (2015) apontam para seis grandes mudanças que reconfiguraram o ensino superior:

(I) Processos de avaliação, auditoria e “fetichismo de indicadores” (por exemplo: metas, cotas);

(II) Um novo cenário de competição (por exemplo, concurso para estudantes, financiamento para pesquisa e ensino, professores-estrelas);

(III) Precarização da força de trabalho universitária e mais trabalho não remunerado;

(IV) Múltiplas camadas de gestão, com despesas gerais crescentes na administração de subsídios e relações públicas, *marketing*, suporte ao estudante etc.;

(V) Busca incansável da excelência — qualquer que seja sua definição; e

(VI) Padronização — em currículos, objetivos de aprendizado, modelos de carga de trabalho, modelos de subsídios e gerenciamento de pessoal.

Na Holanda essas mudanças levaram a um sistema que é isolador, anônimo, burocratizado e universalizante, sustentado pela ambição,

ganância, incompetência e busca constante de eficiências e mais *status*. Embora possa haver pontos de luz, eles são fortemente escamoteados no artigo, o que torna a leitura deprimente. A provocação de Halfman e Radder faz duas perguntas, às quais tentaremos responder: como a Austrália se compara? E o que as universidades australianas e seu corpo docente podem fazer?

Semelhanças e diferenças. Instituições terciárias na Austrália experimentaram mudanças similares ao longo de trinta anos. Houve cortes no financiamento, uma nova priorização do ensino superior e, para os acadêmicos, novas métricas de avaliação do ensino e pesquisa, tudo com base no desempenho. Como acadêmicos que trabalharam na Austrália por mais de uma década e com experiência anterior nos Estados Unidos e no Reino Unido, encontramos os mesmos problemas. Um de nós está sediado numa universidade que está entre “as 40 melhores do mundo”, uma das mais antigas e com os melhores recursos no país, e o outro leciona em uma das principais universidades da Austrália no rol de instituições com menos de 50 anos. Confrontando diferentes desafios, ambas as instituições têm sofrido cortes de pessoal, reorganização departamental, sistemas de gestão burocráticos e metas impostas externamente.

A Austrália tem várias universidades que são reconhecidas globalmente e uma população com nível de educação relativamente alto (*ranking* superior à média entre os países da OCDE [OCDE 2017]). Até

agora, o país permanece praticamente intocado pelos recentes desastres internacionais que começaram a afetar o ensino superior, como restrições à imigração sob a presidência de Trump nos EUA, Brexit no Reino Unido, grandes ameaças à segurança ou colapso financeiro em alguns países europeus. A Austrália entrou na crise financeira global de 2007 com um superávit orçamentário. Vistos historicamente no nível federal, seus governos nacionais tendem à direita e são eleitos por uma população predominantemente suburbana. Estudantes internacionais têm interesse de estudar na Austrália e, até o estabelecimento de fortes restrições à imigração, também tinham boa possibilidade de permanecer no país, se quisessem. Muitos dos problemas que identificamos podem ser atribuídos ao funcionamento atual das universidades como instituições de mercado, com financiamento público reduzido. O governo nacional não está interessado em apoiar os custos de um grande setor universitário, embora a quantidade de estudantes matriculados tenha aumentado substancialmente.

Reformas da educação terciária. De 1974 (sob o governo Whitlam, do Partido Trabalhista) até o final dos anos 1980, a universidade na Austrália era gratuita ou de custo muito baixo. O ensino superior era visto como parte importante da construção nacional, voltado para desenvolver uma força de trabalho competitiva, e até mesmo entendido como um “direito”. No entanto, em 1987 as universidades começaram a imple-

mentar taxas estudantis e, nos dois anos seguintes, começaram a cobrar pagamentos integrais. Com as Reformas de Dawkins (Sharrock, 2013), o governo trabalhista de Hawke introduziu legislação que permite aos estudantes fazerem empréstimos sem juros mediante um Esquema de Contribuição para o Ensino Superior (HECS). Esses empréstimos são reembolsados por meio do imposto de renda, após o beneficiado, mais tarde, ter ultrapassado certo limite de ganhos. Esta é a situação hoje.

As Reformas Dawkins² também reuniram 19 universidades e 46 faculdades ou institutos em um setor “unificado” com cerca de 40 universidades públicas — muitas criadas por meio de fusões. As restantes instituições técnicas e de educação continuada (TAFE) foram financiadas pelos governos estaduais. Essas reformas também estimularam um aumento no recrutamento de estudantes internacionais, uma vez que estes pagavam taxas mais altas. As universidades começaram a competir pelo financiamento federal das pesquisas — com base em seu desempenho e sucesso no cumprimento dos objetivos sociais e econômicos nacionais. O Conselho Australiano de Pesquisa (ARC) data de 1988 (independente a partir de 2001) e ainda concede disputadas bolsas de pesquisa.

Um “bombardeio” de reformas posteriores propiciou o crescente domínio dos princípios do livre mercado a partir do início dos anos 1990. Um sistema de financiamento impulsionado pela demanda foi introduzido pelos governos trabalhistas Rudd e Gillard em 2009. A iniciati-

va baseou-se na Bradley Review of Higher Education (Dow e Kempner, 2010), um relatório do governo que recomendou metas de matrícula mais elevadas — até 2025, o objetivo é que 40% das pessoas com 25-34 anos de idade tenham um diploma universitário (com foco naquelas de menor nível socioeconômico). A Review também realocou vagas para estudantes financiadas pela Commonwealth (federal), com base na demanda, e criou uma Agência de Qualidade e Padrões de Educação Terciária (TEQSA) para regular a qualidade do ensino.

A ambição era que as universidades reorientassem os cursos para se concentrarem mais no “desenvolvimento de habilidades”, supostamente a fim de atender às necessidades da economia global contemporânea. Em 2014, uma Lei de Educação Superior foi rejeitada por pouco — teria permitido que as universidades fossem “desreguladas”, cobrando o que considerassem adequado — e atualmente as taxas dos estudantes nacionais são limitadas. A Universities Australia, órgão máximo de administração das universidades do país, apoiou o projeto de lei de 2014, para desalento dos estudantes. Houve apenas um dissidente — o reitor da pequena Universidade de Camberra, Stephen Parker, que considerou as taxas não reguladas como antiéticas e injustas (Parker, 2014). Mas, em 2017, surgem novas propostas governamentais para aumentar as taxas dos estudantes, cortar o financiamento do governo para o ensino, introduzir novos critérios de desempenho e reajustar as condições de pagamento do empréstimo.

Raewyn Connell (2013, 2015) localiza as origens de grande parte das medidas financeiras e burocráticas na Austrália nas Reformas Dawkins dos anos 1980. Ela argumenta que, após redesenhar o setor terciário nas formas descritas acima, o próximo passo seria encontrar alguém para pagar [pelo financiamento da educação], e uma solução neoliberal estava à mão: taxas. A participação do governo federal no financiamento das universidades passou a experimentar um colapso surpreendente: de cerca de 90% dos orçamentos universitários no início dos anos 1990 para cerca de 45% atualmente. As taxas estudantis aumentaram, década após década, para compensar essa retirada (Connell, 2015, 24).

Os resultados são impressionantes. Por exemplo, um estudante internacional de PhD na Universidade de Melbourne pagará aproximadamente AU\$ 36.000 (€ 24.555) por ano em 2017 (descontando-se o valor discricionário); uma graduação internacional em ciências, AU\$ 39.680 (€ 27.065); e AU\$ 29.728 (€ 20.277) em Artes. Na Universidade Griffith, um estudante de artes pagaria pelo menos AU\$ 26.500 (€ 18.075). Essas taxas, algumas das quais são um pouco mais baixas do que nas universidades públicas americanas equivalentes, não são lucrativas ou gananciosas — elas são essenciais. As instituições têm de subsidiar sua pesquisa e ensino usando receitas provenientes de estudantes internacionais e outros estudantes pagantes. A alta do dólar australiano e a dificuldade de manter as matrículas internacionais complicam essa tarefa das universidades australianas.

Pressões orçamentárias desabam em cascata sobre acadêmicos e profissionais. Apanhadas pela obsessão da Nova Gestão Pública por “metrificação da ‘qualidade’”, as instituições australianas competem entre si para atrair estudantes dentro e fora do país — e adotaram o *ranking* mundial de universidades

A solução óbvia, como argumenta Connell (2015), é financiar adequadamente as universidades com fundos públicos, usando freios e contrapesos adequados, uma vez que esta é uma nação próspera na qual as universidades desempenham um papel econômico vital. Mas nenhum governo escolheu essa rota desde os anos 1980, e o financiamento público nem sequer acompanhou a inflação. Pressões orçamentárias desabam em cascata sobre acadêmicos e profissionais. As universidades, apanhadas na Nova Gestão Pública com sua obsessão pela “metrificação da ‘qualidade’” (Lorenz, 2015, 7), agora competem entre si e atraem estudantes nacionais e internacionais com base em suas reputações. As universidades australianas adotaram completamente o *ranking* internacional de universidades. Os reitores e vice-reitores são rápidos em divulgar quaisquer melhorias por meio das máquinas de *marketing* da universidade (*online*

e em todo o *campus*). As reputações são reforçadas por gastos em infraestrutura do *campus* (mesmo que isso ocorra à custa de mais pessoal), tais como restaurantes e instalações recreativas, acomodações, e assim por diante. Algumas das universidades conseguem gerar a receita necessária. A expansão do capital é em parte destinada a acomodar mais alunos, mas a “qualidade” das instalações e a “experiência do aluno” contam para os *rankings*, de modo que as matrículas ajudam a equilibrar os custos.

O Lobo na Austrália. A maioria (ou uma porcentagem significativa) dos acadêmicos trabalha segundo alguma forma de contrato permanente ou plurianual. A maioria recebe salários adequados porque se trata de uma força de trabalho qualificada e potencial captadora de receita. Com o declínio do financiamento público central, a geração de renda tornou-se tão essencial quanto a geração de “conhecimento” e ideias, e constitui um item das avaliações anuais de desempenho na maioria das universidades. Além disso, não há posições fixas na academia, o que torna possível a contenção de gastos se as finanças forem escassas (para um debate sobre cargos, ver Batterbury, 2008). A União Nacional de Educação Superior (NTEU) luta para proteger acadêmicos e profissionais, por meio de acordos de negociação coletiva em cada instituição. Estes são duramente conquistados. A NTEU tornou-se cada vez mais importante à medida que as universidades tentam responder à austeridade fiscal apertando orçamentos, reduzindo pessoal, mudando cursos de presen-

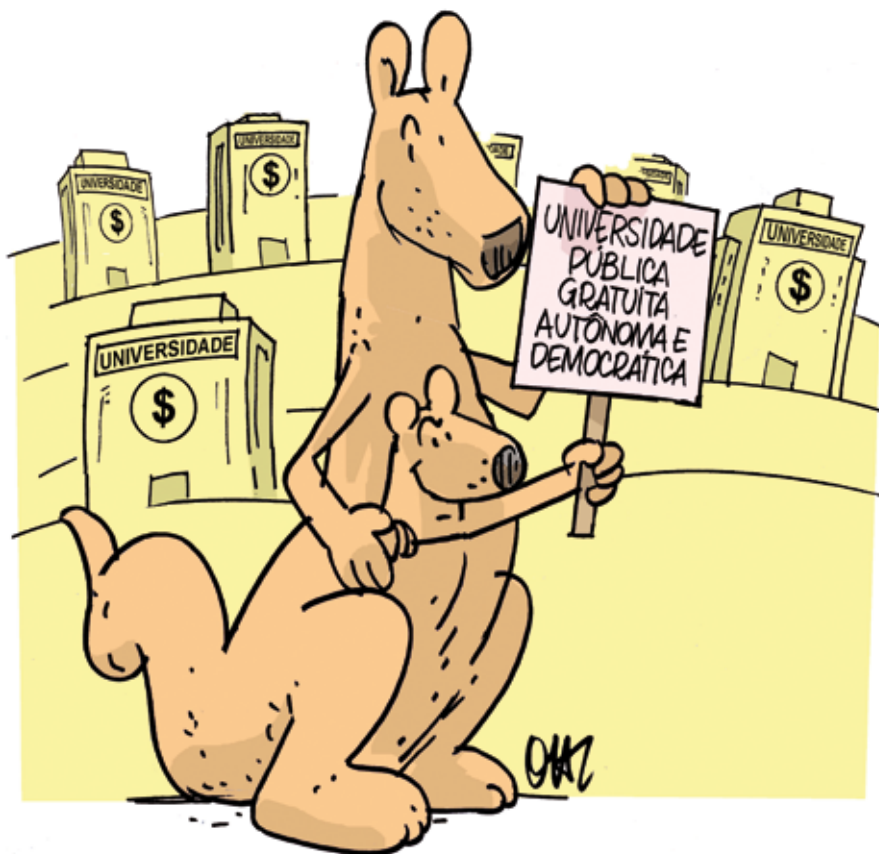
ciais para *online* e convertendo a força de trabalho em uma porcentagem maior de professores e pesquisadores temporários regidos por contratos de curto prazo³. Professores temporários provavelmente garantem a metade de todo o ensino na Austrália, embora não haja estatísticas precisas (Connell, 2015). Graças à NTEU, os valores da hora-aula para ensino e orientação são geralmente bons (muito melhores que na América do Norte), mas, como na Holanda e em outros países, os acadêmicos temporários podem ficar assoberbados com cargas de ensino muito pesadas e pouco tempo para sua própria pesquisa.

A administração neoliberal trouxe uma série de executivos muito bem-remunerados, sugerindo que a redução de custos não é igualmente distribuída. Reitores de universidades australianas recebem agora salários anuais de até AU\$ 1 milhão (€ 709.100). Eles têm o apoio de camadas de gestão — vice-reitores adjuntos, pró-reitores, diretores, diretores assistentes e chefes de escola, com salários de cerca de AU\$ 200.000 a quase AU\$ 500.000 anuais. A situação pode variar de um lugar para outro, mas o que se mantém é a ironia de um escalão muito bem-pago de administradores dizendo que acadêmicos sobrecarregados “trabalham de maneira mais inteligente”. À medida que o financiamento diminui, as turmas aumentam, as cargas de ensino explodem, os processos burocráticos se multiplicam e os professores se tornam retraídos ou vão embora, devido ao elevado estresse, ansiedade e depressão. Por que milhões deveriam ser pagos a eles? As disputas sobre as condições de trabalho ainda não se

traduziram em greves e protestos de grande escala — em parte porque aqui os baixos salários são um problema menor para a equipe permanente de acadêmicos, diferente do que ocorre em alguns outros países.

Outra característica da redução de custos é a “reestruturação”, que nem sempre é bem-sucedida. Na Universidade La Trobe, em 2010, protestos e ações fortes evitaram grande corte na equipe de humanidades e ciências sociais. Na RMIT University, em Melbourne, a demissão da professora Judith Bessant foi revertida num tribunal em 2013

Outra característica da redução de custos é a “reestruturação”. Isso é menos visível nas universidades com classificação mais alta (o Grupo dos Oito). Nem sempre é algo bem-sucedido. Na Universidade La Trobe, no início de 2010, uma grande redução na equipe de humanidades e ciências sociais foi cancelada após protestos e ações vigorosas (Bode e Dale, 2012). A demissão da professora Judith Bessant da RMIT University, em Melbourne, representou um teste do poder da administração de pessoal: foi revertida nos tribunais, que consideraram a RMIT contrária ao Fair Work Act [lei trabalhista de



2009], e a universidade não recorreu (Bessant 2015)⁴. Nós dois, no entanto, experimentamos várias reorganizações departamentais e outras mais amplas do corpo docente, sempre perdendo e ganhando colegas, títulos e instalações a cada novo “Plano de Negócios”. Nas universidades mais novas, alguns departamentos foram fundidos em superdepartamentos, reunidos em escolas maiores, que ficam dentro das faculdades — cada uma exigindo supervisão de uma classe gerencial, mas economizando em cargos administrativos.

A pesquisa e o ensino são bifurcados em alguns casos, nos quais o ensino é administrado por chefes de escola e reitores, e a pesquisa por diretores de centros de pesquisa. Isso cria mais camadas de burocracia e fragmentação, embora haja exce-

ções. Melbourne criou uma única Escola de Geografia para pesquisa e ensino, mas somente depois que uma faculdade inteira (Terra e Meio Ambiente) foi cortada e fundida com duas outras.

Uma vez que os acadêmicos funcionam como um recurso de geração de renda, a equipe profissional costuma ser a primeira a sofrer com défices orçamentários. Em todo o setor, as universidades australianas cortaram até o osso funções como suporte ao aluno. Por exemplo, o Programa de Melhoria dos Negócios da Universidade de Melbourne (2013-2016) foi anunciado com base em um déficit financeiro. Cerca de 540 empregos administrativos foram alvo de rescisão até 1º de janeiro de 2016 (Fioritti e See-Tho, 2014). Não sabemos quantas demissões houve realmente, mas

muitas pessoas perderam o trabalho, lançaram-se em competição umas com as outras por menos empregos, e muitas funções passaram a ser resolvidas *on-line* (Campbell e Morrissey, 2015). A Griffith University teve rodadas de reduções, demissões coletivas e “aposentadorias antecipadas voluntárias”. Centros de estudantes, em ambas as universidades e em todo o país, que antes eram numerosos e ofereciam suporte personalizado para inscrições e outras consultas, foram reduzidos — ou substituídos, em uma de nossas instituições, por “linhas de ajuda” baseadas em sistemas de inteligência artificial, como o IBM Watson. O apoio humano restante foi centralizado e, portanto, reduzido. O suporte de TI também se tornou centralizado, ou terceirizado, com perdas substanciais de empregos e, em muitos casos, com benefícios financeiros marginais. As salas de correios foram fechadas, vários sistemas automatizados e ligados a aplicativos de celular. O *marketing* e a divulgação da escola foram consolidados e centralizados. O objetivo é reduzir custos salariais. Em algumas áreas conquistou-se eficiência, mas muitas vezes com cargas de trabalho mais altas para os funcionários remanescentes, contato humano substancialmente menor e, portanto, menos convivência.

As duas universidades que conhecemos melhor seguiram caminhos diferentes. Melbourne é uma instituição bem-classificada e está lotada de candidatos a estudantes. O resultado mais difundido da *New Public Management* (Nova Gestão Pública), aplicada à universidade, é a luta sobre como as taxas são alocadas. As faculdades

recebem metas financeiras e precisam cumpri-las. Mas há vários anos as faculdades têm competido entre si para “capturar” as taxas estudantis. Há disputas de “propriedade” por classes e graus inteiros, com receios de “vazamento de taxas” para outras faculdades. Isso afeta a escolha do aluno, muitas vezes restringindo a maioria das disciplinas “eletivas” somente àquelas ministradas na faculdade mais central. As disputas sobre a “propriedade” do curso de graduação continuaram desde que uma grande reestruturação ocorreu em meados dos anos 2000, o chamado “Modelo de Melbourne”. Um Conselho Acadêmico julga, mas uma nova posição foi estabelecida em 2017, com a maioria das taxas acumuladas para uma faculdade.

Na Universidade Griffith, uma gama de ofertas de graduação foi consolidada em unidades maiores — como um genérico Bacharelado em Ciências. Assim como em Melbourne, as faculdades da Griffith estão ficando preocupadas com o vazamento de estudantes e renda. Ao contrário de Melbourne, Griffith é muitas vezes forçada a gerenciar suas pontuações de entrada para atrair o número de alunos necessários para “suprir a cota”. Os acadêmicos, em seguida, têm de apoiar e estimular o aprendizado dos alunos, quando um número crescente de alunos (muitas vezes com formação não tradicional) pode não ter as habilidades de estudo adequadas. Isso aumentou os índices de evasão, que são monitorados de perto pelos avaliadores, e sobrecarregou os acadêmicos, que precisam mudar seus planos didáticos e até o modo como ensinam, para melhorar

os resultados e as experiências dos alunos, com reuniões individuais e outros “cuidados pastorais” a fim de maximizar a retenção de conhecimentos. Muito disso é atribuível à “concorrência permanente”, identificada por Halfman e Radder (2015).

Os professores enfrentam agora metas de desempenho individuais e quantificadas. Trata-se de algo relativamente recente. Podem candidatar-se a publicações, a subsídios e até a avaliações de ensino. Metas são uma característica do mundo comercial e sempre causam estresse. Quem não aderir pode ser punido

Métrica individual. Os professores estão agora enfrentando metas de desempenho individuais e quantificadas. Trata-se de algo relativamente recente. Eles podem candidatar-se a publicações, “captura de subsídios” e até avaliações de ensino. As metas são também uma característica do mundo comercial e sempre causam estresse. O desempenho individual poderia ser administrado de forma muito mais simpática e apoiadora, sem metas concretas e com *feedback* regular. Essas metas rígidas significam, em última instância, que os indivíduos não aderentes podem ser

punidos ou cerceados. O sucesso da pesquisa agora é definido por meio da conquista de Subsídios Nacionalmente Competitivos e de contratos de consultoria de *soft-money* — por exemplo, publicações. O Australian Research Council (ARC) ou os subsídios médicos do National Health and Medical Research Council (NHMRC) são difíceis de obter, com taxas de sucesso abaixo de 15% para várias disciplinas (ARC Discovery 2017: 17,8% [ARC 2017a]; concessões de projeto do NHMRC 2016: 15,2%). Aqueles que os ganham podem se livrar das cargas de ensino mais elevadas, que são frequentemente suportadas por acadêmicos iniciantes ou considerados não tão ativos em pesquisa. A “captura de subsídios” e publicações em periódicos de alto nível com altos fatores de impacto também influenciam as decisões de contratação e promoção — muito mais do que excelência de ensino ou divulgação pública (não importa que um subsídio seja nada além de um *insumo* — dinheiro para conduzir pesquisas, não um *produto*, e que alguns pesquisadores tenham pouca necessidade deles).

Fazer pesquisa barata não traz nenhum tipo de recompensa (Martin, 2011)! Do mesmo modo, publicar trabalhos de forma ética não é barato, nem de fácil acesso, e passa ao largo das editoras comerciais que solapam os orçamentos das bibliotecas universitárias. Consumir muitos anos para produzir, por exemplo, um volume magnificamente bem editado, mas sem artigos publicados nos periódicos mais respeitados, é perda de tempo, porque isso não ganha pontos suficientes na universidade durante

as avaliações nacionais de excelência em pesquisa (ARC 2017b). Em suas piores formas, essas injunções são quase violações à liberdade acadêmica e pioraram significativamente na última década. Críticos como Lorenz argumentam que “as profissões precisam de autonomia profissional para funcionar adequadamente e [que] o controle quantificado torna isso impossível” (2015, p. 7).

O ensino também está sujeito a análise e métricas de desempenho, aumentando o estresse. A supervisão da qualidade é necessária, mas o Australian Quality Framework [do Ministério da Educação] tem currículos padronizados. “Resultados de aprendizagem” estão agora conduzindo a avaliação. Estes são necessários em perfis dos cursos, que são contratos entre acadêmicos e estudantes para prestação de serviços. Os acadêmicos são avaliados anualmente por avaliações obrigatórias de desempenho do estudante, administradas centralmente, tanto do ensino como das experiências do curso, como acontece em muitos países. O fracasso repetido em alcançar metas de avaliação do ensino pode ter algum efeito na promoção e nas perspectivas de emprego — embora a literatura internacional avise que valores numéricos não podem ser usados para medir a “qualidade” (Stark, 2013).

O apoio interno para pesquisa e participação em conferências caiu nas instituições que conhecemos. O direito automático de fazer uma pesquisa sabática é agora raro. Espera-se (ou obriga-se) que o acadêmico realize boa parte de seu trabalho de pesquisa fora de

uma semana de 40 horas — mas eles são exortados a praticar um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Aqueles que enfrentam estresse e depressão recebem pouca simpatia, e são geralmente aconselhados a telefonar para uma linha de ajuda terceirizada a fim de ter acesso a três sessões gratuitas de aconselhamento por ano.

Tudo isso poderia ser suportável se houvesse simpatia, oposição e protesto da força de trabalho da universidade. A luta constante contra a desigualdade e a pressão é importante, material e simbolicamente, e uma característica fundamental dos locais de trabalho saudáveis. Mas muitos acadêmicos e funcionários australianos permanecem em silêncio. A dissidência real é silenciada quando as pessoas se preocupam com as implicações da dissidência. A esperança pertence às “estrelas” — os catedráticos cujos serviços são bons demais ou lucrativos demais para serem perdidos. Mas mesmo entre eles a ação coletiva é rara. Muitos professores não estão acostumados a tais lutas e, infelizmente, talvez compartilhem alguns dos valores da administração — seu sucesso, afinal, significa que eles alcançaram as metas exigidas ou tiveram a sorte de ter escalado a cadeia alimentar antes de as reformas estruturais no ensino superior terem começado a vigorar.

Muitos acadêmicos seniores re-produzem exortações para que os professores publiquem nos principais periódicos, obtenham financiamentos e estimulem o sucesso do departamento. No entanto, há muitos exemplos de “altos acadêmicos”

e gerentes de nível executivo que são incapazes de alcançar os mesmos indicadores-chave de desempenho que o pessoal de nível mais baixo que eles perseguem e tentam persuadir. Além disso, se eles fossem aqueles que “recebem salários normais, que priorizam o conteúdo intelectual e o interesse público em detrimento da reputação” (Halffman e Radder 2015, 176), talvez fossem mais propensos a ficar do lado de seus colegas sobrecarregados. Isso resolveria muitos problemas com um único golpe.

Nas instituições da Austrália com classificações de nível médio a inferior, a vida acadêmica pode se tornar quase insuportável. Há esgotamento generalizado, uma alta rotatividade de funcionários, moral baixo, fechamentos e reduções de departamentos

Conclusão. Em suma, muitos dos pontos de Halffman e Radder (2015) também são verdadeiros na Austrália. Mas os acadêmicos ainda não estão sob cerco desesperado em nossas universidades com mais recursos, mesmo sabendo-se que a reestruturação e a busca por classificações ainda mais altas tenham sido onerosas. Há muitos grupos de pessoas decentes, trabalhadoras e

sociáveis que se juntam e até encontram tempo para pensar e pesquisar sob o céu azul. A Austrália tem muitos acadêmicos estrangeiros que ainda consideram suas universidades muito melhores e mais tolerantes do que aquelas de seus próprios países. Mas muitos outros estão concentrados, tentando atingir o próximo objetivo ou prazo, e acreditamos que isso é cada vez mais comum, já que as métricas de desempenho e os *rankings* ganharam maior importância. Os que mais sofrem com isso são profissionais de média a baixa remuneração, predominantemente mulheres.

Essas e outras questões estão começando a ser examinadas à medida que o sistema britânico de promoção da igualdade de gêneros Athena-Swan (SAGE 2017) chega à Austrália. Esforços hercúleos mantiveram a qualidade do ensino boa o suficiente para continuar a atrair estudantes, mesmo com taxas que já são altas quando o custo de vida é levado em conta. Nas instituições com classificações de nível médio a inferior, a vida acadêmica pode se tornar quase insuportável. Há esgotamento generalizado, alta rotatividade de funcionários, moral baixo, além de fechamentos e reduções departamentais. Novamente, há exceções e grupos de boa vontade, mas as condições estruturais de subfinanciamento persistente podem facilmente eliminá-los.

Concordamos com a maior parte dos vinte pontos de Halfman e Radder (2015) para aliviar a dor da burocracia universitária neoliberal e seus resultados antiéticos. Mas os problemas australianos começam fo-

ra do setor universitário. Com sua vasta massa de terra rica em recursos e pequena população, a Austrália está fortemente inserida na mentalidade neoliberal e há pouca disposição para financiar totalmente suas universidades públicas. Muitos estudantes querem diplomas que os posicionem em uma nação que é, em grande parte, neoliberal e focada nos negócios. Embora concordemos que uma universidade deva ser “voltada para o bem comum” (175), a versão australiana diz que os estudantes (e talvez a indústria) devem pagar, não o Estado. Connell (2015) quer o fim das taxas estudantis australianas e defende um retorno do apoio adequado às universidades dos cofres públicos. Mesmo que pudéssemos fazer com que os professores “estrelas” protestassem contra a metrificação e as altas taxas, um pré-requisito para a mudança seria um governo nacional muito mais comprometido com a universidade pública.

Retornamos ao ponto de partida: o problema é sistêmico e financeiro. Gerir uma universidade significa administrar um enorme orçamento, pagar centenas ou milhares de funcionários e manter as luzes acesas. Uma universidade ética, se de alguma forma pudermos voltar a isso, não será barata, e isso não pode ser ignorado (Bode e Dale, 2012). Acabar com a competição interpessoal, e silenciar a competição interuniversitária, é algo que pode ser feito por acordo (possível com a distribuição centralizada de receitas e a admissão de pessoal nos modelos utilizados e sem ênfase nos *rankings* e métricas). Restaurar a autonomia acadêmica também é essencial: isso não será

fácil, porque a metrificação começa no topo, de onde também vêm o financiamento da pesquisa e as subvenções restantes.

Aparentemente, F.J. Foakes Jackson disse certa vez a um novo acadêmico em Cambridge: “Não adianta tentar ser inteligente — todos somos espertos aqui; apenas tente ser gentil — um pouco gentil” (a citação exata é difícil de localizar). Restaurar culturas de convivência, respeito e cooperação pode aumentar o poder de resistência e resiliência coletiva em pequena escala. Todos os alunos e funcionários se beneficiariam. Precisamos de acadêmicos que possam “retomar” a universidade, em vez de aceitarem as desigualdades e as cargas de trabalho — atualmente esses são uma minoria.

Uma universidade deve confiar nos seus funcionários e alunos. E os acadêmicos querem mais do que um tapinha nas costas por suas conquistas. Se eles pudessem praticar erudição “lenta” (Berg e Seeber, 2016; Mountz *et alli*, 2015), cumprir responsabilidades práticas e éticas e apoiar mais colegas acadêmicos e profissionais, então nos sentiríamos mais confiantes sobre o futuro da vida universitária australianas. Para isso, precisamos de menos supervisão burocrática conduzida por pessoas que não são qualificadas, experientes ou capazes de promover culturas de trabalho com apoio e colegialidade. Mais uma vez, esta é uma afirmação abrangente porque esconde grandes diferenças em todo o setor. Mas a Austrália precisa de menos Nova Gestão Pública e de mais “governança de con-

fiança”, como a Suécia reconheceu (Myklebust, 2017).

Mais embaraçosamente, Connell (2015, 24) aponta que na Austrália as universidades estão agora cheias de falsa responsabilidade. Ao mesmo tempo, recorrem a técnicas de relações públicas para atrair potenciais alunos e doadores e melhorar

a imagem da organização. A universidade corporativa agora projeta para o mundo uma fantasia brilhante de gramados amplos, estudantes descontraídos, funcionários felizes, prédios espaçosos e o sol australiano eterno. A racionalidade cultural das universidades como portadoras da verdade, do pensamento rigoro-

so, está se tornando profundamente comprometida.

Essa imagem fantasmagórica esconde uma parte inferior perturbadora e às vezes desagradável, bem como muitas pessoas decentes que lutam arduamente para manter o Lobo longe da porta. E isso realmente dói.

NOTAS

- 1 Simon Batterbury é professor de Ecologia Política na Universidade Lancaster e *Principal Fellow* da Escola de Geografia da Universidade de Melbourne. Foi docente durante 24 anos no Reino Unido, EUA e Austrália (incluindo três anos em gestão universitária). Edita a publicação aberta online *Journal of Political Ecology* desde 2003. Jason Byrne é professor associado de Planejamento Urbano e Meio Ambiente na Universidade Griffith, Austrália.
- 2 **Nota do Tradutor.** Referência ao ministro John Dawkins (Educação), trabalhista (1987-91).
- 3 *Sessional lecturers*, contratados por semestre, ano ou tarefa específica a cumprir, sem garantia de continuidade.
- 4 **Nota do Editor.** Sobre as causas da demissão e posterior reintegração da professora Bessant, um bom resumo pode ser encontrado em <https://www.smh.com.au/education/rmit-professor-unfairly-sacked-20130519-2juso.html>

REFERÊNCIAS

- ARC—Australian Research Council. 2017a. “Discovery Projects Selection Report for Funding Commencing in 2017.” <https://goo.gl/UeZuc7>.
- ARC—Australian Research Council. 2017b. “Excellence in Research for Australia.” <http://www.arc.gov.au/excellence-research-australia>.
- Batterbury, S.P.J. 2008. “Tenure or Permanent Contracts in North American Higher Education? A Critical Assessment. *Policy Futures in Education* 6 (3): 286-297.
- Berg, M., and B. Seeber. 2016. *The Slow Professor: Challenging the Culture of Speed in the Academy*. Toronto: University of Toronto Press.
- Bessant, J. 2015. “Smoking Guns: Reflections on Truth and Politics in the University.” In *Through a Glass Darkly: The Social Sciences Look at the Neoliberal University*, edited by M. Thornton, 229-258. Canberra: ANU Press. <https://goo.gl/ASdC5b>.
- Bode, K., and L. Dale. 2012. “‘Bullshit’? An Australian Perspective. Or, What can an Organisational Change Impact Statement Tell Us about Higher Education in Australia”. *Australian Humanities Review* 53: 1-15. <https://goo.gl/H2fShp>.
- Campbell M., and P. Morrissey, eds. 2015. *The People’s Tribunal: An Inquiry into the ‘Business Improvement Program’ at the University of Melbourne*. Melbourne: Discipline.
- Connell, R. 2013. *Neoliberalism and Higher Education: the Australian Case*. Universities in Crisis-Blog of the International Sociological Association (ISA). <https://goo.gl/1fGHB9>.
- Connell, R. 2015. “Australian Universities Under Neoliberal Management: The Deepening Crisis.” *International Higher Education* 81: 23-25.
- Dow, Coral, and Carol Kempner. 2010. “Meeting the Need for Higher Level Skills Through Tertiary Education Reform.” <https://goo.gl/UUfLMJ>.
- Fioritti, Nathan, and Michelle See-Tho. 2014. “Inside the Business Improvement Program.” *UMSU/Farrago*, July 23. <https://goo.gl/F35bmZ>.
- Halfman, W., and H. Radder. 2015. *The Academic Manifesto: From an Occupied to a Public University*. *Minerva* 53(3): 165-187.
- Lorenz, C. 2015. “The Metrification of ‘Quality’ and the Fall of the Academic Profession.” *Oxford Magazine Hilary week, Trinity term: 7-11*. <https://goo.gl/wfDXSz>.
- Martin, B. 2011. “ERA: Adverse Consequences.” *Australian Universities’ Review* 53 (2): 99-102. <http://www.bmartin.cc/pubs/11aur2.pdf>.
- Mountz, A., A. Bonds, B. Mansfield, J. Loyd, J. Hyndman, M. Walton-Roberts, R. Basu, R. Whitson, R. Hawkins, T. Hamilton, and W. Curran. 2015. “For Slow Scholarship: A Feminist Politics of Resistance through Collective Action in the Neoliberal University.” *ACME: An International Journal for Critical Geographies* 14 (4): 1235-1259. <https://ojs.unbc.ca/index.php/acme/article/view/1058/1141>.
- Myklebust, Jan Petter. 2017. “In Search of a New Form of University Governance.” *University World News* (450), July 6. <https://goo.gl/9w4a8b>.
- OECD. 2017. “OECD Better Life Index: Australia.” <https://goo.gl/UKvtrh>.
- Parker, Stephen. 2014. “Higher Education Changes a ‘Fraud on the Electorate’.” *The Conversation*, December 2. <https://goo.gl/v8JkDT/>.
- SAGE—Science in Australia Gender Equity. 2017. “Athena SWAN Principles.” <https://www.sciencegenderequity.org.au/athena-swan-principles/>.
- Sharrock, Geoff. 2013. “Book Review: The Dawkins Revolution, 25 Years On.” *Review of The Dawkins Revolution, 25 Years On*, by Simon Marginson, Gwilym Croucher, Andrew Norton, and Julie Wells. *The Conversation*, October 23. <https://goo.gl/3gm9ZB>.
- Stark, Philip. 2013. “What Exactly Do Student Evaluations Measure?” *Berkeley Blog*, October 21. <https://goo.gl/oqjAa>.
- Watts, R. 2016. “The Idea of ‘Marketising’ the University: Against Magical Thinking.” In *Public Universities, Managerialism and the Value of Higher Education*, edited by R. Watts, 147-179. Basingstoke: Palgrave Macmillan.