



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA**  
**CENTRO DE EDUCAÇÃO**  
**PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS,**  
**GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR –**  
**MESTRADO PROFISSIONAL**

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE:** O caso do professor substituto do  
Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba

**Edileuza da Silva Torres**

João Pessoa  
Fevereiro 2019

EDILEUZA DA SILVA TORRES

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE:** O caso do professor substituto do  
Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba

Dissertação submetida ao Centro de Educação, Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação Educação Superior da Universidade Federal da Paraíba, como requisito final à obtenção do título de Mestre.

**Orientador (a):** Maria da Salete Barboza de Farias.

João Pessoa

Fevereiro 2019

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

T693p Torres, Edileuza da Silva.

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: O caso do professor substituto do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba / Edileuza da Silva Torres. - João Pessoa, 2019.  
123 f. : il.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/Educação.

1. Precarização do trabalho docente. 2. Ensino Superior. 3. Professor Substituto. I. Título

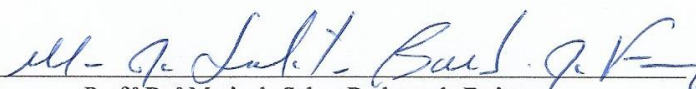
UFPB/BC

EDILEUZA DA SILVA TORRES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, linha de pesquisa “Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior”, em cumprimento ao requisito final para a obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior.

Aprovado em: 28 Fevereiro /2019

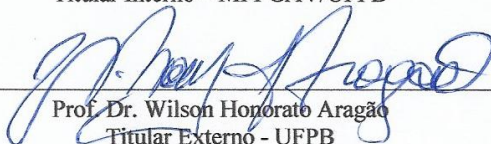
**BANCA EXAMINADORA**



Prof.ª Dr.ª Maria da Salet Barboza de Farias  
Orientadora – MPPGAV/UFPB



Prof.ª Dr.ª Ana Paula Furtado Soares Pontes  
Titular Interno – MPPGAV/UFPB



Prof. Dr. Wilson Honorato Aragão  
Titular Externo - UFPB

Prof. Dr. Luiz de Sousa Junior  
Suplente – MPPGAV/UFPB

Dedico a Deus. Somente a Ele, toda honra e toda glória.

## AGRADECIMENTOS

A DEUS por sempre se mostrar presente em minha vida, por nunca desistir de mim e em diversos momentos de produção deste estudo me inspirar.

A minha amada mãezinha Maria das Neves Gomes da Silva, por ter me criado e me ensinado a ter disciplina principalmente nos estudos.

Ao meu amado companheiro Edson Xavier dos Santos, pelo companheirismo, paciência, carinho, apoio e pelos momentos difíceis que encarou ao meu lado na construção desse estudo e por outros diversos momentos. Muito obrigada, eu amo você!

Agradeço com muitíssimo carinho, admiração e respeito a minha orientadora e auxiliadora Professora Dr<sup>a</sup> Maria da Salete Barboza de Farias.

Aos demais membros da banca examinadora composta: Pelo Professor Dr. Wilson Honorato Aragão e a Professora Dr<sup>a</sup> Ana Paula Furtado Soares Pontes aos quais tenho profunda e sincera gratidão pelas contribuições na qualificação bem como, nesse momento da defesa. Meu muito obrigado!

Aos professores do curso de mestrado do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior (MPPGAV) da Universidade Federal da Paraíba, que muito contribuíram para a construção do conhecimento que obtive durante esses dois anos.

Aos professores Substitutos da Universidade Federal da Paraíba minha extrema admiração em especial aos professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde que colaboraram participando das entrevistas.

Aos meus queridos: Maria Rossana (ex-chefe) e a Petrônio Coutinho (colega de trabalho) pelos incentivos e apoio nessa caminhada de estudos.

Enfim, agradeço a todos aqueles que colaboraram direta ou indiretamente nesta longa caminhada.

Muito obrigada!

Tudo sempre parece impossível, até  
que seja feito!

(Nelson Mandela)

## RESUMO

Este estudo analisou o processo de precarização do trabalho docente no contexto das Instituições de Ensino Superior (IES), teve como sujeito principal o docente substituto do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal da Paraíba. A fundamentação teórica foi feita a partir de estudos realizados sobre flexibilização, precarização e intensificação do trabalho e seus desdobramentos nas condições de trabalho dos docentes substitutos nas Instituições Federais de Ensino Superior. Para tanto, a abordagem metodológica foi qualitativa pautada pelo método fenomenológico, que se baseia na experiência vivida. O procedimento técnico de pesquisa utilizado foi à pesquisa bibliográfica e documental, e para instrumento de coleta de dados foi utilizado à entrevista aplicado aos sujeitos (professores substitutos) do Centro de Ciências da Saúde e análise de relatórios da PROGEP envolvendo estes sujeitos. Recorremos também à análise da Lei nº 8.745/93 e dos editais para eventual complementação de dados. Os resultados mostram que o processo de precarização, flexibilização e intensificação do trabalho dos docentes está presente no cotidiano dos professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde e vem se firmando pela polivalência, pela forma de contratação e pela intensidade no ritmo de trabalho. A precarização se destacou no CCS pela intensificação verificada com o comprometimento do tempo social e da saúde dos entrevistados. Além disso, a falta de condições estruturais para realização da atividade docente e a vulnerabilidade do vínculo de trabalho são fatores que agravam o processo de precarização do trabalho do professor substituto do CCS.

**Palavras-chave:** Precarização do trabalho docente; Ensino Superior. Professor Substituto.



## ABSTRACT

The present study analyzed the process of job precarization at teaching work in the context of Higher Education Institutions, with the substitute teacher of the Health Sciences Center as the main subject. The theoretical was based on studies about flexibilization, job insecurity and intensification of work and its unfolding in the working conditions of substitute teachers in the Federal Institutions of Higher Education. For this purpose, the methodological approach was qualitative guided by the phenomenological method, which is based on lived experiences. The technical research procedure used was the bibliographical and documentary research, and for the data gathering the interview was applied to the subjects (substitute teacher) of the Health Sciences Center. The analysis reports involving these subjects. We also used the analysis of brazilian law number 8745/93 and the notices for eventual data complementation. The results show that the process of job insecurity, flexibilization and intensification of teachers' work is present in the daily life of substitute teachers and has been firmly established by polyvalence, the way of hiring and the intensity of the work rhythm. The precarization stood in the Health Sciences Center by intensifying checked with the involvement of social time and the health of the interviewees. Furthermore, the lack of structural conditions for realization of the teaching activity and the vulnerability of the bond of work are factors that aggravate the process of precarization of labor of the substitute teacher of the Health Sciences Center..

**Keywords:** Precarization of teaching work; Higher education. Substitute teacher.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1: Centro de Ciências da Saúde da UFPB.....	22
----------------------------------------------------	----

## LISTA DE TABELA

Tabela 1: Quantitativo de Professores Substitutos e Efetivos na UFPB .....	24
Tabela 2: Quantitativo de Professores Substitutos e Efetivos do CCS .....	25
Tabela 3: Perfil dos Professores Substitutos quanto ao sexo .....	71
Tabela 4: Perfil dos Professores Substitutos quanto à faixa etária.....	71
Tabela 5: Perfil dos Professores Substitutos quanto ao Estado civil.....	71
Tabela 6: Perfil dos Professores Substitutos quanto à titulação acadêmica.....	72
Tabela 7: Perfil dos Professores Substitutos quanto ao Tempo de Exercício no CCS.....	73
Tabela 8: Carga horária dos Professores Substitutos .....	73
Tabela 9: Remuneração dos Professores Substitutos .....	74
Tabela 10: Causas da Contratação dos Professores Substitutos do CCS .....	89
Tabela 11: Percentual dos entrevistados quanto a outros vinculo de trabalho.....	95
Tabela 12: Percentual dos entrevistados que cursam ou não pós-graduação.....	96

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1:</b> Evolução e institucionalização da precarização e flexibilização do trabalho de 1967 a 2017 .....	44
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASPS	Ações e Serviços Públicos de Saúde
BM	Banco Mundial
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento do Pessoal de nível Superior do Ministério da Educação
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
DASP	Departamento de Administração do Serviço Público
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística Socioeconômica
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDORT	Instituto de Organização Racional do Trabalho
IES	Instituições de Ensino Superior
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor
LDB	Lei de diretrizes e Bases da Educação.
MARE	Ministério da Administração e reforma do Estado
MDE	Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
NAP	Nova administração Pública
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico.
PDRE	Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PL	Projeto de Lei
P& D	Pesquisa e Desenvolvimento
PROGEP	Pró Reitoria de Gestão de Pessoas
PROUNI	Programa Universidade para Todos
RIMUSH	Residência Integrada Multiprofissional em Saúde Hospitalar
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESI	Serviço Social da Industrial
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>2</b>	<b>PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	19
2.1	O AMBIENTE DA PESQUISA .....	20
2.1.1	<b>Objeto e os sujeitos da pesquisa</b> .....	23
2.1.2	<b>A coleta e tratamento dos dados</b> .....	23
<b>3</b>	<b>PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS DIMENENSÕES HISTÓRICAS</b> .....	27
3.1	MODELOS DE PRODUÇÃO: TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO ...	27
3.2	PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL .....	33
3.2.1	<b>Intensificação do trabalho</b> .....	37
3.2.2	<b>Administração pública gerencial e as ações precarizadoras</b> .....	39
3.3	O ENSINO SUPERIOR E O ESPECTRO DA PRECARIZAÇÃO .....	50
<b>4</b>	<b>PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NAS IES</b> .....	57
4.1	O ARDIL DA PRECARIZAÇÃO E DA FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO DO PROFESSOR.....	58
4.2	INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE .....	63
4.3	O TRABALHO DO PROFESSOR SUBSTITUTO .....	67
<b>5</b>	<b>PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR SUBSTITUTO DO CCS</b> .....	70
5.1	PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS PROFESSORES .....	70
5.2	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES .....	75
5.2.1	<b>Precarização na visão dos sujeitos entrevistados</b> .....	82
5.2.2	<b>Flexibilização do Trabalho dos Professores</b> .....	85
5.2.2.1	<b>A natureza da contratação dos professores substitutos</b> .....	88
5.3	INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES SUBSTITUTOS.....	89

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>97</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>102</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>116</b>
<b>ANEXO – AUTORIZAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA .....</b>	<b>121</b>



## 1 INTRODUÇÃO

A temática dessa investigação se insere na linha de pesquisa Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior e busca analisar o processo de precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente do professor substituto da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Partindo de discussões sobre transformações ocorridas no mundo organizacional, nos últimos tempos, sabemos que a influência dos pensamentos tayloristas e fordistas estiveram presentes no desenvolvimento do trabalho, em boa parte do século XX. Tais modelos, ao organizarem o trabalho de forma fragmentada, tornaram clara a separação entre a concepção e a elaboração, pois tinham como pressupostos a produção racionalizada. Assim, suas marcas foram à separação do trabalho manual do intelectual, ou seja, a separação das tarefas entre os que pensam e os que executam.

Embora tivessem ocorrido transformações no processo de produção que contribuíram para a consolidação da indústria e do processo de trabalho, ao longo do século, a partir da década de 1970, os modelos taylorista e fordista passaram a não mais atender às novas configurações de trabalho. Agora, a acumulação de capital, o crescimento econômico e a acumulação flexível (esse novo modelo passou-se a produzir dentro dos padrões para atender o mercado consumidor, foi implantado o *Jus- in- time* onde a fabricação do produto ocorre de acordo com os pedidos dos consumidores, com prazo de entrega a ser cumprido.) interferiam no papel do Estado, que passou de provedor a regulador das questões sociais, políticas e econômicas. Assim, em uma visão mais ampla, esse processo de acumulação flexível do capital no modelo de organização do trabalho toyotista (o trabalhador passa a ser responsável por funções diversas executando-a conforme a necessidade da empresa) se mostrou totalmente contextualizado nos princípios neoliberais.

Desse modo, aconteceram transformações no mundo do trabalho como a desregulamentação das leis de trabalho, flexibilização das normas que tiveram como consequências: precarização das condições de trabalho, complexidade das atividades, redução de direitos e ampliação da jornada de trabalho. Pois, se antes o processo produtivo aceitava um trabalhador que apenas executava as tarefas, com o Toyotismo a reestruturação da produção passou a demandar um trabalhador polivalente que fosse

capaz de realizar diversas tarefas. Assim, como não era necessário um trabalhador para cada parcela de execução do trabalho, o desemprego aumentou consideravelmente, não somente no Brasil, mas em todo mundo.

Essas mudanças evidenciaram, no Brasil no início dos anos 1990, visando aplicar uma política de cunho neoliberal tendo como princípios: abertura econômica, flexibilização do mercado de trabalho e desregulamentação dos mercados financeiro e de capitais. Além disso, para Bresser Pereira (1991, p. 6), também:

[...] o comércio deveria ser liberalizado e orientado para o exterior (não se atribui prioridade à liberalização dos fluxos de capitais); os investimentos diretos não deveriam sofrer restrições; as empresas públicas deveriam ser privatizadas. Passaria, então, a ocorrer uma reestruturação das empresas, tendo como objetivo precípua a redução dos custos trabalhistas com as subcontratações e a expansão dos vínculos temporários e instáveis de trabalho (BRESSER PEREIRA, 1991, p. 6).

A década de 1990 também teve como consequências a flexibilização dos regimes de trabalho que tornaram evidentes a exploração, precarização e a intensificação do trabalho, bem mais recorrente nas diversas áreas. Assim, a precarização do trabalho e a flexibilização se apresentam como categorias interligadas que podem ser conceituadas como um processo de degradação dos direitos adquiridos, principalmente com as novas formas de organização do trabalho, que trouxeram competitividade por meio das flexibilizações das leis trabalhistas (LOPES, 2011).

A precarização e a flexibilização do trabalho repercutem também no campo educacional na atividade do docente das universidades públicas. A docência se tornou mais complexa, e as funções se ampliaram. Hoje, a docência não se restringe mais a função de ter conhecimento sobre sua área de estudo e capacidade de explicá-la. Agora, são exigidas polivalências nas funções de ensino, pesquisa, gestão e extensão. Diferentemente, da definição de docência que Pimenta e Anastasiou (2002) consideraram relacionando ao modelo tradicional que teria como finalidade transmitir conhecimento diretamente relacionado às habilidades para fazer coisas ou objetos. Desse modo, a docência seria apenas ensinar se identificar com o transmitir de geração em geração os valores, os modos de pensar e as práticas.

Dessa forma, o interesse pela temática precarização do trabalho docente partiu, primeiramente, da afinidade com este tema. E também por ter cursado, durante a

graduação, a disciplina Economia do trabalho que estuda as variações do mercado de trabalho, as teorias de determinações dos salários e a influência dos aspectos macroeconômicos no mundo do trabalho. Na graduação, também tive meu primeiro contato com a teoria marxista, que trata das relações de classe e conflito social, bem como a subsunção do trabalho ao capital que para a valorização deste tem como pressuposto a separação do produtor de seus meios de produção e subsistência e a transformação do mesmo em assalariado. Para a teoria Marxista, o trabalho constitui o mundo social e significa fonte de toda riqueza (POSTONE, 2000). Logo, é no trabalho que se manifesta a superioridade humana ante os demais seres vivos, e é nele também que o homem aprende a conviver com outras pessoas, com as diferenças a não ser egoísta pensar num todo, não apenas em si. Assim, a definição simplificada de trabalho corresponde a um conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de produzir um bem ou um produto final.

Os elementos que reforçaram ainda mais o interesse pela pesquisa foi a minha condição atual, como servidora da Universidade Federal da Paraíba desempenhando minhas atividades técnico-administrativas na coordenação do Curso de Ciências Farmacêuticas acerca de 4 anos, encontrei no Mestrado Profissional de Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - MPPGAV, a oportunidade de contribuir, através deste trabalho dissertativo, com sugestões que apontem melhorias capazes de induzir a não ampliação do processo de precarização do trabalho dos professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde (CCS).

Principalmente no atual contexto de profundas e irreversíveis mudanças que afeta a todos nós e exige, sobretudo do profissional do século XXI, um olhar atento aos acontecimentos que o cercam, seja nos cenários político, econômico ou social.

Além disso, o interesse pela temática partiu também da curiosidade em saber se os docentes (substitutos), que compõem os sujeitos da pesquisa, são impactados em seu cotidiano pelo processo de precarização do trabalho no contexto da Universidade Federal da Paraíba.

A complexidade, então, da inserção dos docentes substitutos no âmbito da UFPB, torna-se relevante e passível de análise, pois, o professor substituto apesar de possuir um vínculo de caráter temporário. Assim, sua função é substituir o professor do quadro efetivo o que causa algumas discussões no sentido de muitas vezes, o professor substituto

estar em formação e sua atuação enquanto docente universitário é pequena. Acrescido a isso, por muitas, vezes é discriminado pelos alunos pelos colegas de trabalho lotados nos departamentos dos quais fazem parte. Porém, sua responsabilidade para com os ensinamentos repassados em sala de aula não é reduzida a atuação dos professores substitutos possui igual importância para a formação dos estudantes como cidadãos e profissionais.

Diante do exposto, o presente estudo se propôs a analisar o trabalho dos professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Na perspectiva de responder as seguintes questões:

- 1) Como se dá o trabalho do professor substituto no CCS?
- 2) Como se dá o processo de precarização do trabalho do professor substituto neste Centro?

Para isso, teve como principais objetivos específicos:

- Identificar as políticas educacionais e de gestão da UFPB direcionadas ao professor substituto;
- Caracterizar o perfil do professor substituto na UFPB;
- Investigar as percepções deste professor acerca das suas condições de trabalho.

Com o intuito de realizar o estudo de maneira satisfatória, buscando responder aos questionamentos formulados, esta dissertação está estruturada em cinco capítulos. O **primeiro** capítulo corresponde à introdução com: questionamentos, objetivo geral, objetivos específicos e justificativa para o desenvolvimento da pesquisa.

O **segundo** capítulo traz o percurso metodológico que foi utilizado no estudo, descrevendo a natureza da pesquisa, o método, procedimentos técnicos, ambiente da pesquisa, o objeto e sujeitos envolvidos, coleta de dados e o tratamento dos dados coletados durante a pesquisa. O **terceiro** capítulo trata da fundamentação teórica referente à precarização do trabalho e suas dimensões históricas. Depois, a discussão se amplia com o **quarto** capítulo que se refere à precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente no ensino superior. O **quinto** capítulo trata da análise de dados que inclui resultados e as discussões pertinentes à questão da pesquisa, dentre elas, a percepção da precarização dos professores substitutos do CCS. Por fim, as considerações finais relativas à temática proposta.

## 2 PERCURSO METODOLÓGICO

O presente estudo almejou analisar o processo de precarização do trabalho do professor substituto do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). O enfoque metodológico utilizado foi o qualitativo, uma vez que foram analisados os valores atitudes e opiniões dos sujeitos (professores substitutos) elencados na pesquisa, a fim de aprofundar o estudo do fenômeno (precarização do trabalho docente) (GIL, 2010).

A pesquisa proposta também atendeu às características argumentadas por Creswell (2007) no que diz respeito à pesquisa qualitativa: a) O pesquisador se deslocou ao ambiente (Universidade Federal da Paraíba), onde se encontravam os sujeitos, para conduzir a pesquisa, e verificou os detalhes do ambiente além das condições dos sujeitos atribuindo aspectos humanísticos ao estudo; b) A coleta de dados (entrevista) foi realizada de forma interativa e humanística, com participação ativa dos sujeitos para garantir a credibilidade com as pessoas do estudo e sendo coletada pelo pesquisador; c) A pesquisa reuniu diversas fontes de dados como livros, revistas, artigos, leis, documentos, entrevistas, etc. d) Não foi rigorosamente determinada; e) O pesquisador interpretou os dados coletados filtrando-os de acordo com as categorias estudadas f) Desenvolveu-se um relato amplo condicionando aos aspectos pormenores.

Nesse sentido, a pesquisa pretendeu coletar, analisar e interpretar dados provenientes do âmbito administrativo e acadêmico da Universidade (UFPB). Também foram analisadas algumas leis, a exemplo da Constituição Federal de 1988, especificamente o artigo 37 §IX, que trata dos casos de contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária; e também a Lei nº 8.745/93 que discorre sobre a contratação por tempo determinado.

Com relação à fundamentação teórica foi utilizado o procedimento técnico da pesquisa bibliográfica e documental. Bibliográfica por ser indispensável em estudos históricos, já que não existe outra maneira de ter conhecimento de fatos passados se não por meio da pesquisa bibliográfica (GIL, 2010). Se caracterizando no estudo com a utilização de autores que trabalham a temática a exemplo de: Antunes (2015), Prado (2008), Harvey (2009), Martins (2004) e Dall Rosso (2008). Foi necessária a análise de relatórios de quantitativos de professores fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de

Pessoas da UFPB (PROGEP) como forma de valorizar as discussões levantadas caracterizando assim, a pesquisa como documental.

A pesquisa também se apresenta como descritiva, por descrever as situações relacionando-as com a realidade de cada setor (departamentos) e com as vivências de cada sujeito (professor substituto); além de se apresentar como exploratória, pois teve como parâmetro responder aos objetivos específicos propostos. Permitindo-se, assim, investigar o possível processo de precarização do trabalho do professor substituto com uma visão mais abrangente, embasada por teorias e informações validadas.

Nesse sentido, a pesquisa se pautou pelo método fenomenológico, cuja pretensão consistiu em estudar o processo de precarização instalado em meio às IES e como este fenômeno é percebido pelos sujeitos, por meio dos relatos e da experiência vivida pelos professores substitutos da UFPB. Logo, o método fenomenológico consistiu em mostrar o que é apresentado e esclarecer o fenômeno por meio de relatos da vida cotidiana e social dos docentes substitutos (CARVALHO, 2010).

O método fenomenológico consistiu em esclarecer o fenômeno (precarização do trabalho dos professores substitutos), que “não se explica mediante leis nem se deduz a partir de princípios, mas considera imediatamente o que está presente a consciência: o objeto” (GIL, 2008, p. 14), ou seja, o estudo proposto se limitou aos aspectos essenciais e intrínsecos à precarização do trabalho docente.

## 2.1 O AMBIENTE DA PESQUISA

Tendo em vista a escolha metodológica, a coleta dos dados foi realizada no espaço em que ocorre o fenômeno estudado (GONSALVES, 2001), nesse caso, a Universidade Federal da Paraíba. A pesquisa teve como recurso o estudo de caso, diante da impossibilidade de abranger a Universidade Federal da Paraíba como um todo. Nesse intuito, foi estudado o caso específico no Centro de Ciências da Saúde (CCS) com a perspectiva futura da realização da pesquisa nos demais centros acadêmicos do Campus I. Dessa forma, o estudo foi realizado no CCS do qual fazem parte doze departamentos e uma Escola Técnica. Entretanto, a pesquisa foi efetivada com os professores dos departamentos que compõem o CCS, e a Escola Técnica de Saúde não foi objeto do

estudo proposto por faz parte de uma estrutura administrativa e curricular direcionados para o Ensino técnico.

Os doze departamentos que compõem o CCS são os seguintes: 1) Departamento de Odontologia; 2) Departamento de Odontologia Restauradora; 3) Departamento de Ciências Farmacêuticas; 4) Departamento de Educação Física; 5) Departamento de Morfologia; 6) Departamento de Fisiologia e Patologia; 7) Departamento de Nutrição; 8) Departamento de Enfermagem da Saúde; 9) Departamento de Fisioterapia; 10) Departamento de Enfermagem Clínica; 11) Departamento de Fonoaudiologia e 12) Departamento de Terapia Ocupacional.

Cabe salientar que, buscou-se no decorrer da pesquisa o organograma do CCS, porém fui informado pelo diretor do CCS que o centro não possuía organograma impossibilitando assim, uma visão mais ampliada do CCS.

Contudo, o CCS foi criado através do Decreto nº 73.701 do presidente Emílio Garrastazu Médici, em 28 de fevereiro de 1974. Este decreto tinha como objetivo reestruturar a Universidade Federal da Paraíba. O CCS está localizado em um pequeno território da Mata Atlântica, e atualmente abriga quase cinco mil estudantes e 680 técnicos administrativos e docentes (NOBERTO FILHO, 2000).

**Figura 1: Centro de Ciências da Saúde da UFPB**



Fonte: Página da UFPB, 2018<sup>1</sup>

- O Centro de Ciências da Saúde tem as dimensões de uma cidade, não apenas pelo volume de pessoas, mas pelo número de cursos que fazem parte do mesmo: graduações e o mais recente Biomedicina e onze cursos de pós-graduações.<sup>2</sup> O CCS também mantém três residências que são: Saúde Mental, Cirurgia Bucomaxilofacial e residência Integrada Multiprofissional em Saúde Hospitalar (RIMUSH). Na área de Extensão, o CCS possui 128 projetos aprovados e mantém periodicamente, a Revista Brasileira de Ciências da Saúde (ALVES, 2018).

<sup>1</sup> Disponível em: <http://www.ufpb.br/content/ufpb-vai-inaugurar-servi%C3%A7o-de-atendimento-aos-traumatismos-dent%C3%A1rios>. Acesso em março de 2012.

<sup>2</sup> Programa de Pós – Graduação em Gestão Hospitalar e Inovação Tecnológica em Medicamentos, Mestrado Profissional em Gerontologia, Programa Associado de Pós - Graduação em Fonoaudiologia , Programa de Pós - Graduação em Odontologia , Programa de Pós – Graduação em Educação Física, Programa de Pós - Graduação em Enfermagem, Programa de Pós - Graduação em Produtos Naturais e Sintéticos Bioativos, Programa de Pós - Graduação em Ciências da Nutrição, Programa de Pós Graduação em Fisioterapia , Programa de Pós -Graduação em saúde Coletiva, Programa de Pós -Graduação em Saúde da Família ( RENASF).



### **2.1.1 Objeto e os sujeitos da pesquisa**

Foram analisados os impactos do processo de precarização do trabalho sobre os professores substitutos que atuam no Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Logo, o ambiente da pesquisa foi o CCS e os sujeitos os professores substitutos.

Foram realizadas entrevistas com professores substitutos que estavam atuando durante o lapso temporal de 2018. A intenção foi verificar se em meio à realidade cotidiana e nos exercícios de suas atividades como docentes, os professores se sentiram afetados pelo processo de precarização que corresponde a uma piora nas condições de trabalho com consequente flexibilização ( instabilidade no emprego)e intensificação do trabalho com a submissão do trabalhador a produzir sempre mais e em quantidades ampliadas sofrendo interferências negativas em sua saúde . A escolha pelo sujeito professor substituto se deve por pressupor que, devido à natureza do contrato de trabalho ser temporário, o professor substituto teria garantias e condições de trabalho comprometidas.

### **2.1.2 A coleta e tratamento dos dados**

A pesquisa foi desenvolvida com 12 docentes substitutos do Centro Ciências da Saúde que fazem parte dos departamentos de: Fonoaudiologia, educação física, terapia ocupacional e fisiologia, enfermagem e fisiologia e patologia. Além disso, buscou-se analisar os editais para docentes substitutos do Centro de Ciências da Saúde da UFPB, afim de identificar se as exigências que a Lei nº 8.745/93 estabelece para contratação temporária de docentes substitutos estavam sendo supridas.

A pesquisa se utilizou de entrevistas semiestruturadas que foram analisadas com o recurso da análise de conteúdo. O parâmetro instituído para as entrevistas foi o de acessibilidade e teve também como critérios os docentes substitutos lotados no CCS. Foram entrevistados dez mulheres e dois homens, com idades entre 23 a 33 anos de idade. Os quais foram utilizados os códigos P1 até P12 para representar os professores substitutos entrevistados, com vista a resguardar as identidades dos mesmos.

Buscou-se, através de entrevistas semiestruturadas, conhecer o cotidiano de trabalho dos entrevistados, as atividades secundárias que realizam, a percepção de sua condição como professor substituto em comparação a sensação de não ser efetivo, as perspectivas futuras em relação à profissão e dificuldades enfrentadas, entendimento sobre precarização do trabalho e a percepção dos mesmos sobre flexibilização do contrato de trabalho e intensificação do trabalho no qual estão inseridos.

As entrevistas ocorreram no âmbito do próprio local de trabalho dos entrevistados por muitas vezes, nos corredores em intervalos de uma aula para outra. Os dados foram obtidos a partir da observação das categorias recorrentes na fala dos entrevistados ou que estivessem relacionadas, a fim de possibilitar um número maior de relatos sobre os diversos aspectos que envolvem o trabalho do professor substituto no CCS.

Na **Tabela 1** são expostos o quantitativo de docentes substitutos e efetivos da Universidade Federal da Paraíba a qual, também é possível verificar que a porcentagem de professores substitutos em relação ao efetivos em 2016 era de 5,3%, no ano de 2017 esse percentual aumenta para 6,4% ,em 2018 o percentual de professores substitutos em relação ao quantitativo de professores efetivos se apresenta em 5,5% . Vejamos.

**Tabela 1: Quantitativo de Professores Substitutos e Efetivos na UFPB**

DOCENTES	2016	%	2017	%	2018	%
EFETIVOS	2.486	100	2.474	100	2.505	100
SUBSTITUTOS	131	5,3	159	6,4	137	5,5

Fonte: Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas /totais de servidores docentes ativos e totais de servidores subs.) Anos: 2016,2017 e 2018. Autoria própria, 2018.

No CCS, lócus da pesquisa, podemos verificar na **Tabela 2** abaixo, que o quantitativo de professores substitutos vem sofrendo um leve aumento no decorrer dos anos. Além disso, ao compararmos o percentual de professores substitutos em relação aos professores efetivos do CCS expostos na **Tabela 1** com os dados referentes as porcentagens dos quantitativos de professores substitutos em relação aos efetivos da UFPB. Podemos constatar que, m 2018, enquanto o porcentual de professores substitutos em relação aos efetivos na UFPB correspondia a 5,5%. No CCS esse dados correspondem a 7,0% de professores substitutos em relação aos efetivos, ou seja, o percentual de

professores substitutos em relação aos efetivos do CCS (**Tabela 2**) é bem maior, se compararmos com esses mesmos percentuais da **Tabela 1**.

**Tabela 2: Quantitativo de Professores Substitutos e Efetivos do CCS**

<b>DOCENTES</b>	<b>2016</b>	<b>%</b>	<b>2017</b>	<b>%</b>	<b>2018</b>	<b>%</b>
EFETIVOS	371	100	375	100	384	100
SUBSTITUTOS	23	6,2	23	6,1	27	7,0

Fonte: Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas /totais de servidores docentes ativos e totais de servidores subs)  
Anos: 2016, 2017 e 2018. Autoria própria, 2018.

Contudo, ao efetivar a pesquisa foi verificado que havia 22 professores substitutos no CCS, dado que muitos tiveram seus contratos rescindidos, e desses apenas doze (12) participaram da entrevista. Isso se deu por causa das dificuldades encontradas pela entrevistadora ao acesso a esses professores, pois, os dados de boa parte dos sujeitos da pesquisa não estavam atualizados, muitos não responderam ao convite enviado por e-mail a participar bem como, as mensagens via Whatsapp que foram visualizadas.

Assim, a entrevista foi aplicada com os doze professores substitutos que compunham a categoria de professores substitutos do CCS. Alvarenga (2012, p. 103) diz que a entrevista “é a técnica por excelência na investigação qualitativa para o estudo da conduta humana” permitindo que se analisem os seguintes aspectos da pesquisa: Relação da vida pessoal, vida profissional na função de professor substituto; se existe sobrecarga de trabalho; Intensificação do trabalho e extensão do trabalho dentre outros aspectos “precarizadores”.

O roteiro de entrevistas está em anexo no apêndice do trabalho e foi construído com base nas categorias estudadas: precarização, flexibilização e Intensificação do trabalho docente. Foi a partir das categorias e da aplicação do roteiro de entrevista que foram alcançados os objetivos propostos pela pesquisa. Ademais, as entrevistas foram realizadas com prévio agendamento entre o entrevistador e o docente. Com o objetivo de facilitar a coleta das informações, as entrevistas foram gravadas com o prévio consentimento dos entrevistados.

Atendendo aos princípios éticos da pesquisa, foi elaborado um termo de consentimento livre e esclarecido, a fim de garantir o anonimato do professor entrevistado.

Os dados foram tratados com a utilização da técnica de análise de conteúdo, pois como afirma Marconi e Lakatos (2011, p. 117), “trata-se de uma técnica que visa os produtos da ação humana, estando voltada para o estudo das ideias e não da palavra em si”.

Cavalcante, Calixto e Pinheiro (2014), argumentam que análise de conteúdo consiste em várias técnicas que descrevem o conteúdo realizado através da comunicação. Como característica primordial da análise está o intento de qualificar as vivências do sujeito e suas percepções sobre o objeto e seus fenômenos.

Bardin (1977), também faz referência à análise de conteúdo como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens”.

E mais precisamente define:

Um conjunto de técnicas e análises das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/ recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN, 1977, p. 42).

Assim, a análise de conteúdo parte do estudo da frequência da ocorrência de termos, construções e referências em um dado texto se caracterizando como eminentemente qualitativa; sendo pertinente a utilização deste método de análise no estudo proposto.

Por fim, a presente pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em pesquisa (CEP) do CCS da Universidade Federal da Paraíba, onde obteve aprovação para que se realizasse, conforme Anexo que corresponde ao parecer consubstanciado do CEP.

### 3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUAS DIMENENSÕES HISTÓRICAS

Para discorrer sobre o processo de precarização do trabalho no Brasil, estabelecemos algumas pontes históricas correspondentes ao desenvolvimento e caracterização dos modelos de produção e organização do trabalho: taylorismo, fordismo e Toyotismo. Optamos por explicar a precarização e flexibilização do trabalho no contexto brasileiro, considerando os períodos que marcam a reestruturação da produção no país: décadas de 1950, 1970 e 1990 bem como, os efeitos da ampliação e afirmação do processo de precarização flexibilização e intensificação do trabalho.

#### 3.1 MODELOS DE PRODUÇÃO: TAYLORISMO, FORDISMO E TOYOTISMO

Para maior compreensão do processo de precarização do trabalho suas consequências e características, iniciamos o estudo com a administração científica de Frederick Winslow Taylor. Seu principal pressuposto era a produção racionalizada e científica, que se materializava com o estudo dos tempos e movimentos para que a produção ocorresse o mais rápido possível eliminando sobre trabalho e aumentando a intensificação. Podemos afirmar que “o taylorismo advém da divisão do trabalho manual e intelectual marcado pela racionalização do trabalho, pela disjunção das tarefas, entre os que pensam e os que executam” (DEIOTS; SOBZINSKI, 2014, p. 2).

O Taylorismo surge, no Brasil, na década de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, e se formaliza com a criação, em 1931, do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), organizado por empresários paulistas que tinham como objetivo principal promover sua implantação no país e ensinar os trabalhadores a se comportarem de acordo com a nova forma de produção (NOZAKI, 2006).

Foi criado também, nesse período, o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) que representou um esforço junto ao Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) para que fossem propagadas as ideias tayloristas no Brasil. Passou-se, também, a incentivar o ensino industrial com o surgimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI). O ensino oferecido por estes órgãos estava direcionado a disciplinar os operários ao processo

produtivo e adequar o trabalho ao processo de industrialização que tinha como base o sistema taylorista (NOZAKI, 2006).

Diante de tais mudanças, foi estabelecida uma nova legislação para classe trabalhadora com a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT); “um conjunto de Leis muito abrangente que regula quase todos os aspectos dos contratos de trabalho no país” (CAMARGO, 1996, p. 14). A CLT significou mais uma ferramenta de controle do Estado para contribuir com a adequação da classe trabalhadora frente ao desenvolvimento industrial da época. Assim, a CLT regulamentaria o mercado de trabalho definindo, estatutos, direitos e deveres a serem cumpridos (PRADO, 2008).

Prado (2008) considera que a CLT representou a implementação do controle pelo Estado, a fim de garantir que as práticas tayloristas se estabelecessem à custa da repressão aos sindicatos livres, colocados na posição de ilegalidade, e vencendo a resistência de seus dirigentes e adeptos de que se estabelecesse o ideário taylorista no Brasil. Essa política visava a aplicação da nova legislação trabalhista regulamentando o mercado de trabalho, e atendia a algumas reivindicações dos operários como: o direito a férias, regulamentação da jornada de trabalho, folga aos domingos e salário mínimo. Agindo dessa forma, Vargas influenciou e convenceu a população de seu projeto.

Assim, foi somente com o projeto do governo Vargas, baseado no modelo de substituição de importações, que se pôde afirmar a implementação do Taylorismo no Brasil; o que representou, também, o uso racional do trabalho assalariado inserido dentro e fora das fábricas, fazendo surgir um novo modo de produzir e viver com novas tecnologias e o uso inteligente da força de trabalho.

Em seguida, surge o modo de produção fordista que teve como precursor Henry Ford. O Fordismo teve seu ápice no Brasil, na Segunda Guerra Mundial (1945-1968), sob o governo de Juscelino Kubitschek, quando ocorreram o desenvolvimentismo e a modernização industrial. Fenômeno que atingiu seu grau mais avançado de maturidade se inserindo no mercado mundial, por ter como maior representante da produção fordista no Brasil a indústria automobilística.

Esse modelo de produção, apesar de ter sido associado aos pressupostos tayloristas, apresentava algumas transformações relevantes como a produção em massa através das linhas de montagem com a adoção da esteira mecânica que conduzia os automóveis, e cada operário produzia uma parte da produção, esse processo exigia menos

capacitação dos operários uma vez que só precisavam executar uma única etapa de produção e não a montagem do carro completa. A introdução da esteira mecânica possibilitou ainda mais a economia de tempo contribuindo para o aumento do ritmo de produção e da intensificação do trabalho.

Assim, o crescimento da produção industrial e da infraestrutura, com participação ativa do estado, como base da economia e o conseqüente aumento do consumo, contribuiu com a lógica fordista, pois previa o aumento da produtividade industrial às custas da ampliação da jornada de trabalho com a “inserção da esteira mecânica, a decomposição das tarefas e a especialização do trabalhador na linha de montagem” (PRADO, 2008, p. 15).

O ambiente estava muito propício à aplicação da produção fordista e implementação da gerência científica do trabalho; e todo esse cenário contava com situações que facilitavam o contexto do modelo de produção fordista no país, sobretudo, no que diz respeito aos capitais estrangeiros que eram investidos através das multinacionais que injetavam os padrões fordistas de gestão de trabalho. Assim, foi incentivada a internacionalização da indústria brasileira, diferentemente do Governo Vargas que visava o nacionalismo.

Dessa forma, o modelo fordista foi implantado no Brasil, precariamente. Mesmo assim, não impediu que a indústria se modernizasse. Para isso, foi preciso um Estado forte e centralizador; e, mais que isso, foi necessário um Estado autoritário que incentivasse as políticas reformistas apoiadoras do modelo fordista; propiciando, então, que o golpe de 1964<sup>3</sup> se consolidasse através da força e da coerção do fordismo no Brasil. Nesse processo atípico de desenvolvimento, que ocorre no auge do Estado de Bem Estar social<sup>4</sup>, no ano de 1960, o desenvolvimento está intimamente relacionado à consolidação do fordismo no país, pois; o fordismo “demonstrou uma grande visão de futuro ao compreender que o bem-estar da classe trabalhadora era uma condição necessária para o da classe capitalista” (NAVARRO, 1993, p. 2).

Dessa forma, as questões relacionadas a trabalho, emprego e condições de trabalho se diferenciaram dos países capitalistas desenvolvidos, ocorrendo formas de

---

<sup>3</sup>O termo refere-se ao golpe militar ocorrido no Brasil em 1964 contra o governo de João Goulart.

<sup>4</sup> É um tipo de organização política e econômica que coloca o Estado como agente da promoção social e organizador da economia. O Estado era o agente regulamentador de toda a vida e saúde social, política e econômica do país, em parceria com sindicatos e empresas privadas. Coube, ao Estado do bem-estar social, garantir serviços públicos e proteção à população.

trabalho precário e informal, pois uma parte da mão de obra não foi absorvida pelo mercado de trabalho (PRADO, 2008).

Contudo, é relevante considerar que com o modelo fordista de produção:

[...] aumentou a produtividade e passou a existir a necessidade de um mercado que pudesse consumir esses bens. Foi justamente neste contexto que se estabeleceu que o paradigma do fordismo racionalizaria a vida dos operários, afim de que eles tivessem acesso aos bens que produziam (PRADO, 2008, p. 17).

Já a partir de 1970, o fordismo entra em declínio, em consequência da crise estrutural, dada a rigidez desse modelo de produção e de gestão industrial. A economia sofre um processo de desaceleração do crescimento, decorrente da crise em 1973 (crise do Petróleo), bem como a crise no modelo de substituição das importações que fez com que o Brasil se endividasse. Começaram, então, a surgir no interior das fábricas, formas de resistência e de luta com reivindicações por melhores salários, participação e controle sobre o processo de trabalho. Assim, predominava, nesta época, a busca por responder às novas condições históricas que consistiam nas exigências da nova divisão internacional do trabalho (PRADO, 2008).

Com o declínio do modelo fordista, surge o Toyotismo ou acumulação flexível, que corresponde a um modelo de produção aplicado primeiramente no Japão, e teve como características a eficiência e a produção enxuta e não somente a quantidade, com a produção variando conforme a demanda.

Para Antunes (2015, p. 45):

[...] A produção sob o Toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo (ANTUNES, 2015, p. 45).

Conforme Lopes (2011), com o desmonte do sistema fordista de produção, a diminuição do poder de intervenção do Estado no mercado de trabalho e a expansão da ideia de cunho neoliberal de restringir os gastos sociais dificultaram o desenvolvimento da economia. Houve, ainda, a necessidade de outro modelo que promovesse o



crescimento da economia e substituiu o modelo anterior; o modelo de acumulação flexível.

Esse modelo, que, por vezes, pode ser denominado por alguns autores ora acumulação flexível, ora Toyotismo, correspondem ao mesmo modelo de produção, pois, prevê flexibilidade ao ter como característica atender as demandas do mercado consumidor e não somente produzir em massa. E como não poderia ser diferente, no estudo proposto os termos fazem referência ao mesmo modelo de produção.

Assim “a acumulação flexível nos diz que essa fase da produção é marcada por um confronto direto com a rigidez do Fordismo. Ela apoia-se na flexibilidade dos mercados de trabalho dos produtos e padrões de consumo” (ANTUNES, 2015, p. 39). A acumulação flexível se confronta com o Fordismo na medida em que tem características de flexibilidade introduzidas nos processos de trabalho e dos mercados de trabalho (HARVEY, 2009).

Logo, a acumulação flexível se baseia na abertura econômica, no papel reduzido do Estado não somente nas atividades econômicas, mas também, na desregulamentação do mercado de trabalho. Assim, na medida em que acontecia a expansão do neoliberalismo, ocorria também a disseminação da flexibilidade do capital promovida pela reestruturação produtiva. A produção do capital, então, começou a se desenvolver, a partir do novo e complexo processo de reestruturação produtiva sob a era neoliberal; encontrando um mercado de trabalho flexível baseado na precarização do emprego e do salário. Desse modo, o desenvolvimento da reestruturação produtiva no Brasil surge, em meados da década de 1980, e se evidencia intensificado na década de 1990 (LOPES 2011; ANTUNES, 2015).

Para Martins e Ramalho (1994), todas essas transformações no trabalho e modelos de produção também estão inclusas em um processo maior que corresponde à reestruturação produtiva em que a produtividade e a competitividade seriam os conceitos mais utilizados para definir a relação estabelecida entre capital e trabalho. Nessa perspectiva, a reestruturação produtiva propiciou que o mercado de trabalho desenvolvesse um número considerável de empresas fornecedoras de mão de obra

subcontratada, nas quais os contratos de trabalho eram precários, caracterizando o desemprego estrutural.<sup>5</sup>

Assim, para Alves (2005, p. 81):

[...] novos estilos de acumulação de capitalista, a utilização das pequenas empresas tornou-se uma estratégia de organização industrial voltada para o controle do trabalho e de emprego, adequada a nova época da crise de valorização do capital, na qual a instabilidade perpétua impõe a constituição, pelas corporações transnacionais, de um “colchão” de pequenas empresas capazes de amortecer as inconsistências dos mercados. É um componente decisivo para instaurar um novo patamar de flexibilidade do capital num cenário de crise de valorização de concorrência planetária (ALVES, 2005, p. 81).

Na década de 1990, as relações de trabalho tornaram-se cada vez mais heterogêneas, situação que foi se agravando com as transformações socioeconômicas (POCHMANN, 2001). “O mercado de trabalho se destaca pela diversidade de profissionais que estão inseridos em formas de produção completamente mutáveis e adaptáveis às demandas do mercado” (SANTOS 2009, p. 25).

Nesse sentido, a flexibilidade no mercado de trabalho consistiu na rotatividade de mão de obra, arrocho salarial e contratos flexíveis de trabalho. Logo, a flexibilidade nesse ambiente consistiu, em um primeiro momento, em negociações coletivas e, depois, na aprovação de leis que permitissem que o operariado se sujeitasse às exigências do capital (ALVES, 2005). Desse modo, a reestruturação produtiva no Brasil teve como característica atender o mercado mundial nas exigências por maior produtividade, custos baixos e maior qualidade garantindo mais produtividade no mercado de trabalho.

Tais argumentos são reforçados por Antunes (2015, p. 126), ao discorrer sobre as mudanças no mundo do trabalho:

[...] novos estilos de acumulação de capitalista, a utilização das pequenas empresas tornou-se uma estratégia de organização industrial voltada para o controle do trabalho e de emprego, adequada a nova época da crise de valorização do capital, na qual a instabilidade perpétua impõe a constituição, pelas corporações transnacionais, de um “colchão” de pequenas empresas capazes de amortecer as inconsistências dos mercados. É um componente decisivo para instaurar um novo patamar de flexibilidade do capital num

---

<sup>5</sup> É o desemprego gerado pela introdução de novas tecnologias ou de sistemas e processos voltados para a redução de custos.

cenário de crise de valorização de concorrência planetária (ALVES, 2005, p. 81).

Assim, o modelo de acumulação do capital flexível contribuiu para maior competitividade; direcionando o mercado para a ênfase nas privatizações e liberação econômica, o que colaborou para o surgimento de novos métodos de organização de trabalho, fazendo jus a presença simultânea do desemprego aberto em larga escala e da geração de trabalhos precários (POCHMANN, 1999, 2010). O trabalho exercido por estes trabalhadores são as mais diversas; desde artistas que tocam, cantam e interpretam pelas ruas, até os imigrantes que comercializam os mais diversos produtos ou mesmo professores dando aulas contratados, sem nenhum vínculo formal que garanta seus direitos trabalhistas (SANTOS, 2016).

### 3.2 PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

O surgimento da precarização no Brasil condiz com o processo de transformações do período posterior ao Fordismo, com a intenção de diminuir custos e direitos trabalhistas (LOPES, 2011).

O processo de precarização do trabalho, no Brasil, resultou da confluência de diversos fatores sociais, políticos e econômicos. Na década de 1990, o mercado de trabalho já estava marcado por formas precárias de inserção do país no processo de globalização com o aprofundamento da reestruturação produtiva, ampliação das políticas neoliberais, privatizações e desregulamentação de várias leis, em especial as que dizem respeito à flexibilização das relações de trabalho e a precarização de suas condições

A precarização se coloca no meio produtivo acompanhada do processo de intensificação e extensão da jornada de trabalho, não importando se a atividade proposta terá bom resultado, e sim que seja cumprida. Portanto, a precarização do trabalho pode ser entendida como a desqualificação das relações de trabalho tangenciada pela subtração de direitos essenciais dos trabalhadores, a perda do poder organizacional coletivo, jornadas extensivas de trabalho, além da falta de capacitação para as atividades propostas (REIS, 2008).

O trabalhador inseriu-se em um complexo e penoso processo de realização de trabalho caracterizado por altas taxas de rotatividade, assalariados em tempo parcial, empregos casuais e contratados por tempo determinado. Assim, seriam os temporários com maior disponibilidade para exploração do capital, mostrando-se, desta forma, como é o núcleo da precarização do trabalho assalariado (ALVES, 2005).

O mundo do trabalho foi impactado de sobremaneira o que exigiu legislações que atendessem às exigências do dinamismo presenciado no país. O termo Precarização vem do verbo “Precarizar” que significa reduzir, diminuir tornar escasso; e, ao relacioná-la à expressão trabalho, quer dizer diminuir direitos e garantias dos trabalhadores (ALENCAR, 2017), ou, ainda, precarização do trabalho corresponde a uma piora nas condições gerais de trabalho, exploração do trabalhador, intensificação do trabalho redução de salários, jornadas extensivas de trabalho, instabilidade no emprego.

Todos esses fatores advindos dos processos de precarização contribuíram para a massificação do desemprego, com a ampliação do desemprego aberto, o desassalariamento e a geração de postos de trabalhos precários (POCHMANN, 2000).

É pertinente considerar que Alves (2013), utiliza dentro da temática precarização do trabalho, o conceito de precariado; que seria estabelecido à camada social de jovens adultos, altamente escolarizados com seus anseios e perspectivas de ascensão profissional e desejo de consumo, cujas dinâmicas do mercado de trabalho permitem relações de trabalho precárias e vida social, muitas vezes, frustrados com suas expectativas profissionais; ou, ainda, recém-graduados, desempregados inseridos em relações de trabalho precário fazendo parte os estudantes de nível superior (estudantes universitários, trabalhadores assalariados em formação que estudam e trabalham em condições de precariedade salarial).

Já, a flexibilização do trabalho se instala no Brasil a partir do Governo de Fernando Collor de Melo (1990-1992), e teve como princípios a desregulamentação e flexibilização do contrato de trabalho. Esses princípios se ampliariam de modo negociado entre capital e trabalhadores assalariados por acordos entre os sindicatos, e tinham como base o novo complexo de reestruturação produtiva.

Assim, como Santos (2009, p. 46) argumenta:

A flexibilização veio a se instalar nitidamente no Brasil na década de 1990, embora suas bases processuais tivessem se originando na década anterior. No entanto, no início da década de noventa, o crescimento econômico brasileiro volta a se despontar, mesmo não apresentando a mesma proporção da década de setenta. De qualquer modo, o ponto intrigante em relação ao mercado de trabalho é que os contratos formais não acompanham o crescimento econômico desse período.

Assim, a flexibilidade do trabalho não foi instaurada apenas por negociações, mas também imposta por leis trabalhistas capazes de fragilizar a própria CLT, bem como promover a perda de direitos adquiridos, no decorrer dos tempos. Por exemplo, no governo de Fernando Henrique Cardoso, em 1998, foi aprovada a Lei nº 9.601, de janeiro de 1998, que permitiu a flexibilização dos contratos de trabalho no Brasil e legitimou os acordos sindicais, possibilitando a instauração de contratos temporários e precários.

Portanto, a aprovação da Lei do Contrato de Trabalho Temporário permitiu a institucionalização da precarização no Brasil, transformando o que antes era vínculo empregatício formal, em força de trabalho temporário precário e vulnerável; a lógica de valorização do capital.

A flexibilização pode ser caracterizada “por registrar expressiva instabilidade nos contratos de trabalho” e está diretamente relacionada à “facilidade de rompimento dos contratos de trabalho. Assim, o tempo de permanência do empregado na mesma empresa é relativamente curto” (POCHMANN, 2000, p. 126).

A discussão também se amplia com Martins (2004), no qual argumenta que a flexibilização é utilizada para definir relações estabelecidas para dar mais elasticidade às leis trabalhistas, ou seja, é a capacidade de renunciar a determinadas condições em detrimento da permanência principalmente do emprego (MARTINS, 2004).

Contudo, Kuenzer (2002) coloca que a flexibilização do trabalho, diante de um cenário de mudanças, especialmente de crise, passa a representar a adaptação ou a eliminação dos direitos trabalhistas e a remodelagem das relações de trabalho de acordo com uma determinada realidade econômica. Dessa forma, o trabalho está cada vez mais desqualificado, intensificado, precarizado e a divisão entre os que possuem meios de produção e os que vendem sua força de trabalho são resultado da intensa acumulação de capital. Ou ainda,

É a flexibilidade da força de trabalho que continua sendo estratégica para a acumulação de capital [...], ou seja, é aquela flexibilidade relativa à legislação e regulamentação social e sindical, na qual um aspecto bem discutido é o que diz respeito à flexibilidade nos contratos de trabalho: a possibilidade de variar o emprego (volume), os salários, horários e o local de realização do trabalho dentro e fora da empresa [ ...] (ALVES, 2005, p. 24).

Dessa forma:

[...] pode-se constatar uma nítida ampliação da modalidade de trabalho mais desregulamentada, distante e mesmo burladoras da legislação trabalhista, gerando uma massa de trabalhadores que passam da condição de assalariado com carteira assinada para trabalhadores sem carteira assinada (ANTUNES, 2015, p. 127).

Sendo assim, a flexibilização colaborou para que a classe trabalhadora fosse ainda mais usurpada em salários e empregos (ALVES, 2005). Como consequência desse processo, é possível observar alterações nas relações de trabalho, como a diminuição de direitos adquiridos, que, por conseguinte, caracterizam a precarização do trabalho. Esses relatos de flexibilização das legislações do trabalho caracterizam-se como mecanismos de exploração, pois destroem direitos sociais arduamente conquistados no início da pós 1930<sup>6</sup>.

A flexibilização produtiva e a consequente precarização do trabalho trouxeram consequências para o mercado de trabalho no Brasil:

[...] o desemprego mudou de perfil, deixando de ser um fenômeno que atingia segmentos específicos da sociedade para se generalizar por quase toda a população ativa. Por esse motivo, conclui-se que não há mais estratos sociais imunes ao desemprego no Brasil (POCHMANN, 2000, p. 130).

Logo, dentre as consequências estão: as reduções salariais, redução dos benefícios e das garantias dos trabalhadores e a associação aos processos de reestruturação das formas de produzir e gerir trabalho, que, no Brasil, vem ocorrendo de forma mais efetiva, desde a década de 1990 (SILVA, 2008).

---

<sup>6</sup> Faz referências conquistas da época Era Vargas (1930-1945) que criou a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), publicou o Código Penal e o Código de Processo Penal, todos em vigor atualmente. Getúlio Vargas foi responsável também pelas concepções da Carteira de Trabalho, da Justiça do Trabalho, do salário mínimo, e pelo descanso semanal remunerado.

Nesse sentido, Alves (2005) também acrescenta como características do mundo de trabalho precarizado: Descentralização produtiva, alargamento das relações de trabalho e captura da subjetividade do trabalhador afirmando que essas características foram instituídas no Brasil pelo processo de reestruturação produtiva.

### 3.2.1 Intensificação do trabalho

No contexto do processo de precarização e flexibilização do trabalho, temos como consequência a intensificação do trabalho que significa fazer com que os “produtores diretos trabalhem mais, produzam mais e que, com isso, proporcionem mais lucro ao capitalista” (DALL ROSSO, 2008, p. 9).

O trabalho é mais intenso; o ritmo e a velocidade são maiores e a cobrança por resultados é mais forte com exigência cada vez maior por trabalhadores polivalentes <sup>7</sup>, versatilidade e flexibilidade (DALL ROSSO, 2008).

A polivalência, para Dall Rosso (2008, p. 14).

Faz com que o trabalhador se desdobre em várias tarefas sucessivamente, de tal forma que lhe seja praticamente impossível trabalhar de maneira a usufruir pequenos intervalos de descanso. Em outros termos ela seria o meio pelo qual o trabalho passaria a ganhar em intensidade e exigir maior empenho, a consumir mais energias pessoais, físicas emocionais e cognitivas.

A intensificação, então, ocasiona desgaste físico intelectual e emocional. O autor amplia a discussão sobre intensificação relacionando-a com o processo de precarização por meio, principalmente, de meios eletrônicos, digitais como por telefone e pela internet. Os trabalhadores ficam à disposição do patrão a qualquer tempo e a qualquer hora.

Logo, a intensificação do trabalho seria:

[...] mais que esforço físico, pois envolve todas as capacidades do trabalhador, sejam a de seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitido pelo processo de socialização de sua mente, [...] são levadas em conta na análise da intensificação do trabalho as relações de cooperação o coletivo dos

---

<sup>7</sup> Capaz de realizar várias e múltiplas tarefas; versátil: funcionário polivalente.

trabalhadores – a transmissão de conhecimentos entre si que permite aprendizado mútuo- e as relações familiares, grupais e societais que acompanham o trabalhador em seu dia - a- dia que refletem dentro dos locais de trabalho que como problemas quer como potencialidades construtivas (DALL ROSSO, 2008, p. 21).

De acordo com Dall Rosso (2008), a intensidade do trabalho é sintetizada pela expressão “mais trabalho” e obtém-se com essa intensificação uma maior quantidade de trabalho como dispêndio das energias humanas ao mesmo tempo”.

Contudo, a intensificação do trabalho não pode ser entendida somente como “mais trabalho”, pois isto incidiria em reducionismo do processo, comum a todas as épocas, sem modificações históricas ao longo do tempo (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009). Deve ser entendida como um modelo que envolve o âmbito social, político e econômico, partindo de uma visão mais ampla, podendo ser aplicada em todas as relações de trabalho.

Para Dall Rosso (2006), a intensificação do trabalho é um elemento antigo no capitalismo. Para o autor, quanto menos “<sup>8</sup>tempos mortos”, mais intenso é o trabalho, se consome mais energia e se produz mais resultados. Ele discute a intensificação estreitando a relação com o alongamento da jornada de trabalho, colocando que é possível que ambas convivam juntas sem colocar em risco a vida do trabalhador por excesso de trabalho. Entretanto, a intensificação e o alongamento da jornada de trabalho não tendem a operar ao mesmo tempo, conforme Dall Rosso (2008), pois:

Quando os trabalhadores são conduzidos a trabalhar por mais tempo, acumulam-se tarefas sobre seus ombros, exigindo esforço acúmulo de tarefas e outros mecanismos, tais como o domínio de tecnologias recentes que aumentam os ritmos ou exigem atividades suplementares implicam em intensificação do trabalho (DALL ROSSO, 2008, p. 109).

Logo, ritmo e velocidade são processos característicos dos estudos de intensificação do trabalho, e se apresentam como mecanismos contemporâneos do aumento da intensificação do trabalho.

Ampliando a discussão, Dall Rosso (2006, p. 4) expressa à visão de Marx sobre intensificação do trabalho como:

---

<sup>8</sup> Tempo em que não está sendo utilizado para o exercício trabalho durante a jornada de trabalho exigida.



[...] uma prática de exploração do trabalho que é colocada em ação pelos capitalistas de maneira sistemática a partir do momento em que as horas de trabalho são controladas por meio de legislação ou por movimentos sociais, e os empregadores ficam impedidos de obter mais trabalho através do alongamento da jornada. Lançam mão, então, do recurso à intensificação do trabalho. Alongamento da jornada e intensificação do trabalho não tendem a operar ao mesmo tempo (DALL ROSSO, 2006, p. 4).

Logo, a intensidade tem a ver com a maneira que se realiza o trabalho, e está relacionado diretamente com condições de trabalho que determinam a medida de envolvimento do trabalhador (empenho) para dar conta das tarefas a mais.

Entretanto, há de se considerar, nessa discussão, que os trabalhadores flexíveis criaram condições não somente para que os horários de trabalho se aproximem dos seus horários formais de trabalho, rejeitando assim os tempos mortos durante as jornadas; como ainda admitem a inclusão do trabalho na vida pessoal do trabalhador. Sendo assim, passa a existir a fusão do tempo de trabalho com o tempo de não trabalho, seja em função da intensidade, dada a jornada de trabalho flexível, seja em função da intensidade, dos horários, criando sérios problemas das pessoas encarregadas das tarefas domiciliares, do cuidado com o domicílio e também com pessoas idosas (DALL ROSSO, 2008).

Em um momento posterior retornaremos a discussão sobre a intensificação do trabalho conforme o estudo se estreite com a intenção de relacionar com o trabalho docente. Contudo, no subtópico posterior, analisaremos a reforma gerencial e seus aspectos precarizadores influenciados por questões econômicas, sociais e por políticas neoliberais.

### **3.2.2 Administração pública gerencial e as ações precarizadoras**

Com o advento do neoliberalismo, comandado na Inglaterra por Margareth Thatcher e nos Estados Unidos, por Ronald Reagan, no final dos anos 1980 e início dos anos 1990, a precarização do trabalho no serviço público se torna constante no decorrer do processo de acumulação flexível de capital.

Dessa maneira, o neoliberalismo pode ser definido como um conjunto de ideias políticas e econômicas capitalistas que defendem a não participação do estado em diversos setores como na educação e na economia. Essas mudanças evidenciadas pelo modelo neoliberal tinham como conjectura a diminuição do papel do Estado,

desregulamentação da economia, combate ao sindicalismo, privatizações e redução de gastos públicos. Contudo, é bastante relevante ressaltar que o Estado brasileiro passou por duas grandes reformas administrativas: a burocrática, iniciada em 1937 no governo de Getúlio Vargas.

Para Bresser Pereira (2006), os princípios da administração burocrática foram introduzidos, no Brasil, através do já citado anteriormente DASP que representou não somente a primeira reforma do país, mas a afirmação dos princípios centralizadores hierárquicos da burocracia.<sup>9</sup> Contudo, em 1967, existiu a primeira tentativa de reforma gerencial com o Decreto nº 200<sup>10</sup> que significou uma tentativa de superação da rigidez burocrática.

A crise na administração pública burocrática deu-se ainda, em 1988. Essa crise não somente se sucedeu por não extinguir o patrimonialismo<sup>11</sup> e por não estabelecer uma reconfiguração de carreira através de concurso público para a alta administração, mas preferiu selecionar os trabalhadores através de suas empresas estatais. Portanto, o declínio da mesma se sucedeu por não extinguir o patrimonialismo e por não estabelecer uma nova reconfiguração de carreira através de concurso público para a alta administração, preferindo selecionar os trabalhadores através de suas empresas estatais (BRESSER PEREIRA, 2006).

A reforma gerencial, iniciada em 1995, no governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), que tinha como objetivo transformar alguns serviços sociais mais eficientes (BRESSER PEREIRA, 2010). Com uma série de medidas em vários setores da economia, bem como na educação, que tinham como função principal atender aos pressupostos neoliberais. A precarização, flexibilização e a intensificação do trabalho foram refletidas como consequências de tais medidas que tiveram como parâmetro a ideologia neoliberal.

---

<sup>9</sup> Sistema de execução da atividade pública, especialização da administração, por funcionários com cargos bem definidos, e que se pautam por um regulamento fixo, determinada rotina e hierarquia com linhas de autoridade e responsabilidade bem demarcadas. E tem como características: Caráter legal das normas e regulamentos, caráter formal das comunicações, caráter racional e divisão do trabalho, impessoalidade nas relações, hierarquia da autoridade, rotinas e procedimentos standardizados, competência técnica e meritocracia, profissionalização dos participantes, completa previsibilidade do funcionamento. (MARX WEBER).

<sup>10</sup> Dispunha sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

<sup>11</sup> Termo utilizado para descrever a falta de distinção por parte dos líderes políticos entre o patrimônio público e o privado em um determinado governo de determinada sociedade

Essa reforma foi introduzida na administração pública brasileira com a intenção de superar o modelo de administração burocrático e consistia em um maior direcionamento a um modelo para a obtenção de resultados e no desempenho das instituições públicas.

Com isso, o governo Fernando Henrique aderiu a uma série de reformas administrativas, criando um novo ministério o Ministério da Administração e reforma do Estado (MARE), que ficou na responsabilidade de Bresser Pereira. O direcionamento e o alinhamento da Reforma foram obtidos através do Plano Diretor da Reforma e do Aparelho do Estado (PDRAE). O PDRAE teve como parâmetro mudanças na administração pública e o foco era Administração Gerencial que se voltaria para eficiência e para resultados (COSTA, 2012).

Bresser Pereira (2010) expõe que, para realizar a Reforma Gerencial, se fez necessário que houvesse uma definição mais flexível de estabilidade dos servidores dado que a absoluta estabilidade era incompatível com os preceitos de uma administração moderna e inserida no capitalismo em esfera globalizada. “A Reforma Gerencial de 1995, foi composta de dois documentos: A Ementa Constitucional nº 19 que foi aprovada, em 1998, e o Plano diretor da Reforma do Aparelho do Estado de 1995” (BRESSER PEREIRA, 2010, p. 77).

Logo, muitas práticas gerenciais foram expandidas, no decorrer dos anos, com os governos que se sucederam; e, dentre as práticas combatidas pela reforma, estava a realização de grandes concursos sem qualquer rotina nos quais os candidatos eram convocados, a cada ano, na medida em que abriam vagas. Em consequência, passou a ser estabelecido, com a Reforma Gerencial, um número limitado de vagas com a intenção de que o Governo Federal pudesse dispor apenas de uma quantidade limitada de funcionários de alta qualidade (BRESSER PEREIRA, 2010). O que propiciou a transferência de muitas atribuições que antes era do Estado passarem a funções do mercado, contribuindo para o aumento da dicotomia do público e do privado.

Então, o Brasil com o objetivo de acompanhar a economia mundial nas exigências por maior produtividade, custos baixos, e maior qualidade, e a fim de garantir maior produtividade no mercado de trabalho, passou a adaptar as legislações trabalhistas flexibilizando-as e precarizando o processo de produção e realização do trabalho (FARIA, 1994).

Dentre as ações realizadas na Reforma Gerencial e que contribuíram para com o desenvolvimento da flexibilização e precarização no serviço público:

[...] exoneração de funcionários, por excesso de quadros; da definição clara do teto remuneratório dos servidores dos servidores e da modificação do sistema de aposentadorias, aumentando-se o tempo de serviço exigido e a idade mínima para aposentadoria, exigindo-se tempo mínimo de exercício no serviço público e tornando o valor da aposentadoria proporcional a contribuição (BRESSER-PEREIRA, 2006, p. 257).

Para Magni (2016), dentre as características e fatos ocorridos no ano de 1990, até meados de 2002, que representam a inserção da precarização no serviço público estão: a contrarreforma do Estado Brasileiro, que foi bastante discutida e registrada, principalmente no ano de 1995, quando o governo assumiu uma posição a favor da Nova Administração Pública (NAP) gerencial, que consistiu na realização de mudanças tendo como instrumentos de gestão altamente desenvolvidos e direcionados para iniciativa privada; o que contribuiu para o aumento das privatizações e a disseminação da lógica privada inserida nos serviços públicos, aproximando, cada vez mais, o privado com o público.

Desse modo, a Reforma Gerencial implicou em desmonte dos direitos dos servidores públicos, como perdas associadas, baixos índices de reajuste salarial, quebrou a estabilidade do funcionalismo público, suprimiu os direitos previdenciários através do Plano de Demissão Voluntária, e a opção feita pelo governo em que o sistema público assegura apenas uma previdência básica e a previdência complementar, de caráter privado (COSTA, 2000).

Assim, podemos exemplificar os casos nos quais existem empresas que prestam serviços de cunho administrativo e gerais; onde se encontram prestadores de serviços regidos pela CLT e servidores estatutários regidos pela Lei 8112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Sobre isso, argumenta Magani e Brito (2015, p. 153):

É uma situação de coexistência entre trabalhadores que têm temporalidades distintas para com a mesma instituição: de um lado, trabalhadores submetidos a contratos por tempo pré-determinados e precários; de outro, trabalhadores estáveis, efetivos, com direitos mais amplos (MAGANI; BRITO, 2015, p. 153).

Contudo, Pochmann (2000), argumenta que, entre nos anos de 1990, aconteceu o desmonte do setor público em decorrência da revisão do papel do Estado, da reforma administrativa, e contenção das políticas públicas resultando no acirramento da competitividade. Os governos estaduais e municipais passaram a praticar ações competitivas como a guerra fiscal e o Governo Federal a impor ajustes na área fiscal restringindo autonomia dos governos estaduais e municipais com a intenção de prover ou proteger os empregos na esfera subnacional.

Assim, desde a década de 1990, existe uma insistência no retrocesso de direitos conquistados com a intenção de desconstruir os avanços inscritos na Constituição de 1988. A justificativa para tanto, seria promover a democratização. Porém, as mudanças ocorridas foram bastante contraditórias (MAGNI, 2016).

Embora a flexibilização tenha representado uma maneira de reduzir o desemprego, esta mesma flexibilização se insere no setor público seguindo um caminho de contenção de gastos e ajustes, a fim de equilibrar os gastos públicos. No entanto, não foi a falta de emprego que conduziu a flexibilização no serviço público, mas a forma na qual se gerenciou o trabalho, a partir da década de 1990.

Ao adotar as práticas neoliberais com o objetivo de acompanhar a economia mundial nas exigências por maior produtividade, custos baixos, e maior qualidade, e a fim de garantir maior produtividade no mercado de trabalho, passou a adaptar as legislações trabalhistas flexibilizando-as e precarizando o processo de produção e realização do trabalho (FARIA, 1994). Logo, dentre os exemplos da implantação do processo de precarização no Brasil, está a terceirização e a flexibilização das legislações.

A terceirização “consiste basicamente no contrato de uma empresa, por uma segunda empresa, para que aquela realize as atividades de menor importância, ou atividade-meio, para que a contratante se dedique a sua atividade-fim” (ARAÚJO, 2016, p. 1).

Para Martins e Ramalho (1994), a terceirização coexiste na forma autêntica, tendo como princípio, nesse caso, o relacionamento ganha - ganha, que se aplica ao modelo de acumulação flexível, e a espúria que se baseia em reduzir custos de produção no relacionamento ganha-perde.

Já a flexibilização das legislações ocorre com as modificações e aprovação de legislações que possuem a intenção de favorecer aumento e precarização do trabalho no Brasil. Conforme quadro a seguir:

**Quadro 1: Evolução e institucionalização da precarização e flexibilização do trabalho de 1967 a 2017**

LEGISLAÇÕES	TEXTO LEGAL	ASPECTO PRECARIZADOR
Decreto nº 200/67	Art.10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. (...) § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.	Permitiu a descentralização de atividades no âmbito da Administração Pública  Constatou-se -se que somente podem ser descentralizados os serviços considerados auxiliares, mas necessários e fundamentais ao desempenho de suas atividades fins. O decreto
Lei nº 5.645/70	Art.3º Segundo a correlação e afinidade, a natureza dos trabalhos, ou o nível de conhecimentos aplicados, cada Grupo, abrangendo várias atividades, compreenderá: (...) Parágrafo único – As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.	Deu maior destaque a esta prática que tinha por objetivo descentralizar as atividades da administração pública no tocante às atividades operacionais ou serviços meramente executivos.  Trouxe um rol exemplificativo de quais seriam as atividades que poderiam ser objeto de descentralização no âmbito da Administração Pública.  Quando a empresa contratada pela Administração Pública torna-se inadimplente no tocante às verbas trabalhistas devidas a seus empregados, ou então, quando encerra suas atividades de maneira irregular, desaparecendo do mercado.
Lei nº 6.019/74	Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.	Instituiu o trabalho temporário
Decreto nº 73.841/74	Regulamenta o trabalho temporário	Já no Decreto 73.841, Art. 1º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo

		extraordinário de serviços. O trabalho temporário deve ser formalizado mediante contrato escrito, firmado com empresa de trabalho temporário.
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Aatoria própria, 2018.

Contudo, cabem algumas considerações relacionadas ao quadro: primeiro a aprovação da Lei nº 6.019/74, que passou a definir trabalho temporário em seu artigo 2º:

[...] aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

Além disso, dentre as considerações que configuram o aspecto precário deste tipo de contratação, está o prazo que é determinado com duração de três meses, no qual somente poderá ser submetido a contrato temporário tendo a mesma tomadora de preço no prazo de 90 dias do contrato. Além disso, o empregado não precisa ser especializado; basta estar apto a exercer as atividades direcionadas às funções que irá desempenhar.

Contudo, a Lei nº 6.019/74, em seu artigo 9º, registra que o trabalhador temporário “pode versar sobre o desenvolvimento de atividade meio a atividades – afim de, serem executadas na empresa tomadora de preço”. O que se mostra contraditório em relação à falta de especialização, dado que a atividade fim corresponde a uma atividade que tem como característica atingir o objetivo principal da empresa, ou seja, o objetivo para o qual a empresa foi criada.

A Lei nº 6.019/74 representou, ainda, o primeiro passo para que fossem alcançadas as modificações e a aprovação de novas legislações que viessem “justificar” a precarização do trabalho no Brasil como, por exemplo, a aprovação do projeto de Lei nº4.302/98 que liberaria a terceirização; bem como passou a existir a possibilidade de contratação temporária, a fim de substituir empregados em greve ou paralisação quando esta for julgada abusiva (PIMENTEL; CAVALCANTE, 2017). Para o Departamento Intersindical de Estatística Socioeconômico (DIEESE) em sua Nota Técnica publicada em abril de 2017, o Projeto de Lei (PL) nº 4.302/1998 seguiu o seguinte trajeto até ser aprovado como lei:

[...] enviado à Câmara dos Deputados em 1998, tratava inicialmente da ampliação do Contrato de Trabalho Temporário, mas, posteriormente, foi modificado para regular as empresas que intermedeiam a contratação de trabalhadores temporários. A última tramitação do Projeto de Lei 4.302 ocorreu em 2008, mesmo após mensagem do Executivo, em 2003, solicitando arquivamento da proposta (DIEESE 2017, p. 2).

Contudo, no dia 31 de março de 2018, o Projeto de Lei (PL) nº 4302/1998 foi sancionado com três vetos pelo presidente Michel Temer, tornando-se a Lei nº 13.429/17. O que muda para os trabalhadores e tem impacto direto sobre as condições de trabalho, ou seja, incidindo sobre ao aspecto da precarização de acordo com o DIEESE (2017) são os seguintes aspectos:

Alteração do conceito de trabalho temporário no qual se refere ao Art.2º da lei nº13.429/17:

Trabalho temporário é aquele que prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoa permanente ou à demanda complementar de serviços.

E, neste caso, amplia o uso dessa modalidade eliminando o caráter de contratação para situações extraordinárias. Pois, a nova definição de trabalho temporário permite a contratação temporária com maior frequência ao citar a demanda complementar de serviços, já que conforme o §2º “Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

Desse modo, a demanda complementar de serviços pode decorrer de fatores aleatórios com natureza intermitente, periódica ou sazonal contribuindo para o alargamento da contratação temporária.

No que diz respeito aos aspectos da precarização embutidos na legislação, podemos considerar:

- Ampliação do prazo de duração dos contratos temporários de 90 para 180 dias consecutivos, com possibilidade de extensão por mais 90 dias.
- “Prevê que um mesmo trabalhador poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora somente após 90 dias de intervalo entre o término do



contrato anterior e o novo contrato”. Isso também pode ser facilmente gerenciado pela empresa prestadora de serviços, que pode “administrar o rodízio” dos contratos (DIEESE 2017, p. 4). Assim, a tomadora de serviço poderá recontratar o mesmo trabalhador temporário em um novo contrato temporário após noventa dias de intervalo do término do contrato anterior. O que possibilitou que às empresas prestadoras de serviços fizessem rodízio de funcionários.

Além disso ocorreram as seguintes mudanças:

- Substituição da responsabilidade solidária pela responsabilidade subsidiária.
- O trabalho temporário pode ser utilizado tanto nas atividades-fim como nas atividades-meio da empresa contratante.
- Permite o uso desse contrato na administração nos três níveis e também na área rural (DIEESE, 2017). Cabe salientar, que na antiga Lei a nº 6.019/74 fazia referência apenas às empresas urbanas.
- Passou a se usar o conceito de remuneração ao invés de salário, pois remuneração é mais abrangente, corresponde a um pacote que envolve recompensas aos funcionários em troca dos seus esforços e da sua dedicação algo que nem sempre acontece. Assim, presta-se uma seleção para um cargo com um salário não muito atrativo mais que, com dados benefícios, passa a ser justificado pelo contratado. Não somente como também a aproximação cada vez mais forte do impacto da precarização no trabalho, estrutura e nas condições.

Com a aprovação da Lei nº 13.429/17, passou a existir a possibilidade de esses funcionários possuírem outro tipo de registro que não venha a considerá-los como temporários; assumindo obrigações que não convém ao contrato firmado ou estabelecido; o que facilita burlar o período de intervalo de 90 dias para que a mesma empresa venha a contratá-lo.

Assim, as considerações configuram o caráter de vínculo precário do trabalho temporário por restringir e, até mesmo, dificultar o acesso ao mercado de trabalho, pois a oferta de trabalho não se mostra tão dinâmica e acessível quanto ao que pressupõe. Geralmente, muitos se submetem a vínculos precarizadores de trabalho pelas questões, quase sempre, econômicas, políticas e sociais e a demanda por trabalho é sempre maior que a procura, permitindo aceitação das mudanças e aprovações das legislações que justificam o processo precarização das condições do trabalho.

Nesses termos, as formas de contratação precárias no serviço público aumentaram através da terceirização, trabalho estágio, consultoria e trabalho temporário desde que as políticas neoliberais, na década de 1990, passaram a predominar. À medida que, a produção e o setor de serviços se submetem às exigências da reestruturação capitalista pela lógica da mundialização do capital, permitem também que práticas de flexibilização e precarização penetrem no setor público.

Destacamos algumas alterações jurídicas que nos permitem observar a constante ofensiva da flexibilização e da precarização do trabalho ao serviço público:

- **Lei nº 9.608 de fevereiro de 1998** - que regulamenta o serviço voluntário como atividade não remunerada prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de qualquer natureza trabalhista previdenciária ou afim. A lei também estabelece que o serviço voluntário seja exercido mediante celebração de adesão entre entidade pública ou privada e o prestador de serviço voluntário. Esse serviço não possui vínculo empregatício muito menos obrigação de natureza trabalhista.
- **Ementa Constitucional 19 de junho de 1998** – alterou o texto constitucional com o princípio da eficiência a fim de adequar o serviço público às exigências da dinâmica administrativa tornando o serviço público semelhante ao privado ao estabelecer esse princípio. Além disso, estabeleceu outros regimes de contratação para o serviço público inclusive a CLT.
- **Lei 9.849 de outubro de 1999** - que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Permitindo a renovação do contrato por tempo determinado, que, durante anos posteriores, permitiu a ampliação ou o crescimento números de funcionários com regime temporário de trabalho no serviço público.
- **Lei 9.962 de fevereiro de 2000** - Essa lei disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Colocando que o pessoal admitido para o emprego

público na administração federal direta autárquica e fundacional terá relação de trabalho regida pela Consolidação das leis trabalhistas (CLT). Dessa forma, o ingressante do serviço público também se torna passível de demissão nos casos determinados pelo estatuto. Para Rocha (2010), esta lei permite a diversificação das formas de ingresso no serviço público bem como, dos vínculos estatutários, celetista, contratos temporários e cargos comissionados.

- **Lei 101 (Lei de Responsabilidade Fiscal)** - essa lei foi aprovada, em 2000, e determina o patamar dos gastos públicos estabelecendo a publicação para União, Estados e Municípios a publicação em órgão oficial do Tribunal de Contas, ou seja, estabelece metas para controlar as despesas bem como, a receita.
- **PEC 241 ou PEC 55** – Proposta de Emenda Constitucional que congela as despesas do Governo Federal, por até 20 anos, foi aprovada em 26 de outubro de 2016 e, em definitivo em 13 de dezembro de 2016. Esta medida é considerada uma das maiores mudanças fiscais; e, para o presidente Michel Temer, seria uma das saídas para contenção dos gastos públicos a fim de tentar superar a crise econômica. Contudo, a PEC tem como aspecto precarizador a dificuldade no investimento público, e pode prolongar a crise. A PEC 55 “estrangula” os gastos públicos e reduz à capacidade de investimento do Estado, tornando mais lenta a retomada do crescimento econômico. Logo, a aprovação da PEC 55, implicou em perdas e retração de direitos, precarização e insegurança nas relações de trabalho através do processo de legalização e da flexibilização das leis que regem e normatizam as relações de trabalho no setor público.

Deste modo, a proposta Emenda Constitucional assinalada com o nº 241, de 2016 (PEC 241/2016), altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal. De acordo, com a proposta da Emenda Constitucional nº 241 de 2016, dentre as vantagens estariam: evitar que o setor público, para fechar as contas, tenha que subtrair mais recursos da sociedade, elevando-se de forma reiterada a carga tributária; induzir a análise meticulosa de iniciativas que impliquem crescimento de gastos; aumentar a previsibilidade da política econômica; fortalecer a confiança dos agentes econômicos; e reduzir o risco-país.

A Constituição prevê a existência de pisos anuais para despesas com ações e serviços públicos de saúde (ASPS) e com manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE). Esses pisos são calculados como percentuais sobre a receita arrecadada (receita corrente líquida, no primeiro caso, e receita de impostos líquida de transferências, no último) (PEC N°241, 2016, p.4).

Entretanto, a PEC 241/2016 desvincula durante os 20 anos de sua vigência, a aplicação mínima em Associação dos Servidores da Previdência Social (ASPS) e Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) da receita arrecadada; ficando essas despesas sujeitas à regra geral de atualização do limite referente ao exercício anterior pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), e é medido mês a mês pelo IBGE. Nesses casos, mantem-se a lógica dos dispositivos constitucionais referentes à saúde e à educação, a correção se aplica aos pisos dessas despesas.

Neste sentido, Rossi e Dweck (2016) argumentam que, com a PEC 55, a única matéria relevante é a desvinculação das receitas destinadas à saúde e educação, se caracterizando como uma PEC do novo regime fiscal e da desvinculação da saúde e da educação.

Diante do exposto, e partindo da ideia da precarização e flexibilização do serviço público, a seção seguinte trará reflexão desse processo em torno da educação superior da esfera pública federal e o conseqüente processo de mercadorização do ensino superior no contexto da reforma neoliberal.

### 3.3 O ENSINO SUPERIOR E O ESPECTRO DA PRECARIZAÇÃO

De acordo com Mancebo (2015), um dos aspectos mais presentes e que refletem a precarização nas Instituições de Ensino Superior (IES) é a expansão das universidades privadas; este fato não se apresenta como um evento novo e, para isso, citamos a Lei n° 5540 de 1968 ou a lei da Reforma Universitária de 68 para justificar tal argumentação. A lei defende o processo de privatização das instituições e o desenvolvimento de instituições de pequeno porte. Porém, “O predomínio das instituições privadas no Brasil teve início com a Reforma de 1968, implementada durante o regime militar, que incentivou o surgimento” (CARVALHO, 2013, p.761).

Martins (2009) relata que o crescimento do setor privado vem ocorrendo, desde muito tempo. Mas podemos colocar como sua partida a aprovação da LDB de 1961, no

qual a maioria de seus membros era composta por representantes da iniciativa privada contribuindo para o acolhimento de pedidos e para abertura de novas instituições particulares (MARTINS, 2009).

No entanto, com a Constituição de 1988, foi homologada nova Lei das Diretrizes e Bases da Educação (LDB) Lei nº 9.394/96. Essa lei tem o princípio de que a educação é dever do Estado em colaboração com a União, o Distrito Federal e os municípios assumindo, assim, o Estado o papel de provedor da educação pública. Dessa forma, “medidas como a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB lei nº 9394/96) e o Plano Nacional da Educação de 1997, previam alterações em todos os níveis de ensino” (COLLEONI; ORSO, 2011, p.2).

Macedo *et al.* (2005, p. 130) argumenta sobre o crescimento do sistema de ensino superior brasileiro colocando que :

[...] mais intensa fase de crescimento do sistema de ensino superior brasileiro ocorre na vigência da Constituição de 1988 (BRASIL, 1998), que consagrou os princípios da autonomia universitária e da indissociabilidade do ensino-pesquisa-extensão (art. 207), e fixou as normas básicas da participação do setor privado na oferta de ensino (art. 209), e da Lei nº. 9.394 (BRASIL, 1996), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Assim, Cavalcante (2000, p. 12) argumenta que a nova LDB apresenta:

[...] uma reordenação do sistema educacional por inteiro e abre um conjunto de inovações que podem fazer o acesso ao ensino superior menos elitista. Por exemplo, a obrigatoriedade de cursos noturnos nas instituições públicas, a regulamentação e institucionalização da educação a distância, a criação dos Institutos Superiores de Educação para a formação do magistério para o ensino fundamental e médio, o apoio aos programas de educação superior continuada, os cursos superiores sequenciais, entre outros.

Nesse sentido, verifica-se que a LDB Lei nº 9.394/96 veio, justamente, atender essa necessidade quando estabelece o ensino superior noturno com os mesmos padrões de qualidade do ensino diurno no Artigo 47:

§ 4º As instituições de educação superior oferecerão, no período noturno, cursos de graduação nos mesmos padrões de qualidade mantidos no período diurno, sendo obrigatória a oferta noturna nas instituições públicas, garantida a necessária previsão orçamentária.

No governo de Luiz Inácio Lula da Silva foram criadas condições de inserção na educação que pudessem reduzir os efeitos ocasionados pelas crises. Ocorreu “a expansão do ensino superior como expressão das necessidades políticas e econômicas do desenvolvimento nacional e das demandas sociais por canais de promoção”, conforme Cavalcante (2000, p. 12). Então, com as promessas de democratização do acesso, o governo Luiz Inácio Lula da Silva criou: O Programa Universidade para Todos (PROUNI<sup>12</sup>, instituído pela Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005, em uma medida provisória que regula a atuação de entidades beneficentes de assistência social no ensino superior e altera a Lei nº 10.891, de 9 de julho de 2004, e dá outras providências). E o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI<sup>13</sup>), instituído pelo decreto nº 6.096 de 24 de abril de 2007.

Para Durham (2010), o PROUNI veio a beneficiar o setor privado, uma vez que, por meio da isenção fiscal, tanto as universidades públicas quanto as privadas tiveram que aceitar alunos PROUNI. Já o REUNI representou uma contribuição para o aumento do setor público da educação superior, por ter como característica primordial criar condições para a ampliação e acesso à graduação o mais eficaz aproveitamento dos recursos existentes nas universidades federais.

O que se percebe é que tanto o PROUNI quanto o REUNI pretendiam ampliar vagas nas (IES) sem garantia de recursos públicos proporcionais e, desta maneira, contribuíram para a retirada ou redução da responsabilidade do Estado para com o Ensino Superior público. Assim, a educação, ainda que seja considerada um bem público, portanto, de responsabilidade do Estado, passou a existir o crescimento de algumas iniciativas privadas repercutindo, por exemplo, na redução de financiamentos e cobranças de taxas aos alunos.

Assim, os organismos internacionais passam a desempenhar função de consultores e financiadores nas reformulações das políticas educacionais dos países em

---

<sup>12</sup> O objetivo era conceder bolsas de estudo parciais e integrais aos alunos de baixa renda e abrangia alunos que cursaram o ensino médio em escolas públicas e aos que estudaram em escolas particulares com bolsa integral, alunos especiais e aos professores da rede pública que desejam cursar outro curso de licenciatura ou pedagogia, independente da renda; além de cotas para negros e indígenas. Os alunos que não forem contemplados com a bolsa integral poderão ainda se inscrever no FIES – Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, desde que a instituição de ensino a que fazem parte esteja credenciada no projeto junto ao Ministério da Educação (CRISTINI; ORSO, 2011).

<sup>13</sup> Se caracteriza como um programa de ampliação do acesso e permanência dos alunos na Educação Superior, em instituições federais de ensino, no nível de graduação. Segundo o Decreto nº 6.096/2007.

desenvolvimento como o Brasil. A exemplo do Banco Mundial (BM) que foi um dos principais protagonistas das transformações que ocorreram no sistema educacional brasileiro. Porém, alguns outros também se sobressaem como a UNESCO (Programa das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); todos se empenharam para que ocorressem reformas educacionais que interessavam aos países desenvolvidos ditos centrais ou de primeiro mundo (SOUSA JÚNIOR, 2001).

Assim, passou a ocorrer uma interferência cada vez maior desses organismos com as mudanças que aconteceram no decorrer do tempo na educação, bem como o mercado de trabalho que foi, a cada dia, estreitando-se em uma velocidade extrema, conforme preconiza Sousa Júnior (2001, p. 18):

[...] a UNESCO, a OCDE, o FMI e o Banco Mundial diagnosticam as [...] mudanças nos sistemas educacionais em diversos países do globo como fruto das transformações verificadas no mercado de trabalho e nas condições sociais nas últimas décadas as quais ampliaram as demandas por educação. Assim, alguns países, a exemplo do Brasil, tiveram que adaptar seu sistema educacional para acompanhar estas transformações no mundo do trabalho.

Dessa forma, a crise instaurada no processo de acumulação e produção de capital abalou a educação que, como discutido nas seções anteriores, com a intenção de driblar a crise, reestruturou a produção, gerando uma “finaceirização” do capital, e foram incorporadas políticas neoliberais, à economia e a sociedade. A crise que ocorria exigia que os países periféricos adotassem mudanças profundas na organização dos sistemas nacionais de educação, pois “os governos de bases neoliberais, afim de, atender ao crescimento da taxa de lucro, promovem uma série de estratégias para as políticas públicas educacionais sob a gerência do Banco Mundial (BM)” (AMORIM et al., 2018, p. 128). Com isso, passou a haver uma restrição aos recursos públicos, reduzindo investimentos para docentes, técnicos e administrativos; aprovação e modificação de legislações com a intenção de adaptar as exigências do BM e o Estado passou a assumir o papel de avaliador. O que significa “uma aceitação de formas organizacionais de gestão próximas às do mercado” (SOUSA JÚNIOR, 2001, p. 19).

Dessa forma, o cenário político, econômico e social vivenciado, no Brasil, não se apresenta diferente, pois as instituições de ensino superior também têm sentido as consequentes mudanças ocorridas nas relações de trabalho. O cenário das universidades e

a atividade docente ganharam novas características, como a flexibilização e a precarização, resultantes das demandas de mercado, que não tem poupado nem mesmo as instituições públicas de ensino.

Logo:

Na Educação Superior, com o intuito primordial de conter gastos, o governo cortou verbas das universidades públicas, criou medidas de parceria com o setor privado, incentivando a abertura de diversas IES – Instituições de Ensino Superior -, modificando o quadro do ensino superior no Brasil (CRISTINI; ORSO, 2011, p. 2).

Carnoy (2003) relata que dentre as principais características da inserção do setor privado nas IES, está o fato de que os países que buscam uma competitividade a seu favor procuram reduzir o volume do déficit público e a transferência de parte dos recursos nacionais para o controle do setor privado. Assim, reduz gastos públicos com educação.

Para Colleoni e Orso (2011, p. 4-5):

O Estado passou a incentivar o setor educacional privado. Em troca da isenção de impostos, as IES privadas destinariam vagas à camada da população menos favorecida economicamente. E, enquanto as IES privadas cresciam, as Universidades Públicas passavam por problemas diversos desde o sucateamento da estrutura física até a falta de professores. Em relação à Educação Superior na década de 1990, a reforma do Estado redefiniu o papel da educação no novo modelo de acumulação. O Estado, cumprindo seu papel, transferiu para os diferentes setores a responsabilidade para com a educação (COLLEONI; ORSO, 2011, p. 4-5).

Mancebo (2015), amplia a discussão ressaltando que a expansão das instituições de ensino superior não representa a ausência do setor estatal, mas permanentes interesses públicos e privados no âmbito do Estado. Muitas dessas instituições gozam de isenções fiscais e previdenciárias se beneficiando com parcerias públicas – privadas. E o crescimento do setor privado nas instituições de ensino superior transforma a universidade em uma grande empresa a ser comercializada tendo os estudantes como principais consumidores.

Essa ampliação de instituições de ensino superior “expõe um direcionamento de lucros, fazendo gestar educação como uma mercadoria” (BARBOSA, 2002, p. 56).



Entretanto, a competição por mercado de trabalho é cada vez maior e as empresas da educação buscam incessantemente meios de atrair alunos, aumentar lucros e reduzir os custos. Nesse contexto, insere-se uma distinta organização de negócios. A educação se moldou à realidade de mudanças sociais e econômicas. E a política neoliberal, com seus ideais de Estado mínimo, contribuiu e serviu de pano de fundo para o processo de sucateamento do ensino público e ampliação do setor privado em meio à educação (MELLO, 2007). Por conseguinte, Sousa Júnior (2001, p. 23) constatou que ocorreu: “[...] um fracasso da reforma neoliberal na educação e a persistência da baixa qualidade do ensino aqui entendida a concepção oficial de qualidade”.

Nesse sentido, para Mello (2007), no contexto neoliberal, a educação é tida como uma lucrativa mercadoria e não apenas como um direito social. Nessa perspectiva, educação assumiria três objetivos a serem alcançados: a) adequação da educação escolar ao mercado de trabalho. b) assegurar o domínio ideológico de uma dada visão de mundo. c) fazer da escola um amplo mercado para os produtos da indústria cultural e da informática. Argumentando de forma aparente Zorsal (2007, p. 4) afirma que a relação entre trabalho e educação vêm assumindo uma contradição no que diz respeito a:

[...] educação é requisitada como o lugar por excelência de preparação de homens e mulheres trabalhadores, em conformidade com as condições que os atuais processos produtivos exigiriam, ou seja, de trabalhadores mais flexíveis do ponto de vista cognitivo e de suas habilidades individuais. Em nome deste suposto melhor preparo (o que até período recente, fora definido como qualificação, mas que permanece útil ao marketing empresarial) instaurou-se e difundiu-se como nunca o preceito da competência como princípio educativo de todo e qualquer processo de ensino escolar, apresentado, a seu turno, como locus natural de formação de homens e mulheres para o mundo da produção mercadológica; b) Por outro lado, se no primeiro caso é conferida tal função e responsabilidade à educação formal e seus agentes — ao mesmo tempo em que se lhes reduzem os propósitos ao pragmático universo do saber-fazer ou do aprender a aprender a se adequarem, diga-se, ao mundo contingencial da produção e do consumo competitivo (cf. DUARTE, 2000) —, por decorrência lhes serão também imputadas às responsabilidades por suas faltas de êxito, na medida em que não formar cidadãos trabalhadores competentes reflete a própria ineficiência e/ou incompetência do processo de ensino (ZORSAL, 2007, p. 4).

Esses fatores caracterizam um processo contínuo legitimado de precarização da classe trabalhadora por meio do desenvolvimento de estratégias de desqualificação, fragilização e desvalorização em decorrência da inserção de uma lógica de mercado no contexto educacional, especificamente, no sistema de Ensino Superior. Lógica, esta,

acentuada, no decorrer dos tempos, tendo o neoliberalismo como mediador político e econômico das reestruturações que ainda estão em curso (ZORSAL, 2007).

Tosi (2004) realizou diversas reflexões sobre os problemas enfrentados pelas universidades públicas. Para este autor, os problemas de tais instituições decorreriam, principalmente, da questão da autonomia das universidades que precisam efetivamente ter uma autonomia acadêmica e administrativa, pois não deveriam ser vistas como repartições públicas quaisquer. Isso não ocorre, principalmente com as exigências dos organismos internacionais, tendo em vista o direcionamento do ensino de acordo com as demandas de mercado e não ao que a função docente exige e que vai além das questões mercadológicas que esses organismos internacionais pregam bem como, a política neoliberal. Com isso, a função fundamental do docente seria de aguçar o senso crítico e a formação de um profissional capacitado em conhecimento. Evitando a subordinação dos interesses econômicos do capital.

No capítulo seguinte, analisaremos as consequências do processo de precarização, flexibilização e intensificação do trabalho docente.

#### **4 PRECARIZAÇÃO, FLEXIBILIZAÇÃO E INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NAS IES**

A trajetória docente, no Brasil, é marcada, nos últimos anos, por lutas pela resistência aos descasos ocasionados por políticas governamentais mal desenvolvidas e aplicadas direcionadas à Educação como um todo, bem como ao Ensino Superior. Nesse contexto, novas questões são trazidas ao debate e às discussões sobre o processo de flexibilização e precarização das relações de emprego e trabalho no âmbito das IES. Muitas questões são levantadas quanto ao aspecto de precarização e flexibilização do trabalho, principalmente no que relaciona esses processos a intensificação do trabalho, extensão da jornada de trabalho e desqualificação da força de trabalho; visualizados na atuação docente.

Nisso, as mudanças na formação e direcionamento das questões do trabalho do professor (trabalho intelectual) e em meio a essas transformações, passou a serem requisitadas maior desempenho dos produtores de ciência, principalmente nas produções levando a desenvolver, no tempo, o que o capital e o governo exigem quanto à pesquisa e desenvolvimento (P&D).

Nesse contexto, o trabalho do professor (trabalho intelectual, trabalho imaterial) visou atender à demanda de formação requisitada para o mercado que teve como consequência o, especulação financeira, desemprego estrutural, terceirização do trabalho assim como a “fetichização”<sup>14</sup> do trabalho como mercadoria. Foram introduzidos, também em meio acadêmico, princípios mercadológicos causando efeitos na atividade do docente como o aumento do tempo dedicado ao trabalho, critérios qualitativos e quantitativos de avaliação acadêmica, além da introdução de várias formas de flexibilização curricular, o que contribuiu para que empregadores interferissem nas definições de currículos (COUTO, 2001).

---

<sup>14</sup>Corresponde ao o valor da força de trabalho que no sistema capitalista nunca é equivalente ocultando as relações sociais de exploração do trabalho.

#### 4.1 O ARDIL DA PRECARIZAÇÃO E DA FLEXIBILIZAÇÃO NO TRABALHO DO PROFESSOR

Antes de iniciar a discussão sobre trabalho docente e o ardil da precarização, é pertinente refletir sobre a temática do trabalho, pois, o trabalho está intrinsecamente relacionado à formação do homem, e é um processo no qual este age sobre a natureza transformando em função de suas necessidades. O trabalho se engendra na essência humana; é um processo histórico que se desenvolve e se aprofunda de acordo com o tempo, conforme Saviani (2007, p. 154):

Assim, diferentemente dos animais, que se adaptam à natureza, os homens têm de adaptar a natureza a si. Agindo sobre ela transformando-a, os homens ajustam a natureza às suas necessidades. [...] ora o ato de agir sobre a natureza transformando-a em função das necessidades humanas é o que conhecemos com o nome de trabalho. [...] a existência humana não é garantida pela natureza, não é uma dádiva natural, mas tem de ser produzida pelos próprios homens, sendo, pois, um produto do trabalho isso significa que o homem não nasce homem. Ele forma-se homem. Ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência. Portanto, a produção do homem é ao mesmo tempo a formação do homem, isto é um processo educativo. A origem da educação coincide, então, com a origem do homem. (SAVIANI, 2007, p. 154).

Logo, para Saviani (2007), os homens aprendiam a trabalhar trabalhando e a produção de sua existência implicava em adquirir novas experiências que se configuravam no próprio processo de produção e de aprendizagem. Os homens se educavam e educam as novas gerações. Foi assim nas comunidades primitivas onde os homens se apropriavam dos meios de produção e educava as novas gerações.

Contudo, com a divisão do trabalho e conseqüente surgimento da classe de proprietários e não proprietário dos meios de produção contribuiu para a divisão da educação. E, com o aprofundamento da divisão do trabalho, ocorreu o surgimento da sociedade de classes contribuindo, fundamentalmente, para a separação entre educação e trabalho. Com o modo de produção capitalista a economia passa a se constituir uma economia de mercado, e a sociedade também passa a ser regida pelo contrato. A cultura intelectual passa a ser primordial com a educação sendo o principal meio de buscá-la. O trabalho passa a ser abstrato: “[...] o trabalho tornou-se abstrato, isto é simples e geral

organizado de acordo com os princípios científicos também eles abstratos elaborados pela inteligência humana” (SAVIANI, 2007, p. 158).

Uma questão relevante nesse contexto é a forma na qual se apresenta a extração da força de trabalho que pode ser não somente força de trabalho material, ou seja, aquela que tem como característica o dispêndio de energia física, como também força de trabalho imaterial que é representado pelo lado subjetivo, pelo saber e conhecimento ampliando. Assim, há exploração em termos material e imaterial (GOUVEIA, 2018).

Ainda, para Gouveia (2018), em uma sociedade contemporânea onde o conhecimento e as inovações ocupam papel de protagonistas do desenvolvimento o trabalho imaterial, instaura uma exploração no sentido intangível e subjetivo, na qual pensar é também fonte de exploração intangível e, nesse caso, o trabalho do professor se enquadra perfeitamente, pois o professor não só dispende energia na docência que realiza como, em decorrência disso, oferece saber e conhecimento (trabalho imaterial).

Cunha (2011) discute sobre a questão do trabalho docente colocando que existem algumas tendências que devem ser consideradas já que, principalmente após a extinção do regime de cátedras que ocorreu em 1960, foi possível que a carreira docente fosse reestruturada nas universidades federais e em muitas estaduais.

Entre as décadas de 1960 e 1990, foi verificado o redirecionamento das políticas educacionais, na década de 1960, para servir de mecanismo à redução das desigualdades sociais. Já na década de 1990, as políticas educacionais se direcionavam à equidade social. Essas mudanças de direcionamento causaram consequências para a organização do ensino e trouxeram consigo a reestruturação do trabalho docente; que tendeu a ampliar seu domínio e a se tornar complexo uma vez “que o trabalho pedagógico foi reestruturado, dando lugar a uma nova organização escolar. Tais transformações, sem as adequações necessárias, parecem implicar o processo de precarização do trabalho docente”. (OLIVEIRA, 2004, p. 1140).

Para Kuenzer (2002), foi com a acumulação flexível que se aprofundaram as diferenças de classe e a dualidade estrutural como expressão cada vez mais presente em nossa realidade. Assim, um novo papel foi atribuído ao Estado neoliberal menos interventor, principalmente, na educação e nas relações de trabalho. Então, o trabalho e a educação se direcionam à vida social e produtiva do capitalismo principalmente no que diz respeito à atividade docente.

Os professores foram afetados pelas exigências em relação à qualificação e, no meio universitário, alguns fatores também propiciam essa constatação, pois os docentes ingressam nos departamentos onde já estão estabelecidas as disciplinas nas quais irão ministrar, realizar planejamento individual e, solitariamente, nesse cenário, são responsáveis pelas atividades de docência, as quais exercem sem nenhuma orientação.

Os docentes transportam uma imensa bagagem de conhecimento nas suas respectivas áreas de pesquisa e atuação profissional, mas, na maioria das vezes, não questionam sobre o que é ser professor e, assim, “as instituições que os recebem já dão suposto o que o são, desobrigando-se, pois, de contribuir para torná-los. Assim, sua passagem para a docência ocorre “naturalmente”; dormem profissionais e pesquisadores e acordam professores” (PIMENTA; ANASTASIOU, 2014, p. 104).

A identidade profissional docente se inicia na efetivação de sua formação como os anos passados na universidade que já servem como preparação e iniciação do processo indenitário.

Estes mesmos dizem que os sujeitos com suas ações, seus valores, seus desejos e vontades se realizam nas práticas institucionais sendo determinadas por elas. Ou ainda, o ensino (prática social) é realizado por seres humanos (docentes) com seres humanos (alunos) pela ação e relação entre esses sujeitos sendo modificadas pelo processo. E sua identificação com o docente, com o querer ser docente, realiza-se na construção desses em meio historicamente contextualizado.

Nos dias atuais, aos alunos que cursam mestrado ou doutorado com bolsa da CAPES exigem-se participação em atividades pedagógicas cursando disciplinas ou realizando estágios de monitoria, o que conforma uma formação inicial. É preciso ressaltar que, o professor ingressa para atuar na docência via mestrado e doutorado sendo poucas as oportunidades para se aperfeiçoar. Mesmo considerando a inclusão da disciplina de metodologia do ensino superior com duração de 60 horas nos cursos de pós-graduação, esta nem sempre é ministrada por profissionais que domina os saberes necessários à docência (sistemática na sala de aula, papel docente, o ensinar e o aprender, o planejamento, técnicas de ensino e etc.) (PIMENTA; ANATASIOU, 2014).

Ainda com Pimenta e Anastasiou (2014), a identidade docente, por muitas vezes, reelabora os saberes que, inicialmente, se mostram como verdades, se confrontam com práticas cotidianas e estas se tornam acessórias em relação à didática. O método de

descrever as práticas cotidianas é um processo essencialmente reflexivo, mostrando-se um processo solitário e individualista que poderá ser superado com a convivência e com os posicionamentos e os vínculos criados.

Também seguindo a perspectiva da precarização do trabalho docente na contemporaneidade e, portanto, considerando as transformações nas relações de trabalho, pode-se enquadrar, nesse contexto, a questão levantada por Kuenzer (2002), sobre o trabalho do ponto de vista do mercado e sob duas lógicas:

A primeira, exclusão includente na qual se verificam várias formas de exclusão do mercado formal seguidas de táticas de inclusão no mundo do trabalho através de formas precárias, caracterizando-se um trabalho precarizado. A segunda lógica seria a inclusão excludente, que não retratam os padrões de qualidade utilizados em diversas modalidades da educação escolar, pois permitem a formação da identidade autônoma, intelectual e eticamente, ou seja, homens e mulheres flexíveis que resolvam problemas e conflitos com rapidez e nisso eles se educariam permanentemente. Deste modo, a inclusão excludente estar relacionada a estratégias que conferem segundo a autora, certificações vazias, ou seja, certificação apenas formal que não conferem rigor a formação de jovens e adultos.

Os professores, nas instituições superiores, diferem quanto à forma de ingresso, aos vínculos, jornadas de trabalho e aos compromissos dela derivados. Nas instituições públicas, o ingresso se dá por concurso mesmo para contratação de professores substitutos cujo número vem aumentando em consequência de contenções de despesas. Os professores efetivos passam por um período de estágio probatório e, ao final, sua aprovação, será efetivada por seus colegas mediante processo de avaliação por seus pares nos departamentos (PIMENTA; ANASTASIOU, 2014).

Esta mesma autora argumenta que, o ingresso nas instituições particulares ocorre por concurso, contrato ou convite. E o ensinar se restringe ao tempo de sala de aula, bem como as responsabilidades das instituições contratantes se limitam às do contrato de trabalho.

Quantos aos vínculos de trabalho estabelecidos, conforme carga horária pode ser de vínculo integral, parcial e horista. O vínculo do tempo integral, geralmente, requer dos docentes os três pilares da instituição: ensino, pesquisa e extensão. Já como horista, o professor está vinculado à instituição apenas pelo período que durar o contrato de trabalho, não havendo direitos trabalhistas senão os contratualmente previstos. Nesse

caso, o papel do docente centra-se na hora/ aula, pois é esse tempo no qual é pago. Como esse valor é insuficiente para a sobrevivência, o professor se sente obrigado a possuir mais de um vínculo de trabalho (PIMENTA; ANASTASIOU, 2014).

Outra questão levantada por Pimenta e Anastasiou (2014) é que as interferências do Estado avaliador iniciaram o controle da sala de aula exigindo índices de titulação do corpo docente como mestrado doutorado etc. Logo, os professores das IES buscam de forma desenfreada cursos de especialização, mestrado e doutorado, o que em meio à reserva de profissionais se veem ameaçados em perder emprego ou de não conseguir emprego se não obtiverem a diplomação exigida.

Seguindo esta perspectiva, Santos (2012, p. 238) fez o seguinte posicionamento: “o trabalho docente se insere, atualmente, balizado pelas atuais demandas do capitalismo, pelas pressões da cobrança de níveis mais elevados de qualificação, pela proletarização da profissão docente e pela precarização das condições de trabalho”.

Para o exercício da docência que, no sentido formal, é o trabalho dos professores, realiza-se uma série de funções fora e dentro das salas de aulas; funções que foram se tornando mais complexas com o tempo e as novas condições de trabalho. Isso foi percebido por Santos (2012), quem mudou o enfoque ao tratar o trabalho e docência nas universidades, pois o docente assume as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão.

De acordo com a LDB Lei nº 9.394/96 no art. 13, dentre as incumbências do docente estão: participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino; zelar pela aprendizagem dos alunos; estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Contudo, não adianta abarcar os docentes com uma série de competências se o sistema educacional não propicia fundamentos necessários para a concretização dessas exigências de forma qualitativa; e não somente considerando os aspectos, os caminhos percorridos para realização da mesma que, muitas vezes, são realizadas a custos de



muitos sacrifícios abrindo mão de direitos ou, até mesmo, de requisitar esse direito à profissão.

Logo, a situação do trabalho docente não foge muito da perspectiva da precarização alguns autores como, por exemplo, Tosi (2004, p. 10) argumenta que:

[...] ao professor hoje se exige que ensine sempre mais, que produza sempre mais pesquisa sempre mais, que participe sempre mais, que produza sempre mais, que participe sempre mais de evento e que o promova e, além disso, que seja manager capaz de captar recursos. A universidade não só não lhe dá recursos, mas também não lhe oferece assistência mínima para a administração e captação dos mesmos (TOSI, 2004, p. 10).

A categoria docente também se encaixa na tendência da flexibilização do trabalho, com desvalorização da profissão, perdas de direito, arrocho salarial, péssimas condições de trabalho em decorrência das justificativas de corte orçamentário como característica de uma política pautada em atender exigências do mercado. Nesse caso, as transformações impostas pela hegemonia neoliberal sobre a educação pública precarizam o trabalho docente que passa a ser regulado por mecanismos externos de avaliação possibilitando a alienação do trabalho docente e comprometendo sua autonomia.

Além disso, o docente substituto das universidades públicas encontra-se prestando seus serviços de forma temporária na qual se evidencia de sobremaneira a questão da flexibilização e precarização do trabalho docente uma vez que exime o docente de uma maior seguridade social. Essa situação gera uma fragilidade e insegurança para o docente substituto sempre que os contratos são interrompidos (BERNADES, 2015).

#### 4.2. INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Como dito anteriormente, o conceito de intensificação do trabalho defendido por Dall Rosso (2008) está relacionado ao dispêndio de energia física, mental e emocional, ocorrendo em um mesmo intervalo de tempo. E esse conceito pode ser utilizado para qualquer processo de trabalho quer tenha como objetivo a materialização do produto (trabalho material) em um determinado tempo, ou não. Assim, a noção de intensificação do trabalho é caracterizada como dispêndio de energia diante do ritmo de trabalho.

Contudo, para Carvalho (2014), esse conceito não se aplica ao trabalho docente universitário, pois, além de possuir contido na atividade docente o trabalho materializado, possui também trabalho imaterial (produção de conhecimentos, ideias); além de o trabalho docente possibilitar, na maioria das vezes, ser executado no ambiente de trabalho (universidade) quanto fora da sua jornada de trabalho.

Dentre os principais aspectos que caracterizam a atividade docente inserida no contexto da intensificação do trabalho, temos a pressão cada vez mais constante sobre o trabalho por alcançar determinados parâmetros de produtividade acadêmica e também na ampliação do tempo em que o docente dispense com o seu trabalho. Dessa forma, ocasionando mudanças no cotidiano do trabalho docente, no qual foi implantada a jornada de trabalho, mais intensiva e extensiva (MANCEBO, 2007).

Segundo Assunção e Oliveira (2009), o trabalho intenso acomoda uma expectativa por parte do trabalhado, em especial, o professor, por o mesmo tentar ou fazer sempre o melhor, o que o levaria a um conflito ao ponderar sobre os limites do tempo ocasionando aumento de tarefas (polivalência). Nesse contexto, a intensificação do trabalho “[...] teria levado o professor a ultrapassar ou deixar de reconhecer seu próprio limite” (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, p. 363). Isso explica quase sempre o cansaço, tanto físico como mental, do docente e o afastamento por motivo de doenças.

O professor, nesse sentido, passa a se a submeter a essa intensificação do trabalho, ou pressão sobre o trabalho, para produzir sempre mais, alcançando parâmetros acadêmicos constantes, submetendo-se a uma jornada de trabalho intensiva e extensiva. A extensiva propiciada pela incorporação de novas tecnologias como *e-mails*, *notebooks*, *tablets* e *smatphones* também presentes no cotidiano dos professores (MANCEBO, 2007).

Segundo Oliveira (2006), a intensificação do trabalho assume características que ressaltam a realidade contemporânea, e tem como principais particularidades a ampliação da jornada, bem como o aumento das responsabilidades. Assim, a autora descreve três extensões que podem ser verificadas na intensificação do trabalho docente: a primeira ocorre dentro da própria jornada de trabalho e se caracteriza por formas mais perspicazes e menos visíveis de exploração quando os docentes assumem novas funções e responsabilidades. A autora identifica essas práticas pela pedagogia de projetos, transversalidade de currículos, avaliações formativas, ou seja, os professores se sentem na

obrigação de buscar novos saberes mesmo com o tempo sendo pormenorizado, e novas competências para a atividade que realizam.

Outro aspecto, identificado por Oliveira (2006), da intensificação do trabalho docente, refere-se à ampliação da jornada individual de trabalho em razão do docente assumir mais de um emprego. Segundo a autora, um professor trabalha em dois, ou até três, estabelecimentos distintos e, geralmente, isto ocorre por necessidade de complementação salarial. Outra forma de intensificação demarcada pela autora, também é a decorrente da extensão da jornada de trabalho dentro do próprio estabelecimento de trabalho em que o profissional atua. Isso ocasiona o aumento das horas e carga de trabalho sem qualquer aumento adicional em sua remuneração, ou seja, acontece um extrapolamento da jornada de trabalho e o docente é obrigado a levar trabalho para casa.

Outros autores expressam de forma parecida ao que foi descrito anteriormente como Fanfani (2005), que argumenta que a ampliação da jornada de trabalho individual seria em decorrência de assumirem mais de um emprego. Ressalta-se que uma pequena parte assume outro vínculo de docência, os professores assumem mais de uma jornada de trabalho como docente em estabelecimentos diferentes, isso ocorre dado a necessidade de complementação da renda.

Ricardo (2016) coloca como uma forma de intensificação do trabalho docente aquela que implica na extensão da jornada de trabalho dentro e fora do ambiente de trabalho. A mais preocupante seria a que ocorre fora do ambiente de trabalho no caso do professor, que caracterizam formas mais perspicazes de exploração do trabalho.

Nesse sentido, Vieira (s/d) argumenta que a sobrecarga de trabalho têm sido um dos fatores de mais reclamação na vida dos professores, nos últimos anos. Entretanto, este elemento não é específico desta categoria, mas está presente em toda sociedade intensificando, assim, todos os trabalhos ao elevar a carga de trabalho e o esforço sem aumentar necessariamente as horas trabalhadas.

Isso acontece quando o trabalho é organizado exigindo-se mais do trabalhador pelo mesmo tempo de trabalho eliminando, assim, os tempos mortos da jornada e trocando por tempo de trabalho ativo. Assim, intensidade e produtividade se apresentam diferentes. Produtividade estaria relacionada com os resultados e intensidade com o envolvimento e desgaste do trabalhador. Nesse caso, como já colocado anteriormente, intensidade abrange o esforço empregado para realização do trabalho e, portanto, esforço

humano despendido; e produtividade as mudanças tecnológicas aplicadas à produção de mais resultados (DALL ROSSO, 2008).

Contudo, é importante colocar os dois conceitos no mesmo plano de importância de dispêndio de energia física, emocional intelectual, pois, demonstram o envolvimento do trabalhador com o dispêndio de energias para o cumprimento de suas atividades (VIEIRA, s/d).

Assim, o campo da saúde dos trabalhadores submetidos a esse processo sofrem os impactos negativos da exploração do trabalho. Dentre as consequências desse processo para a saúde docente estão os desgastes físicos, psíquicos e emocionais diante das exigências cada vez maiores de demandas de produção qualitativas e quantitativas com pressões dentro e fora do trabalho com jornada remunerada (PINA, 2012).

Segundo Carlotto e Câmara (2007), a intensificação do trabalho teve como consequências a redução do tempo docente para realizar o seu trabalho bem como para o lazer e o convívio social. O tempo, variável constante, nesta discussão, é direcionado e gasto no trabalho com ritmos acelerados e gamas de responsabilidades.

Contudo, o tempo social que é gasto para que se possa conseguir os meios necessários para a sobrevivência possibilitando a criação e manifestação de seus valores fundamentais que podem e devem ser compartilhados e socializados, as relações sociais se desencadeiam e se qualificam com os envolvidos em tal processo e em cada coletividade e em todos os níveis fazendo nascer modos de vida e sociabilidade. Nisso, é garantido aos trabalhadores (professores) garantia para a manutenção à vida com os modos de produção que, por sua vez, interfere sobre seu ritmo temporal e indica qual o tempo que nela predomina articulado tempo social em que as atividades se desenvolvem e o tempo social dominante submetendo-se ao seu ritmo (OLIVIA AUGUSTO, 2002).

Assim, ao comparar o trabalho docente ao trabalho da indústria da educação, existem duas percepções a serem ressaltadas: o crescimento da produtividade sem alteração do efetivo ou corte do efetivo e aumento da produção. E, nesse caso, provocando desgaste físico, psíquico e mental do professor diante das exigências por demandas quantitativas e qualitativas, e pressões dentro e fora da jornada de trabalho se mostrando o trabalho do professor como pilar da indústria da educação. O que se percebe é que o aumento do efetivo frente ao aumento das pressões por produção acadêmica não acontece, e os professores acabam sendo reféns do seu próprio trabalho. Esse trabalho

acaba por direcionar o docente para o trabalho produtivo. O professor produtivo que produz conhecimento em forma de produto (livro, artigos revistas, periódicos) e, assim, trabalho materializado tendo como resultado um produto final (AZEVEDO, 2017).

Para Azevedo (2017), não basta apenas produzir com índices elevados, mas atingir também índices altíssimos de qualidade cobrada pela natureza do trabalho imaterial e por sua excelência intelectual. Nisso, ocorre um acúmulo de atividade em prol de atender as metas estabelecidas pela indústria da educação. De acordo com Hpolyto (2010), as condições de trabalho dos professores e a categoria intensificação assumem um papel crucial de análise relativa à atividade docente. As relações mais diretas decorrentes de formas de controle gerencial sobre o trabalho docente tiveram repercussões que acentuaram a intensificação do trabalho.

#### 4.3 O TRABALHO DO PROFESSOR SUBSTITUTO

Os professores substitutos estão presentes de forma mais expressiva nas universidades federais, e desde a década de 1990, o processo de privatização do Estado refletiu sob a educação superior pública com a restrição do número de concursos públicos para professores nas universidades federais para suprir a falta de docentes. Assim, a solução encontrada foi a contratação de professores substitutos (LEDA, 2015).

De acordo com Koehler (2006), percebe-se que a contratação de professores substitutos, nos últimos tempos, esteve aliada à concepção de que os substitutos possuem menos custo para instituição afirmando a lógica da subsunção do capital sobre o trabalho. Assim, a condição do professor substituto se estabelece em meio a algo complexo, perpetuado pelo sistema como forma de se adaptar às crises refletidas com maior frequência no sistema de educação superior. Pois, as políticas públicas tornaram insuficientes, e a saída foi a contratação de professores substitutos para suprir as necessidades das Universidades. Conforme Silva (2004, p. 218-219):

[...] os docentes sofreram quanto às novas regras de previdência social, optaram por se afastar do seu trabalho, pedindo aposentadoria precoce, muitos até proporcional ao tempo de serviço trabalhado. Tal fato gerou um déficit acentuado de professores nas universidades, dificultando seu funcionamento, tornando precária a área do ensino. As políticas públicas, que contemplavam o preenchimento das vagas existentes para docentes nas universidades, tornaram-se insuficientes. A saída foi contratação de professores temporários para suprir

parte das necessidades, o que criou uma nova categoria de professores nas universidades denominados substitutos. (SILVA, 2004, p. 218-219).

Nesse contexto, a principal característica do docente substituto é suprir a falta de docentes em decorrência de exoneração, demissão, falecimento, aposentadoria, até que haja concurso para a vaga ocupada pelo mesmo, ou que o professor efetivo retorne ao seu posto caso tenha se ausentado por afastamento para capacitação e licença de concessão obrigatória, que está regulamentado pela Lei n° 8.745/93 e ainda dispõe também sobre a contratação de professor substituto, na qual não poderá ultrapassar 20% dos docentes efetivos em exercício na Instituição. A contratação temporária do professor substituto é flexível no sentido que o mesmo pode ser desligado a critério da instituição mesmo antes do tempo previsto no contrato, mediante pagamento de indenização, como declara a Lei 8.745/93 em seu artigo 12, § 2°:

Art. 12. O contrato firmado de direito de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito à indenização: §2° A extinção do contrato, por iniciativa do órgão ou entidade contratante, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato (BRASIL, Lei 8.745/93).

Salientamos que a referida lei, em seu artigo primeiro, ainda afirma que a contratação temporária é de caráter excepcional para atender uma necessidade extraordinária da instituição.

Art. 1° Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei.

Logo, o professor substituto exerce sua profissão por meio de contratos temporários, sem carteira de trabalho e, portanto, com restrições de direitos já que é submetido a um regime especial de contratação. O professor substituto também se insere no contexto da precarização, pois, o contrato por tempo determinado gera insegurança sobre um futuro desligamento constituindo um dos principais fatores pela busca por um segundo emprego a fim de complementar a renda, pois, a remuneração obtida com tal função é possivelmente insuficiente para manutenção do professor substituto e de sua família.

Para Silva (2004), o trabalho do docente substituto se insere numa forma de trabalho flexível no contexto da precarização do trabalho na medida em que existe uma quebra drástica de direitos trabalhistas, perdas salariais, desvalorização da profissão, perda da sua subjetividade e cobrança de elevada taxa de produtividade. Assim, o professor substituto é contratado por tempo determinado, portanto, o contrato é temporário, ou seja, é um professor cuja função é substituir o professor com vínculo de caráter permanente na instituição.

A Lei nº 12.772/2012 alterada pela Lei nº 12.863/2013 e que norteia a carreira do magistério superior federal, também abrange o professor substituto, colocando que a contratação deverá ser autorizada pelo dirigente da instituição e está condicionada aos recursos orçamentários e financeiros. Trata também da carga horária referente ao professor substituto, que poderá apresentar regime de trabalho de 20 ou 40 horas semanal.

Muitas questões podem ser caracterizadas, nesse contexto, como uma atividade de flexibilização e precarização no âmbito das universidades, não se mostrando diferente na UFPB, devendo ser discutidas. Nesse sentido, o capítulo seguinte propõe analisar, diante dos dados coletados previamente, o processo de precarização do trabalho inserido no cotidiano dos professores substitutos da UFPB.

## 5. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR SUBSTITUTO DO CCS

Neste capítulo apresentaremos análise dos dados da pesquisa coletados durante as entrevistas realizadas com os professores substitutos que concordaram em participar da pesquisa. A análise dos dados teve como parâmetro o referencial teórico que foi construído ao longo do estudo. Optamos por analisar os dados a partir da discussão dos fragmentos das falas dos entrevistados como pode ser percebido nos seguintes tópicos: 5.1 Perfil socioeconômico dos professores; 5.2 Precarização do trabalho dos professores substitutos no qual se divide nos subtópicos: 5.2.1 Precarização do trabalho na visão dos sujeitos; 5.2.2 Flexibilização do trabalho dos professores; 5.2.2.1 A natureza da contratação dos professores e por último o tópico 5.3 Intensificação do trabalho dos professores substitutos. Isso com a intenção de obter respostas para os objetivos propostos forma que nos permitiu conhecer como se dá o processo de precarização do trabalho dos professores substitutos lotados no Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal da Paraíba, no exercício de suas atividades. A seguir mostraremos os resultados e análise em conformidade com a coleta de dados realizada.

### 5.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS PROFESSORES

Durante a coleta de dados que foi realizada entre os meses de novembro de 2018 a fevereiro de 2019 através de entrevistas semiestruturadas, em visitas aos departamentos dos respectivos professores substitutos, bem como através de análise de relatórios fornecidos pela página da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - PROGEP, com a intenção da comprovação em campo; foi constatado que são 22 professores substitutos que compõem o CCS, destes apenas 12 professores substitutos foram entrevistados, tendo como critério a acessibilidade e disponibilidade dos professores em participar da pesquisa.

Inicialmente detectamos que 83,33% dos respondentes são do sexo feminino, enquanto 16,67% são do sexo masculino, conforme expresso na **Tabela 3**.



**Tabela 3: Perfil dos Professores Substitutos quanto ao sexo**

<b>SEXO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Feminino	10	83,33
Masculino	2	16,67
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Ao analisarmos as entrevistas, o sexo dos sujeitos respondentes, os dados indicaram haver predominância do sexo feminino exercendo a função de professor substituto no Centro de Ciências da Saúde.

No tocante a faixa etária, após análises, constatamos que 58,33% dos professores substitutos lotados no Centro de Ciências da Saúde da UFPB estão inseridos na faixa etária de idade de até 30 anos e 41,67% com idades entre 30 e 33 anos. Como consta na

**Tabela 4:****Tabela 4: Perfil dos Professores Substitutos quanto à faixa etária**

<b>FAIXA ETÁRIA</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Acima de 20 até 30 anos	7	58,33
Acima de 30 até 33 anos	5	41,67
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Com relação ao estado civil dos entrevistados, encontramos os seguintes resultados: 66,67% dos professores substitutos são casados e 33,33% são solteiros. Como Expressado na **Tabela 5:**

**Tabela 5: Perfil dos Professores Substitutos quanto ao Estado civil**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Casados	8	66,67
Solteiros	4	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Em relação a maior titulação acadêmica, tivemos os seguintes resultados: 58,33% afirmou ter Pós-graduação em nível de Mestrado, 25% respondeu ter Pós-graduação em nível de Doutorado, 8,33% respondeu que tem Pós-graduação em nível de Especialização e 8,33% respondeu ser Graduado. Cujos dados correspondem a **Tabela 6**:

**Tabela 6: Perfil dos Professores Substitutos quanto à titulação acadêmica**

TITULAÇÃO	QUANTIDADE	%
Mestrado	7	58,33
Doutorado	3	25
Especialização	1	8,33
Graduação	1	8,33
TOTAL	12	100

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Dessa forma, conforme a **Tabela 6** concernente às titulações acadêmicas dos sujeitos entrevistados, a maioria 91,67% afirmou ser pós-graduado enquanto 8,33% dos servidores entrevistados ainda não possuem pós-graduação. Constatamos que a maioria dos professores substitutos possuem formação adequada para exercer a função de professor substituto com qualidade, principalmente no que diz respeito ao ensino.

Nos casos dos perfis relacionados à faixa etária e titulação acadêmicas, os dados obtidos corroboram para com a pertinência da aplicação do conceito de precariado de Alves (2013), ao colocar que corresponde a profissionais jovens com alta formação que se submetem a relações salariais precárias. Bem como, a colocação de Pimenta e Anastasiou (2014) ao argumentarem que as interferências do Estado avaliador na sala de aula passaram a exigir índices de titulação do corpo docente como mestrado e doutorado.

Além disso, colabora também com Oliveira (2006) ao ser possível fazer relação direta com a visão da autora quanto a considerar que as avaliações formativas e o enriquecimento do currículo representam uma das três extensões da intensificação do trabalho docente.

Na **Tabela 7**, que expressa o tempo de exercício na atividade dos entrevistados no Centro de Ciências da Saúde, tivemos os seguintes percentuais: Até 9 meses de tempo de exercício como professor substituto no CCS correspondendo a 58,33%, até 15 meses de tempo de exercício apresenta como resultado 33,33% e 8,33% corresponde a parcela dos

entrevistados que possuem até 24 meses de tempo de exercício no CCS na função de professores substitutos.

**Tabela 7: Perfil dos Professores Substitutos quanto ao Tempo de Exercício no CCS**

<b>TEMPO DE EXERCÍCIO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Acima de 3 meses até 9 meses	7	58,33
Acima de 9 meses até 15 meses	4	33,33
Acima de 15 meses até 24 meses	1	8,33
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Dessa forma, constatamos que a maior concentração dos entrevistados 58,33% corresponde ao tempo de exercício a até 9 meses e o menor percentual 8,33% se concentra nos entrevistados que possuem tempo de exercício de até 24 meses.

Já a **Tabela 8**, representa os dados referentes à carga horária dos professores, onde constatamos que 83,33% cumprem carga horária de 20 horas semanais e apenas 16,67 % cumprem carga horária de 40 horas semanais como professor substituto no Centro de Ciências da Saúde.

Como podemos observar abaixo:

**Tabela 8: Carga horária dos Professores Substitutos**

<b>CARGA HORÁRIA</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
20 horas	10	83,33
40 horas	2	16,67
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

FONTE: Dados da pesquisa (2018).

Assim, a maioria dos entrevistados, 83,33%, cumpre carga horária de trabalho de 20 horas semanais como professor substituto no Centro de Ciências da Saúde, da Universidade Federal da Paraíba, sendo observado nas falas dos entrevistados que o desconforto é mínimo quanto a este aspecto. A maioria dos entrevistados disse que a carga horária é boa e que os permite desempenhar outras atividades como auxiliar aluno,

orientar aluno no Trabalho de Conclusão de Curso ou em projetos de extensão, assim expressaram:

Para mim em relação ao tempo não há dificuldade... É tanto que eu ainda desempenho atividades lá no laboratório e auxílio aluno. Então, o tempo que eu não estou em sala de aula eu vou lá ao laboratório [...] Aí eu vou lá, ainda auxílio aluno para congresso, essas coisas (P3).

[...] do ponto de vista da carga horária né, eu vejo que é uma carga horária acessível, boa. [...] A gente tem que ter no mínimo a carga horária de 12 horas e é uma carga horária que a gente consegue conciliar com outras atividades. Até com atividades dentro da própria instituição né, do departamento como; orientar TCC ou auxiliar aluno no projeto de extensão (P8).

De acordo com a **Tabela 9** cujos dados foram obtidos junto a PROGEP- UFPB 58,33% dos entrevistados possuem remuneração de 2 (dois) até 3(três) salários mínimos e 41,67% dos entrevistados possuem salário que variam de 3(três) salários mínimos até 4 (quatro) salários mínimos.

**Tabela 9: Remuneração dos Professores Substitutos**

REMUNERAÇÃO	QUANTIDADE	%
De 2 salários mínimos até 3 salário mínimos os	5	41,67
De 3 salários mínimos até 4 salários mínimos	7	58,33
TOTAL	12	100

Fonte: PROGEP (2018).

Cabe ressaltar que os professores entrevistados em sua maioria pontuaram a remuneração como um aspecto positivo para o exercício do trabalho como professor substituto. Posteriormente retornaremos a análise desse fator e quanto à questão da carga horária dos professores.

## 5.2 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES

Com a intenção de analisar o processo de precarização do trabalho do professor substituto foram analisados alguns aspectos que interferem no cotidiano e no trabalho dos professores substitutos. Dentre os aspectos estão: A decisão por ser docente; Como os professores substitutos se percebem/relações interpessoais e as condições estruturais do ambiente no qual exercem a atividade docente.

Sigamos a análise desses aspectos:

### **a) A decisão por ser docente substituto**

De acordo com as falas dos entrevistados percebeu-se que a decisão da maioria em ser docente substituto tem sido despertada nessa categoria através do desenvolvimento das atividades de monitoria e também de cumprir o estágio de docência realizado no mestrado, ou no doutorado. Dessa forma, combinando com o pensamento de Pimenta e Anastasiou (2002) que consideram que os sujeitos, suas ações, valores, desejos e vontades se realizam nas práticas educacionais sendo determinadas por elas e ocorrendo em um meio historicamente contextualizado, para a autora o professor ingressa na docência via mestrado e doutorado sem ter muitas oportunidades de se aperfeiçoar e assim, o trabalho docente ocorre muitas vezes, com o “aprender a fazer, fazendo”.

Segue fragmentos das falas dos entrevistados:

Então eu resolvi fazer mestrado. Aí pronto! A partir do mestrado me interessei muito pela área da pesquisa (ciência) e quando eu comecei a dar aula como estagiário da minha orientadora eu fui vendo que também a parte da docência era um dos pontos fortes (P2).

Na verdade, quando eu estava fazendo doutorado. Aí a gente tem a possibilidade de começar a fazer estágios de docência. Aí, nessa possibilidade eu quis fazer. [...] Eu não achava que ia gostar, mas bom porque você melhora sua fala. Essas coisas. Aí, eu fui pensando nessas coisas eu sempre gostei de fazer pesquisa. [...] Surgiu da experiência que eu tive da experiência quando eu estava dando aula, percebi que eu gostava mesmo (P3).

Fui monitora de uma disciplina e comecei a me apaixonar por essa área, né. Por ensinar, por lecionar, por ajudar os alunos. Então a partir daí começou um despertar em mim aí, eu já vim caminhando, abreviei o meu curso, passei no

mestrado, ai fui me apaixonando ainda mais, ai fiz, ai fiz estágio docência e foi ai que surgiu o concurso pra professor substituto e eu consegui passar” (P9).

Outro fator bastante relevante e que se sobressai na escolha por ser professor substituto foi à questão financeira. “Financeiro e a estabilidade financeira. [...] a primeira coisa que eu penso hoje em dia é a questão financeira. Né? Porque eu preciso me sustentar” (P5). “[...] teve tanto aparte profissional pelo fato de gostar de ensinar e eu ter carga horária livre. Então, é... Meio que complementou e também a parte financeira que... Assim... Foram os dois fatores que contribuíram” (P2). E ainda: “[...] eu vi como oportunidade de ter mais dinheiro” (P10).

Alguns entrevistados também disseram que um dos principais fatores pela escolha por ser docente substituto consiste também na experiência considerada válida para o enriquecimento do currículo e para aquisição de habilidades didáticas. Conforme as falas que seguem. “[...] há um interesse quando nós mestres estamos ingressando ao doutorado. É por causa do curriculum [...]” (P1). “Então para mim tem sido uma experiência [...]” (P2).

Arelada a esse fator está o desejo de no futuro prestar concurso para professor efetivo. Vejamos a fala a seguir:

Na verdade, eu fiz a pós-graduação mestrado e doutorado acadêmico porque eu me interessei pela área acadêmica tanto pela docência, como pela pesquisa. E ai é... Eu estou tentando concurso para professor efetivo. [...]. Assim, na verdade, como professor substituto eu vou adquirindo experiência, carga horária do trabalho e também como na docência, até conseguir a aprovação como professor efetivo (P2).

Apenas um entrevistado mostrou dúvida quanto a seguir a docência por ser a primeira experiência e por estar a pouco tempo na atividade. Expressando que estar experimentando não considerando como algo absoluto, mas como mais uma possibilidade profissional a seguir. Vejamos a fala:

[...] eu não tenho certeza, estou experimentando. Estou gostando sim de rever esse momento é uma experiência muito rica é... De você estar à frente assim,

né?! De um processo de muito bacana, eu acho que ser professor me “empandeirou” quanto pessoa de ter essa voz quanto pessoa. De ter voz, mais ainda, de ter de tá ali na frente. Você traz... Eu não vejo que traz uma verdade absoluta, mas pelo menos mostra pras pessoas que existe aquela possibilidade (P7).

## **b) Como os professores substitutos se percebem /relações interpessoais**

A pesquisa revelou que a maioria dos docentes substitutos do Centro de Ciências da Saúde se percebe como profissionais capazes de executar muitas tarefas, à medida que forem designadas, a adaptação vai ocorrendo, embora apenas o entrevistado P1 expressou explicitamente, conforme fala a seguir: “[...] a meu ver o professor substituto é muito relevante para o quadro de professores. Entendeu? Porque ele é meio que mil e uma utilidades, o que botar ele desempenha o melhor dele”.

Foi observado também que o entrevistado P2 em sua fala demonstrou que alguns componentes curriculares nos quais não existe interesse por parte dos efetivos em ministrarem, acabam por ficar avulsos e sobrando para os professores substitutos ministrarem. O entrevistado P2, mesmo não estando de acordo em ministrar um dado componente ele teria que aceitar por estar na condição de professor substituto e por ter sido imposto pelo departamento. O referido entrevistado se sente na obrigação de aceitar tal imposição colocando que, “Não Assim, dependendo das minhas condições mesmo que fosse imposto eu teria que aceitar”.

A explicação dada pelo entrevistado com relação a essa questão incide no fato da hierarquia. Segundo P2, o professor efetivo estando há mais tempo no exercício da atividade docente tem mais direito de escolher. Segue fragmento da fala do entrevistado:

Pelo fato assim... Por questão de hierarquia como o professor está há mais tempo, ele tem assim... Mais direito de escolher, por exemplo, pelo menos é o que a gente percebe... Tem mais direito de escolher, por exemplo, a disciplina que quer dar, certo?! Não que ele vá escolher a disciplina que ele quer dar, ele já é lotado naquela disciplina, mas algumas coisas são... Mais é... São meio que empurradas para o substituto (P2).

Com relação à participação dos professores substitutos nas reuniões departamentais, o entrevistado P6 respondeu que não participava por achar que por ser

professor substituto não teria direito. “Não isso não acontece, as decisões são entre os professores efetivos. Os professores substitutos não participam”.

Assim como o entrevistado P2, que ao ser perguntado se era convidado a participar das reuniões relata que não pode participar das reuniões de departamento, colocando que no seu entendimento o professor substituto não teria direito em participar das reuniões departamentais.

Como se vê a seguir:

Assim desde que entrei é... Eu só deixei de vir à primeira reunião, depois que eu entrei porque eu não sabia, mas a partir da segunda é... E até assim, eu deixei de vir porque eu não sabia e também porque eu achava que eu não tinha direito (P2).

A questão da participação, ou não nas reuniões de departamento faz com que se sobressaia nessa questão às diferenças nas relações interpessoais no cotidiano de trabalho entre professores substitutos e professores efetivos.

O entrevistado P3 expressa nitidamente à questão das reuniões departamentais como um dos principais fatores que ressaltam as diferenças entre a categoria de professores efetivos e a categoria de professores substitutos. Segue a fala do entrevistado:

[...] as duas únicas coisas que são diferentes é professor substituto nas reuniões não poder votar, não tem voto apesar... A gente não recebe convocação, mas tem sempre colegas que falam: “A reunião vais ser tal dia.” Ai a gente vai às reuniões o que é sempre bom pra você saber como estão os andamentos, essa coisas do departamento, mas a gente não vota. A gente não recebe convocação, deveria convocar, deveria votar porque não está naquele ambiente, naquele momento e também votação para... Que teve agora eleição, a gente também não pode votar, aí aluno vota, funcionários votam, os efetivos votam, mas os substitutos não votam (P3).

Apesar das discussões levantadas nem todos os professores substitutos enxergam a questão da participação ou não nas reuniões departamentais como um aspecto negativo ou se queixam da situação. Um dos entrevistados colocou que não se importa em não participar alegando que existem muitas discussões pessoais além das departamentais. Colocando também, que esse tempo presente na reunião seria um tempo “sagrado” para



realizar outras atividades. “A gente sabe que tem muitas discussões, além das discussões de departamento vão, além disso. Vão para as coisas pessoais. Então pra mim é um tempo sagrado que eu posso tá fazendo alguma coisa [...]” (P8).

O entrevistado P5 acredita que a questão da rotatividade de professores substitutos no departamento impede que o mesmo comunique aos professores os dias da reunião. Dentre os entrevistados houve também um depoimento no qual o entrevistado P6 coloca que, acredita que como são decisões contínuas do curso entende-se que algumas decisões sigilosas não devem ser repassadas e que por isso, ficam somente entre os efetivos.

### c) Principais dificuldades no exercício do trabalho

Em relação ao trabalho docente buscou-se identificar as principais dificuldades que caracterizassem indícios de precarização do trabalho enfrentadas pelos professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde para realização de suas atividades. Dentre as principais dificuldades estão: Preparação das aulas; A busca por novas metodologias/tempo para se dedicar e as condições estruturais as quais convivem diariamente e que impossibilitam o andamento e a qualidades do trabalho do docente substituto.

Com relação à **Preparação das aulas** – As falas dos entrevistados demonstraram que a rotatividade de componentes curriculares a cada semestre colabora para que as disciplinas de um semestre não correspondam ao do semestre posterior se mostrando como uma dificuldade a ser superada a cada semestre. Essa dificuldade se deve por exigir maior dedicação e tempo para a preparação das aulas, conforme relato de P3 “[...] preparar o material das aulas em si que eu não tinha aulas preparadas na disciplina. Então eu tive que estudar para preparar as aulas”. O fato de a cada semestre as disciplinas serem renovadas também contribui para dificultar o professor de se auto avaliar. Como esclarece também a fala do entrevistado P8:

[...] preparação das aulas. Eu como sou muito metódica em preparação das aulas em deixar tudo bem amarrado né, bem esclarecido. Preparação de slides, material de estudo para eles em sala de aula. Então, acho que para mim a parte mais trabalhosa é essa (P8).

Com a **busca por novas metodologias/ tempo para se dedicar** – Os entrevistados colocam como dificuldades a busca por metodologias adequadas que consigam despertar o interesse do aluno para as aulas e conseqüentemente pelo curso. Além disso, os entrevistados também colocam como fator que causa ainda mais dificuldade na busca por essas metodologias e para ser bom profissional é o tempo, pois ele limita o professor no sentido de se dedicar para fazer o melhor com profissional. Vejamos algumas falas:

Utilizar metodologias que façam, que consigam prender a atenção do aluno é assim, pelo menos o que eu mais busco, é o que eu mais consigo é... O que eu mais tento... O que eu mais vou atrás. [...] novas metodologias diferentes para tentar chamar a atenção do aluno e adaptar assim, ao cotidiano deles, tentar, tentar [...]. [...] é uma tarefa difícil porque você tem de pensar, você tem que ser muito criativo para pensar em coisas diferentes para fazer com a turma, pra tentar chamar a atenção do aluno (P2).

[...] tempo de se empenhar bastante, se dedicar para fazer o melhor, porque você está informando pessoas ali, lidando com vidas, está formando profissionais. Então, você tem que se dedicar bastante, eu acho que isso dá trabalho e isso é uma responsabilidade enorme, de você repassar todo o conteúdo da melhor forma possível (P9).

Já quanto as **Condições Estruturais** – Os entrevistados dão conta de que a UFPB, mais especificamente o CCS, não possui todas as condições estruturais necessárias para que o trabalho docente seja exercido plenamente, por dificuldades no acesso aos laboratórios; “Então, às vezes eu encontro dificuldade um pouquinho de dificuldade em ter acesso [...] locais de avaliação que são essenciais para a minha aula. Entendeu? (P1)”. A péssima climatização das salas de aula; “[...] É a sala de aula que eu dou aula não é climatizada. Então, por exemplo, no começo do semestre em julho eu não senti problema, o clima estava mais ameno, mas agora já estou notando (P2)”. E a demora para que alguma providência afim de sanar os problemas seja tomada.

Muitas vezes, o professor tem que se deslocar para ministrar aula com equipamentos de uso pessoal, pois o Centro de Ciências da Saúde não tem à disposição dos professores e quando tem encontra-se com defeito. Ainda de acordo com os entrevistados, o CCS não possui todos os equipamentos e insumos necessários para que

seja ministrada uma aula de qualidade com demonstrações principalmente nos laboratórios, se configurando como um indicador do processo de precarização. Os fragmentos das falas abaixo também esclarecem:

[...] as salas de aula, aparelho de ar condicionado quebrado era a turma maior, do primeiro período, e estava muito quente. [...] questão da infraestrutura que a agente tem uma dificuldade muito grande aqui quando quebra alguma um aparelho para manutenção (P4).

Não, assim [...]. É às vezes um equipamento quebra então demora para chegar outro. Então, em alguns momentos precisei usar som até tinha, mas o cabo estava danificado [...] às vezes acontece de um material de insumo em si não está tão legal bem naquele momento. [...]. Tem umas coisas que poderiam melhorar como por exemplo, essa questão da internet que acho que é um problema da universidade em si de não ter internet. Não é? (P7).

[...] às vezes falta alguns recursos que poderiam ser... Poderiam ajudar muito mais trazer algumas atividades práticas né. Com os alunos, o laboratório e tudo que nem sempre a gente tem à mão todos os instrumentos que a gente precisaria, nem todos os equipamentos que a gente poderia trazer para uma demonstração para o aluno, para fazer uma simulação dessas situações (P11).

Alguns professores não se sentem afetados pelas condições estruturais ofertadas pelo CCS no exercício de seu trabalho, dizendo que embora tivessem algumas reclamações a fazer, o CCS tem estrutura e que partindo de um pouco mais de esforço dele e dos colegas é possível ministrar uma boa aula. Um dos entrevistados, P12, exemplifica uma dificuldade enfrentada no seu dia a dia, falando que dava aula em uma sala em que a acústica era péssima para a realização do seu trabalho. Já o entrevistado P8 queixa-se dos problemas de climatização das salas e dos equipamentos obsoletos. Mas tanto P8, quanto P12 argumentaram que embora tenham essas dificuldades dá para superar e desenvolver o trabalho. Como as falas demonstram:

Eu teria algumas queixas a fazer sobre a estrutura que tem, fazendo um pouco de esforço dá para fazer um trabalho [...] eu dou aula na sala na qual a acústica é péssima e eu tenho uma deficiência auditiva e às vezes, os alunos tem dificuldade em entender o que eu estou falando e outros professores já reclamaram dessa sala, mas acho que isso agente pode superar[...] fazendo um esforço para que aquela aula seja a mais produtiva possível[...] (P12).

[...] às vezes uma falta de data show, às vezes um ar condicionado quebrado né? Às vezes, passa o semestre todo quebrado, mas de forma geral assim a gente tem uma boa estrutura consegue desenvolver. [...] a sala de musculação que apesar de ser precária a gente consegue desenvolver o trabalho o trabalho e

o ginásio que é o ginásio [...] que tem uma sala muito boa a gente só é muito quente. Os alunos reclamam que é muito quente (P8).

Para o entrevistado P8 a sala de musculação se mostra precária por se constituir de equipamentos antigo, obsoletos e quebrados. “Materiais muito antigos, enferrujados é... Alguns quebram durante as aulas, acontece isso”.

Mesmo considerando por algumas vezes, que os aspectos estruturais e as condições de trabalho oferecidas pelo CCS não interferem no exercício de seu trabalho os professores se veem driblando as dificuldades e fazendo esforços para que possam dá uma boa aula e assim exercer o seu trabalho. As condições estruturais podem ser refletidas nas palavras de Melo (2007) ao colocar que, a política neoliberal, com seus ideais de Estado mínimo, contribuiu e serviu de pano de fundo para o processo de sucateamento do ensino público.

### **5.2.1 Precarização na visão dos sujeitos entrevistados.**

Durante as entrevistas foi possível conhecer a visão sobre a precarização do trabalho dos sujeitos entrevistados, que ao serem perguntados sobre o entendimento de precarização, responderam que a precarização teria a ver com as dificuldades no seu processo de realização do trabalho, precarização seria a falta de condições de trabalho como falta de estrutura, de material e que, portanto, teria a ver com a falta de condições mínimas de trabalho que impossibilitasse desenvolver as atividades como docente substituto. A falta condições para os professores entrevistados teria a ver ainda com a falta de recursos, materiais e humanos assim como, condições financeiras irrisórias. “Precarização do trabalho acredito que seria quando não há a... Não se fornece os devidos recursos né, materiais e humanos é... Bem como, a questão das condições de trabalho também financeiras [...]” (P11). Corroborando com o entendimento de Alencar (2017) quanto à precarização corresponder à piora nas condições gerais de trabalho.

Também podemos observar tal entendimento com as falas a seguir:

Pronto, em relação à precarização que seria no meu entendimento seria é... Essa... Algumas dificuldades que o docente poderia enfrentar. Não é? No seu processor de trabalho, na sua dinâmica é em relação a... Ao aluno. Em relação ao próprio departamento é... De ter relações é...; Desfavoráveis não condizentes com aquela, aquele... Eita, agora... Não sei (P4).

Precarização do trabalho para mim é você não ter condições favoráveis pra você trabalhar essa questão de estrutura de material esse tipo de coisa. É você não ter as informações necessárias para poder exercer seu trabalho, então assim, é desconhecer mesmo quais são suas funções, as pessoas não lhe orientarem para com isso, né? Qual é a sua função o seu papel. Precarização... Precarização de certa forma é você sofrer um certo assédio das pessoas estarem é ... Com pressão psicológica em cima de você dizendo o que você tem que fazer esse tipo de coisa (P7).

Eu acho assim, precarização do trabalho é, seria uma condição é... Por ser oferecida é... Pelo menos, condição mínima de trabalho para a gente conseguir desenvolver aquelas atividades. Caso isso não aconteça essa condição mínima que a gente consegue ter aqui teria precarização do trabalho. Você ter que se desdobrar, você ter que criar, reinventar se reinventar, né? E conseguir ministrar aquelas disciplinas dentro do contexto de precarização de... Baixa qualidade de infraestrutura, por exemplo, em sala de aula e nas partes praticas né, nos espaços práticos, mas a gente consegue desenvolver sem precarização (P8).

Um aspecto que se relaciona com o tópico precarização do trabalho na visão dos sujeitos é a **remuneração**. No entanto, a remuneração foi pontuada pelos entrevistados como um aspecto positivo e justo quando comparada a remuneração da função em que os professores exerciam no mercado de trabalho anteriormente: “[...] pra mim eu acho boa a remuneração tendo em vista as que eu tive quando estava em outra função no mercado de trabalho [...] Pra mim como docente tem sido bem melhor, carga horária menor e ganhando mais” (P4). Em também, “[...] o que eu recebo aqui como salário é mais que do que digno mais do que justo para o que eu trabalho é assim que penso” (P12).

A remuneração foi considerada na fala do entrevistado P1 como um fator de desestímulo na docência e sobre o ponto de vista deles estaria relacionada com a desvalorização salarial quando comparada com um professor efetivo o entrevistado P1 falou que: “A partir do momento que a gente para pra pensar o que a gente recebe em relação ao que a gente trabalha. [...] O financeiro. Então, se for pra parar pra pensar nisso a gente se desestimula” (P1).

Esse desestímulo também pelo entrevistado ao ser perguntado sobre em que momento ele sentia desestímulo em sua rotina de trabalho. O entrevistado disse que um professor efetivo com carga horária de 20h que não faz pesquisa assim como ele, ganha mais que um professor substituto também com carga horária de 20h. Vejamos a fala:

[...] valorização salarial. Se você for considerar proporcionalmente um substituto que dá a mesma carga horária de outro professor que não é substituto, ganha menos. Claro que... Tem menos atribuições? Tem. Faz pesquisa... Por exemplo, o que é efetivo T-20 que não precisa fazer pesquisa ganha mais do que eu que sou substituto T-20. Que também não faço pesquisa. Então, a gente está praticamente fazendo a mesma coisa e eu recebo menos (P2).

Observamos que na fala dos sujeitos entrevistados podemos extrair a relação entre tempo e salário (valor da força de trabalho) que se reflete na temática “trabalho” no qual Marx define como o tempo socialmente necessário para a produção e reprodução da força de trabalho, o entrevistado P1 deixa entender que a quantidade de trabalho que realiza é maior que o salário que recebe.

Ademais, na visão de alguns entrevistados sobre se existe precarização inserido no exercício da atividade docente que realizam, eles expõem que a experiência tem sido excelente comparada a outros vínculos que tiveram anteriormente, que têm seus direitos garantidos, remuneração boa e no entendimento deles não existe precarização e que o desgaste maior é a questão do tempo de trabalho. Eles expressam o seguinte:

Para mim essa experiência tem sido excelente comparada a que a gente tem fora. A carreira federal é muita positiva. A gente tem questões, têm dificuldades também, mas assim que a gente vê de direitos garantidos, remuneração eu acho boa [...] (P4).

A precarização como professor substituto ela não ocorre enquanto você está exercendo o seu trabalho. Eu acho que o único quesito que leva o professor substituto a ter um desgaste seria o tempo do contrato. A gente saber que dificilmente a gente vai ter um concurso para professor efetivo à curto prazo que as medidas é... Econômicas e políticas do nosso país não estão propícias a isso (P6).

A questão da temporalidade do contrato de trabalho também é exposta na fala do entrevistado P1 como um aspecto precarizador, quando expõe que a ocorrência da precarização do trabalho do docente substituto somente ocorre na natureza do contrato

que dura no máximo 2 (dois) anos que seria o período que estaria com segurança financeira. O professor disse: “Eu acredito que existe sim (precarização) no aspecto do contrato por dois anos. Geralmente por dois anos eu estou garantida financeiramente”.

Neste sentido, os argumentos levantados por Pochmann (2000) quanto à tese da precarização do trabalho contida na forma de contratação que se estabelece acompanhado do processo de precarização do trabalho. Observando-se as características de facilidade no rompimento do contrato de trabalho e com tempo de permanência do professor substituto relativamente curto.

Assim, a reflexão sobre a flexibilização do trabalho, inserida no contrato de trabalho dos professores substitutos se fez necessária nos propomos a realizar essa discussão no subtópico seguinte.

### **5.2.2 Flexibilização do Trabalho dos Professores**

Foi percebido que existe por parte dos entrevistados a concepção de flexibilização do contrato de trabalho, sempre como um fator que permite oportunidade no exercício da docência e na obtenção de experiência profissional ou a facilidade (vantagem) no exercício das atividades, conforme a determinação do tempo. “Então, outra vantagem é a questão da flexibilização, aqui não é focada somente no ensino, tem a parte da pesquisa também que é a parte que eu gosto e pretendo continuar com a parte da pesquisa” (P2). “Eu tenho bem claro que o contrato é temporário pra mim tem sido uma oportunidade (P4)”.

As falas dos entrevistados levaram a perceber que ao serem perguntados sobre a percepção da flexibilização do contrato de trabalho ao qual estavam submetidos como professores substitutos no CCS as percepções dos sujeitos foram confusas, revelando falta de conhecimento sobre as questões que remetem a flexibilização do trabalho como um todo, e no caso da pesquisa a flexibilização do trabalho do docente substituto.

Nesse sentido, a percepção dos entrevistados quanto à flexibilização do trabalho revelada pelas falas dos mesmos, corresponderam à possibilidade de variar emprego,

horários e quanto ao local de realização do trabalho, que pode ser dentro da universidade e também fora do ambiente de trabalho. Conforme falas a seguir:

[...] eu tenho uma flexibilidade boa nos meus horários. Então, se, por exemplo; eu precisar ir para um médico, precisar resolver algum problema ali com o carro ou com a casa eu consigo desenvolver minhas atividades no período da noite. Daí, essa flexibilidade é uma das melhores partes de exercer essa... De ser professor, digamos assim (P5).

Flexibilização no meu entendimento fique mais na questão mesmo do horário, você tem um horário a cumprir, às vezes, você acaba cumprindo e outros momentos é isso, Não é dentro daquele prazo ou acaba excedendo aquele tempo de trabalho. Na minha concepção nesse momento fica mais nisso. Assim, nessa questão dos horários que na verdade é (P7).

Eu particularmente eu considero assim, a flexibilização como, por exemplo, eu passei numa vaga para disciplina x e y só que pra mim eu achei foi muito facilitador, né. Eu ter a opção de outras disciplinas que eram disciplinas mais a fins. No meu caso ter essa opção de escolher aquelas disciplinas e não ficar com aquelas que foram ofertadas na vaga, mas que eu poderia também ter ficado com direito da, do professor que para aquelas disciplinas. Então, eu acho que o departamento em si, ele foi muito flexível muito facilitador nesse processo de escolha principalmente das disciplinas no primeiro semestre (P8).

Assim é triste né, no meu caso a possibilidade disso acontecer é menor porque a minha vaga é de uma Pró-reitora. Então, a chance de uma Pró-reitora desistir do cargo é baixa pelo que escuto falar, pelo que as pessoas falam, massa pode acontecer de ela chegar lá e dizer não é isso que eu quero para a minha vida não, vou voltar para sala de aula. Então, a gente fica nessa incerteza [...] (P10).

Deste modo, trazendo a pertinência dos argumentos de Alves (2005), bem como a pertinência de Harvey (2009) ao listar características relacionadas à acumulação flexível com flexibilidades introduzidas nos processos de trabalho e dos mercados de trabalho. Os autores consideram que, com a acumulação flexível do capital facilitou o que o trabalho e o emprego se adequassem as crises de valorização do capital inserindo a instabilidade trabalhista e aprovações de novas leis permitindo assim, a sujeição do as exigências do capital.

Logo, os desconfortos dos entrevistados quanto a flexibilização do contrato de trabalho que estão submetidos é preponderantemente relacionado ao termino do contrato (temporalidade do contrato) e a instabilidade, tornando pertinente, a argumentação de Pochmann (2000) e Alencar (2017) que colocam que a flexibilização é caracterizada por registrar expressiva instabilidade nos contratos de trabalho estar diretamente relacionada a facilidade de rompimento do contrato de trabalho.



Apresentamos abaixo, os relatos dos entrevistados quanto ao desconforto causado pela flexibilização do contrato de trabalho:

Sinto-me inseguro em relação a isso. Porque eu sei que é ter um prazo determinado. Quando acabar se eu não tive outra coisa, por exemplo; [...] eu não vou ter nada. Porque o durante esse tempo eu já estou me programando para ir tentando concurso. [...] Eu não posso me planejar à longo prazo pelo fato de que o vínculo vai acabar daqui a tanto tempo (P 2).

[...]. Então, a gente fica nessa incerteza por que querendo ou não você compromete a sua renda com as coisas que você precisa para sobreviver, se você não tem dinheiro, as coisas ficam complicadas, é muito triste isso, sabe? Talvez você rever a forma de contrato, mas se você assina o contrato de um ano.. Mantem por um ano sabe? Não sei como aconteceria isso, por que pode acontecer da pessoa que se afastou para o mestrado, doutorado acabou antes e já vai voltar, pode acontecer, mas, será que a gente pode ser penalizado por conta disso? Tudo bem a gente está de acordo quando assina o contrato, mas eu acho que deveria haver alguma mudança nesse sentido (P10).

Apenas um entrevistado tem a percepção da flexibilização na natureza do contrato de trabalho no qual esta submetido como professor substituto, como um aspecto precarizador. “Eu acredito que existe sim, no aspecto de contrato de trabalho por dois anos. Geralmente por dois anos eu estou garantida financeiramente” (P1). No entanto, também é perceptível que mesmo considerando que exista precarização o sujeito não consegue estabelecer nenhuma relação entre a flexibilização do contrato de trabalho e a restrições de direitos trabalhistas. A percepção do professor incide apenas ao tempo de contrato e a falta de garantia principalmente financeira.

O entrevistado P12 e apenas ele, expôs sua opinião quanto à precarização relacionando a restrições de direitos e também falta de condições de trabalho física trazendo em sua fala a flexibilização de trabalho no que corresponde à flexibilização do trabalho do docente especificamente o substituto. A fala se apresenta da seguinte forma:

[...] tenho duas maneiras particulares de entender essa precarização: uma verifica as condições de trabalho físicas, estrutura da sala de aula essas coisas. Outra é no que diz respeito a tua remuneração né, e ao teu direito trabalhista essas coisas (P12).

O entrevistado P12 ainda disse que abriria mão de alguns direitos com vistas a conseguir uma vaga no mercado de trabalho, na esperança de conseguir outros empregos

mais à frente, o sujeito não possui entendimento para perceber que abrir mão de seus direitos em nenhum momento é garantia de se conseguir outros empregos lá na frente. Pelo contrário, isso pode gerar um caminho sem volta num processo cada vez mais ampliado de restrição de direitos, sem garantias e totalmente precarizado. Observemos a fala:

[...] Sobre direitos e sobre deveres eu acho que eu particularmente nesse momento em que o país passa abrindo mão de alguns direitos trabalhistas para ter um emprego. Logo, que eu fique dentro do mercado e consiga outros empregos mais lá na frente (P12).

O entrevistado P12 possibilita que façamos a reflexão colocada por Martins (2004) na qual para, esta autora, flexibilização do trabalho constitui mais elasticidade às leis trabalhistas com a capacidade de o empregado renunciar à determinadas condições e direito em detrimento da permanência no emprego.

#### 5.2.2.1 A natureza da contratação dos professores substitutos

Ao perguntar aos entrevistados se eles sabiam o motivo pelo qual havia surgido a vaga para que eles se submetessem ao processo de seleção viessem a ser contratados pela UFPB como professores Substitutos lotados no Centro de Ciências da Saúde, via edital regularmente formulado pela PROGEP e conforme aprovação publicada no Diário Oficial da União.

Conforme **Tabela 10** de um modo geral os docentes os docentes entrevistados 83,33% colocaram que o motivo consistia em **afastamentos por motivo de estudos**, especificamente doutorado dos professores efetivos que ministravam a disciplina, 8,33% disseram que o motivo pelo qual havia surgido a vaga que possibilitou a sua contratação foi pelo motivo de **aposentadoria** do professor efetivo que ministrava a disciplina. Já 8,33% falaram que o motivo para o qual fizesse surgir a vaga para o qual possibilitou sua contratação foi por motivo de **licença gestante**.

**Tabela 10: Causas da Contratação dos Professores Substitutos do CCS**

<b>CAUSAS DA CONTRATAÇÃO DOS ENTREVISTADOS</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Afastamento	10	83,33
Aposentadoria	1	8,33
Licença Gestante	1	8,33
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

A **Tabela 10** nos diz que os motivos da contratação dos professores substitutos entrevistados do CCS são decorrentes em sua maioria por motivo de afastamento para estudos (83,33%), seguido por motivos de aposentadoria (8,33%) licença gestante (8,33%) que estão previstos pela Lei nº 8.745/93 cujas regras regeram os editais para seleção de dos professores substitutos contratados e entrevistados.

Ainda durante as entrevistas foi possível perceber dos entrevistados que embora somente um tenha expressado verbalmente que não recebem nenhuma orientação por parte da PROGEP para o exercício de suas atividades, muitas vezes, são ajudados pelos próprios colegas de trabalho nas dificuldades do dia a dia, ou orientados em poucas tarefas pelo departamento.

### 5.3 INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES SUBSTITUTOS

De acordo com a pesquisa realizada, os entrevistados demonstraram que as intensificações do trabalho do professor substituto se sobressaem nos seguintes pontos:

**O tempo de trabalho e o tempo de não trabalho** se evidenciam nas falas dos entrevistados em que o tempo de trabalho por muitas vezes, se extrapola restando pouco tempo de não trabalho passando a existir um comprometimento do tempo de não trabalho. “O meu tempo de trabalho de trabalho é de cerca 80% do não trabalho e 20% do não trabalho” (P1). Com isso, os sujeitos tendem a aumentar **o ritmo de trabalho**

tornando-o intenso. “[...] teve no começo porque no início do mês que eu tive que mostrar tudo [...] Aí foi muito intenso meu primeiro mês. Depois peguei o ritmo e consegui me adaptar” (P4).

Os entrevistados também justificam o comprometimento do tempo de não trabalho com o tempo de trabalho pela própria profissão, falando que como exerce a função de professor é normal existir isso.

A fusão do tempo de trabalho e de não trabalho segundo as falas dos sujeitos entrevistados ocorre principalmente quando é levado **trabalho para casa** com provas para corrigir, aulas para preparar, artigos para ler e relatórios para avaliar e dar nota. Assim o entrevistado P2 pondera sobre levar trabalho para casa: “Levo. Tenho que levar professor acaba levando, preparar aulas, estudar tudo isso faz parte do trabalho” (P2).

Colaborando com essa questão o pensamento dos autores Oliveira (2006) Dall Rosso (2008), por considerar em seus estudos que a fusão do tempo de não trabalho e o tempo de não trabalho possibilita quase sempre o aumento no ritmo de trabalho rejeitando assim os tempos mortos durante as jornadas de trabalho como ainda admitem a inclusão do trabalho na vida pessoal do trabalhador : ”[...] teve no começo porque no início do mês que eu tive que mostrar tudo [...] Ai foi muito intenso meu primeiro mês. Depois peguei o ritmo e consegui me adaptar” (P4). E que acelera progressivamente com o aumento da carga horária de trabalho, ou seja, alongamento da jornada de trabalho.

As falas dos entrevistados que seguem nos permite observar com mais detalhes:

Então sempre tem. Porque o professor nunca consegue não levar trabalho para casa. Não existe isso, lógico que um tempo, por exemplo, no estágio em que tem um relatório de cada paciente que atendem. Eu tento corrigir aqui, mas eu não digo “Ah, eu corrijo só na Universidade”. Não, porque eu tenho que dá feedback, eu tenho que observar, eu tenho que fazer outras coisas. Acabo levando para casa nota, prova que eu tenho que corrigir. Tudo tento. Estou te falando é em um momento específico, porque a atividade é daquela semana na outra semana não vai ter (P5).

[...] uma parte do trabalho é muito realizada em casa então, assim uma carga que é até incontável porque você não tem como contar, né?! Que são essas de você ter esse planejamento de 8 horas é.... Das leituras e às vezes a gente viu alguma coisa extra no serviço pra gente começar a pensar como é que vai fazer, tem as avaliações dos estudantes né, pra você ler, pra você ver como é que faz. Então tem carga significativa nesse, também em casa. O ser professor nesse sentido, né?! E aí em casa a gente trabalha assim, às vezes à noite qualquer hora meio que você é integral nesse sentido (P7).

É muitas vezes eu tenho de abdicar de noites de sono para preparar material. Então, isso aí eu acho que é uma coisa que eu levo para minha vida. Infelizmente... Na maioria das vezes eu não consigo dissociar, por exemplo, a, o momento que seria de lazer de tá jantando com a família, de tá é sei lá! Indo para missa, me divertindo ou saindo no domingo [...] (P8).

Os professores entrevistados ainda falaram que o trabalho deles não se resume apenas em sala de aula com a carga horária que é determinada pelo contrato. A exemplo da fala mais explícita de P6, ao dizer que existem outras 20,30 e 40 horas de trabalho e que em alguns casos essas horas são incontáveis por que não se tem como contar e que varias vezes, se veem em casa atendendo as demandas do trabalho. Ricardo (2016) se coloca quanto à essa questão como uma forma de intensificação do trabalho docente pois implica a extensão da jornada de trabalho. O sujeito P6 disse que ninguém se atenta para observa que o trabalho não se resume ao trabalho realizado dentro da instituição, mas fora também é realizada boa parte do trabalho. Ressalvemos a fala do entrevistado:

É muito comum. É comum quando você é professora. Inclusive é um dos quesitos de que alguns desistem é por conta disso. Então milhares de vezes quase sempre eu vou para praia e eu estou pensando numa atividade que eu vou exercer [...] A gente nunca para, a mente nunca para. O trabalho de professor ele ao contrario que muita gente acha que é só o tempo de que a gente estar dando aula e as pessoas diriam que era curto. Já que são 20 horas semanais a gente tem as nossas 20, 30,40 horas em casa que ninguém visualiza é um trabalho longo, cansativo, massa é prazeroso. [...] Muitas vezes, nos finais de semana tem prova para corrigir e tem aula para planejar.

É possível perceber também na fala do entrevistado P6 que trabalho do professor não somente exige a produção de um produto físico final, mas é um trabalho que exige que os professores estejam sempre em constante aprendizado exigindo dele tanto **esforço físico quanto mental** que tem que pensar bastante. Culminando com a mesma percepção de Carvalho (2014) em que também em suas colocações sobre trabalho docente coloca que a atividade docente possui em sua **natureza trabalho materializado**, mas também realiza **trabalho imaterial** no qual, pode ser obtido tanto dentro da universidade quanto fora da sua jornada de trabalho.

Já na fala do sujeito entrevistado P9 chamou a atenção o fato de o mesmo relatar que sempre fica pensando em resolver tais e tais demandas do trabalho e que por causa disso em horas de lazer e viagens leva computador pessoal para adiantar tarefas do trabalho. Essa questão autentica a discussão feita por Dall Rosso (2008) que o uso de meio eletrônicos, digitais como o uso da internet e do telefone com fins de atender demanda do trabalho se amplia o processo de intensificação do trabalho. Vejamos a fala:

[...] muitas vezes, eu até eu viajo e levo o computador porque se precisar de alguma coisa eu estou com o computador disponível. Eu sempre penso em poder resolver o que vai aparecer de demanda. Então a gente nunca consegue se desvincular totalmente. [...] A carga horária, entre aspas é pouca aqui, dentro da UF, mas o trabalho que a gente leva para casa é muito grande. Porque tem prova para corrigir, ai estágio e muito relatório, você tem que estudar bastante pra discutir casos, pra pensar em patologias que surgem diferentes casos também (P9).

Quanto a **intensidade do trabalho dos professores substitutos** foi expresso na fala de um dos entrevistados P2 que em determinados dias existe um aumento da intensidade do trabalho sucedido do aumento da **ritmização do trabalho**. Para o sujeito entrevistado no dia da quarta-feira ele quase não tem tempo para almoçar seus horários são todos preenchidos. Então neste dia o ritmo de trabalho é bastante elevado, conforme trecho da entrevista:

Por exemplo, tem dia na quarta, hoje na quarta feira eu dou aula de 8h: 00min as 10h: 00min aqui e de 10h:20min as 12h:00min na[...] e de depois volto para cá de 13 h:00min as 15h:00min. Então é praticamente sem intervalo. Porque essa horinha de almoço é o tempo de eu vir para cá almoçar para ir para sala quando termina eu estou cansado (P2).

Nisso, é pertinente considerar a reflexão de Dall Rosso (2008), ao colocar que embora a carga horária de trabalho seja relativamente suave não quer dizer que a intensidade e o ritmo também sejam. Na fala do entrevistado é possível perceber que embora ele tenha uma carga horária de apenas 12 horas de aula, ao agregar a outro vínculo de trabalho, a intensidade e o ritmo de trabalho tornam-se abundantes.

Com relação ao **tempo social** nas falas dos sujeitos entrevistados eles colocam que não tem tempo de visitar familiares, tem tempo para os afazeres de casa e nem para o lazer. Conforme as falas que seguem: “Eu não tenho tempo para fazer uma visita a um avô, a um tio, a um parente. [...] Os afazeres de casa eu não estou suprindo a demanda. Estou de longe porque eu não tenho tempo, tempo de verdade” (P1). “Como eu digo, pega muito nossa vida pessoal mesmo, no sentido do nosso lazer” (P9).

O entrevistado P8 disse que aos domingos que seria um momento de lazer, muitas vezes, tem que abrir mão para ficar trabalhando. Vejamos a fala:

[...] às vezes eu tenho que passar o domingo todo abdicando daquilo que eu teria, teria que ser um momento de lazer, para viver com a família para ficar trabalhando pra... Ao contato com as disciplinas corrigindo provas, preparando material de aulas, corrigindo trabalho. [...] eu deixo de está convivendo com aquelas pessoas que eu gostaria de conviver mais para estar fechado no meu mundo.

E ainda, o entrevistado P10 no qual podemos observar em sua fala que o comprometimento do tempo social dos entrevistados também gera conflitos e mal estar entre os membros da família, conforme relato do entrevistado:

Ah, minha filha! Vovó está chateada comigo vovó está chateada porque eu não tenho tempo de ir vê-la, Assim, com frequência. Faz muito tempo que eu não vou à casa de vovó. [...] Mainha reclama que eu não quero mais saber dela, que eu não ligo para ela que eu para casa dela. Enfim... (P10).

Os relatos anteriores pode ser refletido no argumento de Dall Rosso (2008), de que a fusão do tempo social com o tempo de trabalho, seja em função da jornada de trabalho flexível, ou e seja em função da intensidade compromete o tempo social que seria direcionado a tarefas domiciliares, visitas a familiares e lazer e ainda pode ser refletido por Carloto e Câmara (2007) que coloca que o comprometimento do tempo social tem como consequência a redução do tempo para o lazer com tempo gasto no trabalho com ritmos acelerados e gamas de responsabilidades.

Quanto à **saúde dos entrevistados**, os professores entrevistados ao serem questionados quanto à frequência de ficarem doente e sobre a repercussão do seu trabalho, a maioria deles disse que se sentem cansados: “[...] muitas das vezes cansativo

principalmente nos finais de semestres, mas gosto muito disso que eu estou fazendo” (P6). “[...] eu me sinto muito cansada [...] eu percebo que estou me alimentando mal, não tenho tempo de preparar as comidas, o tempo é pouco para ter uma boa alimentação” (P10).

Os entrevistados também disseram que por causa do trabalho não tem tempo para cuidar da saúde, não conseguem dormir direito. Uma professora usou o termo “arriar” para expressar que ficava doente mesmo, outro entrevistado colocou que fica com imunidade baixa e gripado devido a se alimentar mal, dormir mal e não ter tempo para descansar. O que nos leva a conjecturar os pensamentos de Assunção e Oliveira (2009) e Pina (2012) em que ponderam que o professor polivalente na expectativa de atender às demandas do trabalho ultrapassa os próprios limites comprometendo assim, em determinados momentos a saúde dos mesmos e isso explicaria quase sempre o cansaço tanto físico como mental do docente. Vejamos os fragmentos das falas:

[...] Cansado dependendo do dia sim. Porque tem muita gente que acha que dá aula é uma coisa que não cansa, mas cansa e muito [...] eu tinha tempo para fazer, para fazer algumas coisas para cuidar da saúde [...]. Por exemplo; de exercitar [...]. [...] Isso acaba refletindo na minha saúde mesmo. Aí agora está um pouco complicado de fazer isso, me exercitar [...] (P2).

Cansada às vezes eu fico quando tenho... É época de prova que tenho que corrigir essas coisas... Assim você pode ficar cansada mais em relação à atividade que estar fazendo, mas não de cansaço físico que dê para tirar, para fazer as atividades diárias, por exemplo, academia eu vou normal é então eu tento organizar minhas disciplinas direitinho... Eu consigo fazer tudo sem comprometer nada (P3).

[...] em alguns momentos eu percebi durante esse tempo que eu não conseguia dormir bem como antes. Porque assim por essa responsabilidade. [...] Então teve momento no final do semestre passado que a gente arria né! Fica. Arria, cai como diz a história. Fica doente porque são muitas demandas para você dá conta (P7).

Muitas vezes, pelo cansaço. Muitas vezes pelo cansaço. Noites sem dormir ou me alimentando mal, o que acontece muitas vezes. Por causa do tempo, mas não somente pelo trabalho em si [...]. Muitas vezes eu fico com a imunidade baixa eu gripo e principalmente quando eu passo a noite sem dormir pela manhã é certo eu amanhecer gripada. Pela condição de desconforto de estar acordada, de não me alimentar direito, de não descansar (P8).

Contudo, esses aspectos que identificam o impacto da intensificação do trabalho do professor substituto no CCS em nível mais ou menos alto vão depender por muitas vezes de aspectos subjetivos relacionados ao cotidiano de trabalho como: a carga horária,



a questão de possuir ou não dois vínculos e estar cursando pós-graduação concomitantemente ou não ao exercício do trabalho de professor substituto.

Assim, para prosseguimos a análise da intensificação do trabalho, intensidade, ritmo de trabalho e repercussão na saúde dos professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde foi necessário ponderar sobre algumas questões que podem influenciar na apresentação da intensificação do trabalho em menor e maior grau.

Foi perguntado aos entrevistados se eles possuíam outro vínculo além do vínculo de trabalho como professor substituto, maioria 83,33% respondeu que sim tinha outro vinculo empregatício além do vinculo de trabalho e professor substituto e 16,37% dos entrevistados responderam que não, não possuíam outro vinculo empregatício. Como demonstrado na **Tabela 11**.

**Tabela 11: Percentual dos entrevistados quanto a outros vinculo de trabalho**

<b>OUTROS VÍNCULOS</b> (Além do vínculo como professor substituto)	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Responderam SIM	10	83,33%
Responderam NÃO	2	16,67%
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Logo, a maioria dos entrevistados (83,33%) possuía dois e até três vínculos de trabalho além do vinculo de trabalho como professor substituto, colaborando para que ocorra um maior grau de intensificação do trabalho com repercussões sobre a saúde devido o aumento do ritmo da realização do trabalho.

Nesse caso, nos leva a refletir sobre o posicionamento de Oliveira (2006) e Fanfani (2005) que argumenta que a intensificação do trabalho docente, refere-se à ampliação da jornada de trabalho em razão do docente assumir mais de um emprego e que geralmente isto ocorre geralmente, por necessidade de complementação salarial.

Na **Tabela12**, formulada através dos dados obtidos na entrevista realizada com os professores substitutos foi constatado que 83,33% não cursam pós-graduação, representando a maioria dos entrevistados e 25% dos entrevistados cursam pós-graduação.

**Tabela 12: Percentual dos entrevistados que cursam ou não pós-graduação**

<b>CURSANDO PÓS-GRADUAÇÃO</b>	<b>QUANTIDADE</b>	<b>%</b>
Responderam que SIM	3	25
Responderam que Não	9	75
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Se analisarmos esse fato separadamente provavelmente não concluiríamos que não causaria impacto algum na questão de aumentar ou diminuir o grau de precarização. Porém, se analisarmos que desses 25% dos entrevistados que cursam pós-graduação também incluem professores que possuem outros vínculos de trabalho constataríamos que os aspectos da intensificação se mostram em graus bem maiores. Por exemplo, se retornamos a discussão, veremos o relato do entrevistado P1 que se encontrava cursando pós-graduação, trabalhava em uma faculdade particular onde é possível constatar que em suas falas o nível em que se apresentam os aspectos intensificadores e precarizadores do trabalho. Bem como, relato do entrevistado P4 que nos permite constatar que os níveis de intensificação trabalho são bem menores já que o mesmo, não possuía outros vínculo e nem estava cursando pós-graduação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação buscou estudar a precarização do trabalho docente tendo como sujeitos os professores substitutos do Centro de Ciências da Saúde (CCS) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Percebe-se que nos modelos de produção taylorismo, fordismo e toyotismo conforme os modelos iam se configurando em meio ao processo de produção o processo de precarização do trabalho foi evoluindo.

Entretanto, a precarização do trabalho fica mais evidenciada com a crise do fordismo na qual se sobressaíram às políticas toyotistas e neoliberais, mais especificamente nos finais da década de 1970 cresceram em todas as partes os regimes de trabalho flexíveis, instáveis, intenso de longas jornadas e baixa remuneração.

No Brasil o processo de acumulação flexível se estabeleceu na década de 1990 acompanhando as reformas neoliberais na economia e no Estado, desestruturando o mercado de trabalho marcado pela instabilidade e baixos salários. Os projetos de reforma da Administração tinham com pressuposto a redução dos custos do trabalho. Assim, inseriu-se a cultura gerencialista que tinha como foco o resultado.

As reformas na conjectura da educação passaram a assimilar as exigências neoliberais e a se moldar conforme as mudanças foram ocorrendo sejam elas políticas, econômicas e sociais. Assim, a educação também foi um dos setores que passou a sofrer grandes impactos trazidos pela Administração gerencial do Governo Fernando Henrique Cardoso, bem como pelas políticas neoliberais e tem repercutido principalmente sobre os docentes do ensino superior. Trouxe como consequência para a educação a mercadorização do ensino Superior contribuindo para processo de sucateamento que vem se instalando no ensino público e inserindo em meio aos sistemas de ensino princípios mercadológicos.

Neste cenário, organismos internacionais passam a reformular as políticas educacionais adequando-as às mudanças sociais, políticas e econômicas assim como a política neoliberal com seus ideais de estado mínimo.

Todos esses fatores legitimaram o processo de precarização do trabalho dos docentes que em meio as estratégias neoliberais o seu trabalho se desqualifica, fragiliza e se desvaloriza, introduzindo como já dito anteriormente, a lógica de mercado no contexto educacional especificamente no ensino superior (ZORSAL, 2007).

Assim, alguns autores auxiliaram no entendimento sobre a temática precarização do trabalho à medida que se evoluía no estudo: Antunes (2015), Harvey (2009) Pochmann (2001), Pochmann (2001), Alves (2013), Santos (2009), Alves (2005), Lopes (2011), Prado (2008), oliveira (2004), Kuenzer (2002), Pimenta e Anastasiou (2014), Santos (2012), Tosi (2004), Carvalho (2014), Mancebo (2007), Ricardo (2006), Olivia Augusto (2002) e Leda (2015) entre outros.

Os resultados da pesquisa demonstram que entre os professores substitutos do CCS não existe linearidade nas vivências e que a carreira docente não era de início uma profissão almejada. Dentre os principais motivos que contribuíram pela escolha em ser professor substituto estão: razões pessoais, o aprender a gostar durante os estágios, a docência no mestrado e doutorado, afinidade, adquirir experiência e a perspectiva de no futuro ser professor efetivo esse motivo foi preponderante entre os entrevistados. Os dados revelaram também que os professores substitutos desenvolveram docência em um dado contexto histórico, político e social. Essa conjuntura se insere num contexto neoliberal e de reformas cujos princípios se respaldam na mercantilização do ensino superior fazendo-os suas escolhas a serem moldadas a realidade.

Dessa forma que os professores substitutos do CCS da UFPB vêm sofrendo sim, os impactos do processo de precarização do trabalho principalmente no que diz respeito às condições e estrutura de trabalho, nas quais lhe é são oferecidas para exercer seu trabalho: Estacionamento inadequado, salas de aulas sem climatização e acústica péssima, falta de recurso nos laboratórios para que sejam realizados os experimentos e oferecidas aulas com qualidade, falta de equipamentos, equipamentos quebrados ou antigos demais.

Também foi possível verificar que a natureza do contrato é onde se apresenta os aspectos mais fortes da precarização do trabalho dos mesmos, causando insegurança, instabilidade e a procura por mais vínculos empregatícios. Dentre os 12 professores

entrevistado apenas dois não possui outros vínculos, além do vínculo como professor substituto no CCS. Isto se deve principalmente à questão financeira, pois, precisam complementar renda e ao risco do contrato ser encerrado a qualquer momento e ficarem sem emprego.

Assim, a maioria professores substitutos possuem dupla jornada de trabalho ou até mesmo tripla jornada de trabalho afim de atender às demandas de trabalho.

As consequências verificadas em decorrência dos professores possuírem mais de um vínculo de trabalho foram: o alongamento da jornada de trabalho, aumento da carga horária fora do trabalho (muito trabalho levado para casa) a carga horária do contrato quase sempre não representa a carga horária cumprida existindo um extrapolamento da carga horária tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Devido a isto, a intensidade e o ritmo de trabalho foram acelerados para se cumprir as atividades e os tempos de trabalho e de não trabalho se mesclam em muitas ocasiões.

Com relação ao tempo não trabalho (tempo dedicado ao lazer, família, amigos e a outras atividades que não são direcionadas ao trabalho) os professores tem respostas semelhantes. De modo geral, trabalham nos fins de semana, inclusive relatam que é quando trabalham mais. Quanto ao tempo destinado à família eles afirmam que acabam comprometendo a relação familiar gerando cobranças e isso por muitas vezes, os fazem sentir em débito com os mesmos.

É perceptível que na medida em que o tempo de não trabalho é comprometido, outro aspecto precarizador se sobressai, a intensificação do trabalho acompanhado do aumento da intensidade e do ritmo de trabalho. Assim, apesar da carga horária ser boa, em determinados períodos dos semestres necessitam de aumentar a intensidade e o ritmo para realização do trabalho refletindo sobre a saúde dos mesmos. Embora seja unânime confirmarem que não sentem nenhuma repercussão sobre a saúde, de 12 entrevistados, apenas dois não se queixam de cansaço por causa da sua rotina de trabalho.

Neste sentido, também se observa que o nível de intensidade e o ritmo de trabalho aumentam ou diminui conforme aspectos subjetivos dos entrevistados, não se apresentando constante durante todo semestre, mas apenas em determinadas épocas do

seu cotidiano de trabalho. O que explica eles relatarem terem tempo para cumprir todas as demandas do trabalho.

Quanto a políticas educacionais e de gestão da UFPB direcionadas ao professor substituto no qual abrange um dos objetivos propostos a pesquisa, foi apurado que a UFPB procura atender às necessidades dos departamentos que sofrem a falta dos professores efetivos que geralmente ocorre no CCS por motivos de afastamento para estudos e por licença gestante respeitando as determinações da Lei nº 8.745/93 a respeito da contratação dos professores substitutos. Tendo como objetivo fundamental garantir o ensino aos respectivos discentes. Concluiu-se então, que não existem políticas educacionais e de gestão efetivas direcionadas para o professor substituto do CCS, o que ocorre é a formulação dos editais para processo seletivos para professores substitutos em parceria da PROGEP com os departamentos que informam a vaga e área a ser determinada no edital sendo a posse dos professores realizada pela PROGEP.

Dessa forma, a UFPB não orienta os professores substitutos quanto ao trabalho a ser realizado e eles aprendem seu trabalho nas suas práticas cotidianas em raros momentos o chefe departamental e os colegas de trabalho os orientam de que formas e em quais situações devem proceder no exercício do trabalho docente. Percebe-se que na maioria dos casos dos professores docentes do CCS – UFPB acontece o que se assemelha com o enfoque tradicional ou prático artesanal do ensino discutido por Pimenta e Anastasiou (2002), no qual o ensino está relacionado à habilidade de fazer, de “aprender a fazer, fazendo”.

Ademais, observou-se que embora os professores substitutos tenham entendimento sobre a precarização do trabalho em sua maioria, eles não se sentem inseridos no contexto da precarização do trabalho.

Diante do exposto, as sugestões para que os impactos da precarização do trabalho do docente substituto do CCS não se ampliem seriam:

- a) Formulação de uma política educacional e de gestão direcionadas aos professores substitutos para que os oriente no sentido da UFPB continuar a garantir o ensino e aprendizagem de qualidade.

- b) Supervisionar a estrutura da UFPB avaliando especificamente, as condições estruturais cobrindo as faltas com eficiência e eficácia. Promovendo desta forma, a diminuição dos problemas causados pelas más condições do trabalho do docente não somente substitutos, mas também dos efetivos.
- c) Mudança na Lei nº 8.745/93 estabelecendo um prazo fixo e não variável de rescisão do contrato de trabalho já que a previsão do contrato é de dois anos, mas pode ser interrompido a qualquer momento. Assim, diminuiria as incertezas e inseguranças em curto prazo, quanto ao término do contrato de trabalho e permitiria que os professores substitutos programassem sua vida profissional, financeira e social de uma maneira mais confortável.

Por fim, registramos que, espera-se com esta análise, que possamos contribuir para com este Mestrado Profissional, assim como auxiliar os professores a entenderem a dinâmica do processo de precarização ao qual estão inseridos para que possa ser lançado um olhar mais cuidadoso em relação aos impactos dos aspectos precarizadores do trabalho docente conscientizando os professores de sua importância como protagonistas na condução de uma educação de qualidade.

Também se espera que os professores substitutos percebam que para se ter um emprego é necessário que direitos e garantias sejam garantidas e não usurpados.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA DE CARVALHO, Cristina Helena. A mercantilização da educação superior brasileira e as estratégias de mercado das instituições lucrativas. **Revista Brasileira de educação**, v. 18, n. 54, 2013.

ALVARENGA, Estelbina. Miranda de. **Método da investigação quantitativa e qualitativa**: normas técnicas de trabalho científico. 2. ed. Paraguai: 2012.

ALVES, Giovanni. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho: o Brasil nos anos 90. *In*: TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A. de (org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**: novas determinações do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

\_\_\_\_\_. **O novo e precário mundo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

AMORIM, Priscila Azevedo de; SANTOS, José Deribaldo Gomes dos; NOVAES, Adriano Barbosa de. Ensino superior brasileiro: notas sobre a origem e a expansão. **Universidade e Sociedade**, n. 61, 2018. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-674080346.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARAÚJO, José Antônio Soares de. **Flexibilização**: a terceirização como forma de precarização das normas trabalhistas no Brasil. 2016. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Rio Grande do Norte, 2016.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do Trabalho e Saúde dos Professores. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf>. Acesso em: 27 de setembro de

AZEVEDO, Caroline Almeida de. **Trabalho intensificado e os transtornos mentais comuns em docentes de uma universidade pública na Bahia**. 2017. 143 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Saúde Coletiva) - Universidade Estadual de Feira de Santana,



Feira de Santana, 2017. Disponível em: <http://tede2.uefs.br:8080/bitstream/tede/663/2/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Caroline%20Azevedo.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2019

BARBOSA, Everaldo Tôres. Compromisso universal da universidade, em vista do método da pesquisa, do ensino e do mundo do trabalho. *In: Conceitos: gênero, trabalho e educação*, v. 5, n.8, p. 54-60, 2002.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70 Ltda., 1977.

BERNARDES, Adilson Toledo. Hegemonia neoliberal, precarização do trabalho docente no ensino público do estado de São Paulo e adoecimento - uma análise a partir de Ourinhos – SP. **Pegada – A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 16. n. especial. 2015. Disponível em: <http://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/3529/2878>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BISPO, Fabiana Carvalho da Silva; JUNIOR, Ailton Bispo dos Santos. O docente do ensino superior: educador ou prestador de serviços. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA XI*, 2015, Rio de Janeiro, **Anais [...]**. Rio de Janeiro, 2015, p. 2-11. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/35920363.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2018.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. **Casa Civil**. Brasília, DF, ano 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm). Acesso em: 22 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017: Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Casa Civil**. Brasília, DF, ano de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm). Acesso em: 02 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei 8.112. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Casa Civil**. Brasília, DF, ano 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm). Acesso em: 10 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 1.713, de 13 de março de 1974. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. **Diário Oficial da União** - Seção 1, novembro 1939, p. 0 (Publicação Original), ano 1939. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1930-1939/decreto-lei-1713-28-outubro-1939-411639-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto 73.841. Regulamenta a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 13/3/1974, Página 2781 (Publicação Original). Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-73841-13-marco-1974-422290-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 27 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 73.701, de 28 de fevereiro de 1974. Aprova o plano de reestruturação da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa - Estado da Paraíba. **Diário Oficial da União** - Seção 1 - 1/3/1974, Página 2261 (Publicação Original). Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-73701-28-fevereiro-1974-422047-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 11 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, 4 de junho de 1998. **Casa Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm). Acesso em: 05 mai. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Brasília, DF, 10 de dezembro de 1970; 149º da Independência e 82º da República. **Casa Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5645.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm). Acesso em: 27 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999. Altera os artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 9º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. **Congresso Nacional**, 26 de outubro de 1999; 178º da Independência e 111º da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9849.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9849.htm). Acesso em: 22 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília, DF, 22 de fevereiro de 2000; 179º da Independência e 112º da República. **Casa Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9962.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9962.htm). Acesso em: 22 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, 4 de maio de 2000; 179º da Independência e 112º da República. **Casa Civil.** Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/lcp/Lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/lcp/Lcp101.htm). Acesso em: 22 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF, 4 de maio de 2000; 179º da Independência e 112º da República. **Casa Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/lcp/Lcp101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/lcp/Lcp101.htm). Acesso em: 22 jun. de 2018.

\_\_\_\_\_. Proposta de emenda à constituição nº 241-a, de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Câmara dos deputados.** Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1495741&file\\_name=Tramitacao-PEC+241/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1495741&file_name=Tramitacao-PEC+241/2016). Acesso em: 31 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF, em 25 de fevereiro de 1967; 146º da Independência e 79º da República. **Casa Civil.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em 27 de julho de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de

29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 40 da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Brasília, DF, 28 de dezembro de 2012; 191º da Independência e 124º da República. **Casa Civil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772compilado.htm). Acesso em: 4 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. Emenda constitucional nº 98, de 6 de dezembro de 2017. Altera o art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, para prever a inclusão, em quadro em extinção da administração pública federal, de servidor público, de integrante da carreira de policial, civil ou militar, e de pessoa que haja mantido relação ou vínculo funcional, empregatício, estatutário ou de trabalho com a administração pública dos exterritórios ou dos Estados do Amapá ou de Roraima, inclusive suas prefeituras, na fase de instalação dessas unidades federadas, e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc98.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc98.htm). Acesso em: 22 jun. 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Pequena história da reforma gerencial. *In*: COSTIN, Claudia. **Administração Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. A crise da América Latina: Consenso de Washington ou crise fiscal? **Pesquisa e Planejamento Econômico**, v. 21, n. 1, p. 3-23, 1991. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1991/91-AcriseAmericaLatina.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2019.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos et al. **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. Rio de Janeiro: FGV, v. 1, p. 998, 1998.

CAMARGO, José Márcio. **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

CARNOY, Martin. O impacto da mundialização sobre as estratégias da reforma de educação. **Mundialização e reforma da educação: o que os planejadores devem saber**. Brasília: UNESCO. p. 55-86, 2003. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org>. Acesso em: 26 set. 2017.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico-PUCRS**, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 08 fev. 2019.

CARVALHO, Isamir Machado de. **A dinâmica dos mecanismos de proteção e compartilhamento de conhecimento, no processo de desenvolvimento de software, em uma empresa pública de tecnologia da informação (TI)**. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 2014. Disponível em: <http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2015/04/Isamir-Machado-de-Carvalho1.pdf> Acesso em: 20 nov. 2018

CAVALCANTE, Ricardo Bezerra; CALIXTO, Pedro; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Sociedade**, v. 24, n.1, p. 13-18, 2014.

COLLEONI, Cristini; ORSO, Paulino José. A ampliação do acesso à educação superior: o PROUNI e o REUNI em questão. **Seminário de Pesquisa do PPE**. 26 e 27 de maio de 2011. Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: [http://www.ppe.uem.br/publicacoes/seminario\\_ppe\\_2011/pdf/1/021.pdf](http://www.ppe.uem.br/publicacoes/seminario_ppe_2011/pdf/1/021.pdf). Acesso em: 2 ago. 2018.

COUTO, Beatriz. O mal-estar na universidade: coletivização e subsunção do trabalho intelectual. **Universidade, Espaço, Tempo e Imagem**, v. 4, n.5, p. 7-16, 2001.

CRESWELL, John. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CUNHA, Luiz Antônio. Ensino superior e universidade no Brasil. *In*: LOPES, Eliane Marta Teixeira; FILHO, Luciano Mendes Faria; VEIGA, Cynthia Greive (org.). **500 anos de Educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2011.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. O Fordismo/Taylorismo, o Toyotismo, o Toyotismo e as implicações na terceirização. **Boletim Científico ESMPU**, v. 15, n. 47, p. 183-210, 2016.

DEITOS, Juliano Marcelino; SOBZINSKI, Janaina Silvana. Reestruturação produtiva e as mudanças no trabalho e na educação. *In*: **X ANPED - Reunião Científica da ANPED**, Florianópolis, 2014. Disponível em: <http://xanpedsul.faed.udesc.br/>. Acesso em: 23 mai. 2018.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores contrato de trabalho temporário e terceirização**. Nota técnica 175. Publicada em abril

de 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.html>. Acesso em: 24 abr. 2018.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, 2006. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 12 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. O Taylorismo e o Fordismo. A construção histórica da noção de intensidade do trabalho. *In*: **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DURHAM, Eunice Ribeiro. A política educacional do governo Fernando Henrique Cardoso: uma visão comparada. **Novos estud. - CEBRAP**, São Paulo, n. 88, p. 153-179, 2010. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002010000300009](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002010000300009). Acesso em: 04 fev. 2019.

FANFANI, Emilio Tenti. La condición docente: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. **Cadernos de Pesquisa**, v. 38, n. 135, p. 841-844, 2013.

FARIA, Aparecida de. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. *In*: MARTINS, Teixeira de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo. 20. ed. São Paulo: HUCITEC, 1994.

FERNANDES, D.C. Precarização do trabalho. *In*: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <http://www.gestrado.net.br/pdf/330.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2018.

FILHO, Noberto de Castro Nogueira. Centro de ciências da saúde - desde os seus primórdios duas vezes diretor do CCS. *In*: MEDEIROS, Jacinto Londres Gonçalves de. **Cinquentenário do ensino médico na Paraíba**. João Pessoa: Editora Universitária – UFB, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 1. ed. Campinas: Alínea, 2001.

GOUVEIA, Jaqueline Moraes Assis. Trabalho material e imaterial: a ampliação da exploração na economia do conhecimento. **Leituras de Economia Política**, n. 26, 2018, p. 61-76. Disponível em: <http://revistalep.com.br/index.php/lep/article/viewFile/314/160>. Acesso em: 08 fev. 2018.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 18. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2009.

HARDT, Michael; NEGRI, Antônio. **Multidão**: guerra e democracia na era do império. Tradução: Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Record, 2005. Disponível em: <https://cacaufreire.wordpress.com/2009/02/24/o-conceito-de-trabalho-imaterial-hardt-negri-multidao-2005/>. Acesso em: 10 fev. 2019.

HIPOLYTO, A.M. **Processo de trabalho docente**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM. Disponível em: <http://www.gestrado.net.br/pdf/334.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2019.

JÚNIOR, Luíz de Sousa. Reformas educativas e qualidade de ensino. In: **Conceitos: Universidade, Espaço, Tempo e Imagem**, v. 4, n. 5, p.17-23, 2001.

KOEHLER, S. E. **A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM**. 2006. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/7044/SOLANGE.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>. Acesso em: 05 fev. 2019.

KUENZER, Acácia. Exclusão includente e inclusão excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho. In: LOMBARID, J. C; SAVIANI, D.; SANFELICE, J. L. **Capitalismo, trabalho e educação**. v. 3, p. 77-96, 2002. Campinas: Autores Associados, HISTEDBR, 2002.

LEDA, Denise Lessa. A precarização do trabalho na universidade pública e suas repercussões na subjetividade do professor substituto. Rio de Janeiro, **Revista Contemporânea de Educação**, v. 10, n. 20. 2015. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/2500>. Acesso em: 10 dez. 2018.

LIMA, Jacob Carlos. Trabalho, precarização e sindicalismo: os trabalhadores e as cooperativas de trabalho. **Revista Estudos de Sociologia UNESP**, n. 21, p.59-71, 2006.

LOPES, José Sergio Leite. Notas sobre a precarização do trabalho no Brasil. **Estudos do Trabalho**, v. 5. n. 8, 2011.

MAGNI, Ana Carla. **Flexibilização e precarização nos serviços públicos: o caso do IBGE**. 2016. 1 recurso online (395 p.). Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/320950>. Acesso em: 31 ago. 2018.

MAGNI, Ana Carla et al. Não há nada de excepcional no precário: o caso dos trabalhadores temporários no IBGE. **Revista Urutágua**, n. 34, p. 143-155, 2016. 2016.

MACEDO, Arthur Roquete de; TREVISAN, Ligia Maria Vettorato; MACEDO, Caio Sperandeo de. Educação superior no século XXI e a reforma universitária brasileira. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, v.13, n. 47, p.127-148, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v13n47/v13n47a02.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2018.

MANCEBO, Deise. Educação superior no Brasil: expansão e tendências (1995- 2014). **37ª Reunião Nacional da ANPED**, 04 a 08 de outubro de 2015, UFSC – Florianópolis.

\_\_\_\_\_. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010279722007000100010&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010279722007000100010&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso em: 20 de outubro de 2018.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 7. ed. 5. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Heloisa de Souza. Os dilemas do movimento sindical em face. *In*:



MARTINS, Teixeira de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo**. 20. ed. São Paulo: HUCITEC, 1994.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Carlos Benedito. A Reforma Universitária de 1968 e a Abertura para o Ensino Superior Privado no Brasil. **Educação & sociedade**, v. 30, n. 106, p. 15-35, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n106/v30n106a02>. Acesso em: 09 ago. 2018.

MELLO, Fábio Mansano de. Neoliberalismo e qualificação do trabalho docente. **IV Colóquio Internacional de Marx e Engels**. Novembro de 2007. Disponível em: [http://www.unicamp.br/cemarx/anais\\_v\\_coloquio\\_arquivos/arquivos/comunicações/gt5/essao3/Fabio\\_mello.pdf](http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicações/gt5/essao3/Fabio_mello.pdf). Acesso em: 20 mai. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. *In*: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 33. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

NAVARRO, Vicente. Produção e estado de bem-estar: O contexto político das reformas. **Lua Nova**. São Paulo, n. 28-29, p. 157-200, abril, 1993. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-64451993000100007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451993000100007&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 21 de setembro de 2018.

NOZAKI, William. **Fordismo e pós-fordismo no Brasil**. 2006. Disponível em: [https://www.academia.edu/7691465/Fordismo\\_e\\_Pós-Fordismo\\_no\\_Brasil](https://www.academia.edu/7691465/Fordismo_e_Pós-Fordismo_no_Brasil). Acesso em: 06 abr. 2018.

OLIVA-AUGUSTO, Maria Helena. Tempo, indivíduo e vida social. **Ciência e Cultura**., São Paulo, v. 54, n. 2, p. 30-33, 2002. Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252002000200025](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252002000200025). Acesso em: 08 fev. 2018.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Catalão: UFG, 2011. Disponível em:

[https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual\\_de\\_metodologia\\_cientifica\\_Prof\\_Maxwell.pdf](https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_Prof_Maxwell.pdf). Acesso em: 09 ago. 2018.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.

\_\_\_\_\_. Regulação educativa na América Latina: repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. **Educação em Revista**, v. 44, p. 209, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/edur/n44/a11n44.pdf>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

\_\_\_\_\_. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

PALILLOT, Mônica Dias; BRITO, Francisco de Assis Toscano. Formação docente: em busca de educador de qualidade. **Conceitos: Política Social, Educação, Ciência e Cultura**, v. 6, n. 11 e 12, p.52-60, 2004.

PAULA, Sabrina Nogueira de. **Flexibilização Trabalhista**. 2010. Disponível em: [http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4170](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4170). Acesso em: 14 agosto de 2016.

PENA, Rodolfo F. Alves. **Toyotismo e acumulação flexível**. Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em: 01 fev. 2019.

PIMENTA, Selma Garrido; ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos; CAVALLET, Valdo José. **Docência no ensino superior: construindo caminhos. Formação de educadores: desafios e perspectivas**. São Paulo: UNESP, p. 267-278, 2003.

\_\_\_\_\_. **Docência no ensino superior**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

PIMENTEL, Carolina; CAVALCANTE, Maria. **Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado pela Câmara**. 2017. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-03/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-aprovado-pela-camar>. Acesso em: 22 abr. 2018.

PINA, José Augusto; NAVARRO STOTZ, Eduardo. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 39, n. 130, 2014.

PINA, José Augusto. **Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística**: estudo de caso na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo. 2012. 367 f. Tese (Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/14457>. Acesso em: 14 fev. 2019.

POCHMAN, Marcio. **A metrópole do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Brasiliense, 2001.

\_\_\_\_\_. **O trabalho sob o fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século XXI. 1. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

POSTONE, Moishe. Repensando a crítica de Marx ao capitalismo. *In*: PAIVA, J. **Teoria crítica radical, a superação do capitalismo e a emancipação humana**. Fortaleza: Instituto Filosofia da Práxis, p. 85-150, 2000. Disponível em: <http://www.krisis.org/2000/repensando-a-critica-de-marx-ao-capitalismo/>. Acesso em: 20 dez. 2018.

PRADO, Marcos Lázaro. **Flexibilização e novas estratégias de intensificação do trabalho nas usinas de açúcar e álcool a partir dos anos 90**: estudo de caso na região de Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. 2008. 125 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2008. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/99019>>. Acesso em: 25 de junho de 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS (PROGEP). **RH em números**. João Pessoa: UFPB, 2015. Disponível em: <http://www.progep.ufpb.br/node/561>. Acesso em: 15 agosto de 2018.

REIS, Jair Teixeira dos. Precarização das relações de trabalho no ordenamento brasileiro: estágio de estudantes. *In*: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, 2008. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=2498](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2498). Acesso em: 06 ago. 2018.

RICARDO, Antônio José Fernandes. **A intensificação do trabalho docente dentro e fora da jornada remunerada de trabalho**. Reunião Científica Regional da ANPED: Educação e movimentos Sociais e políticas governamentais. XI ANPED SUL. Curitiba/Paraná, 24 a-27 de julho de 2016. Disponível em:

[http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wpcontent/uploads/2015/11/eixo21\\_ANTONIO-JOS%C3%89-FERNANDES-RICARDO.pdf](http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wpcontent/uploads/2015/11/eixo21_ANTONIO-JOS%C3%89-FERNANDES-RICARDO.pdf). Acesso em: 20 de dezembro de 2018.

ROCHA, Lucília Mendes. **A reconfiguração do trabalho no serviço público brasileiro**: uma análise do processo de (Des) regulamentação a partir da Reforma gerencial. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas. 2010. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1635/1/PDF%20-%20Luc%C3%ADlia%20Mendes%20Rocha.pdf>. Acesso em: 25 de jun. 2018.

ROSSI, Pedro; DWECK, Esther. Impactos do novo regime fiscal na saúde e educação. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 32, p. e00194316, 2016.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira. **O mercado de trabalho formal em Montes Claros**. Montes Claros. Dissertação em desenvolvimento social. Universidade Estadual de Montes Claros. 2009.

SANTOS, Sheila Daniela Medeiros dos. A precarização do trabalho docente no ensino superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 46, p.229-244, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/er/n46/n46a16.pdf>. Acesso em: 23 de abril de 2018.

SANTOS, Suelen c. A precariedade das formas alternativas de trabalho. *Esquerda e Diário*, 2016. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/A-precariiedade-das-formas-alternativas-de-trabalho>. Acesso em: 02 de abril de 2019.

SAVIANI, Demerval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, v. 12, n. 34, p.152-180, 2007.

SENKEVICS. Adriano. **As políticas neoliberais na educação**: um panorama geral. Disponível em: <https://ensaiosdegenero.wordpress.com>. Acessado em: 02 jul. 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez editora, 2017.

SOUSA JÚNIOR, Luíz de. Reformas Educativas e Qualidade de Ensino. In :Conceitos: Universidade, Espaço , Tempo e Imagem. João Pessoa, v. 4, n.5, p.17-23, jan/jun. 2001.

STALLIVIERI, L. O. **Sistema de Ensino Superior do Brasil:** características, tendências e perspectivas. Assessoria de Relações Interinstitucionais e Internacionais. UCS, 2006. 2017. Disponível em: <http://flacso.org.br/?publication=o-sistema-de-ensino-superior-do-brasil-caracteristicas-tendencias-e-perspectivas>. Acesso em: 01 mai. 2018.

TOSI, Giuseppe. Sugestões para a efetiva autonomia da universidade pública brasileira. **Conceitos: Reforma Universitária, Educação e Cultura**, v. 5, n. 10, p. 7-13, 2004.

VIEIRA, Renato Gomes. **Trabalho docente no mundo contemporâneo.** Disponível em: [https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho\\_15.pdf](https://nest.cienciassociais.ufg.br/up/154/o/Trabalho_15.pdf). Acesso em: 20 de set. 2018.

ZORSAL, Marcos Freisleben. **Educação nos tempos neoliberais:** uma leitura possível da repetição histórica em Marx a partir da análise conjuntural de Antônio Gramsci. 2007. Disponível em: [http://www.unicamp.br/cemarx/anais\\_v\\_coloquio\\_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt5/essao3/Fabio\\_Mello.pdf](http://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt5/essao3/Fabio_Mello.pdf). Acesso em: 20 mai. 2018.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - Termo de consentimento Livre Esclarecido – TCLE

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a)

Esta pesquisa é sobre **PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA: O CASO DO PROFESSOR SUBSTITUTO DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE** e está sendo desenvolvida pelo(s) pesquisadora **EDILEUZA DA SILVA TORRES**, aluno do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> **MARIA DA SALETE BARBOZA DE FARIAS** .

Os objetivos do estudo são analisar o processo de precarização e flexibilização do trabalho docente do professor substituto da UFPB.

A finalidade deste trabalho é contribuir para com mais um olhar de alerta para a intensificação do trabalho e do processo de precarização da atividade docente bem como, para a importância do professor seja ele, substituto ou efetivo para a construção de uma educação de qualidade.

Solicitamos a sua colaboração para a realização de uma entrevista, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos e publicar em revista científica. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Informamos que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o (a) senhor (a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá quaisquer sanções ou constrangimentos.

A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

---

Assinatura do Participante da Pesquisa

Contato do Pesquisador (a) Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar para o pesquisador **Edileuza da Silva Torres-**

Endereço (Setor de Trabalho): **COORDENAÇÃO DE FARMÁCIA /CCS/UFPB**

Telefone: 99679-9355

Ou

Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba Campus I - Cidade Universitária - 1º Andar – CEP 58051-900 – João Pessoa/PB

(83) 3216-7791 – E-mail: **comitedeetica@ccs.ufpb.br**

Atenciosamente,

---

Assinatura do Pesquisador Responsável

**APÊNDICE B – Entrevista direcionado aos professores Substitutos do CCS /UFPB****ROTEIRO DE ENTREVISTA:****PROFESSORES SUBSTITUTOS DO CCS/UFPB 2018.****I – PERFIL**

Nome \_\_\_\_\_

Idade \_\_\_\_\_

Qual é o seu estado civil? \_\_\_\_\_

Qual é a sua idade? \_\_\_\_\_

Qual é a sua maior titulação acadêmica? \_\_\_\_\_

**II TRABALHO DOCENTE NO CCS/ UFPB**

- 1.É a primeira vez que você trabalha como professor substituto?
2. Há quanto tempo ministra aulas no CCS /UFPB?
3. Quais experiências de trabalho você teve anteriormente?
4. Você tem alguma atividade remunerada além da de docente substituto no CCS /UFPB?Qual foi o principal fator que o fez buscar mais de uma atividade remunerada?
5. Você acredita que as condições nas quais ministra aulas como professor substituto influenciam em suas relações com os estudantes e demais colegas de trabalho? Poderia expor de que forma você enxerga seu cotidiano de trabalho como docente substituto no CCS - UFPB?
6. Quantas e quais são as disciplinas que você ministra? Elas correspondem sua área de interesse de estudo? Explique.



7. Quantos alunos você tem em cada disciplina? Você poderia expressar seu sentimento quanto a isso?

8. Descreva as atividades que você acha que exigem maior grau de comprometimento: Como você lida com essas situações?

9. Quais suas expectativas (profissional) em relação ao trabalho docente?

### **III- CONDIÇÕES DE TRABALHO /INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO JORNADA DE TRABALHO**

1. Qual é a sua carga horária de trabalho semanal ( ) 20h (...) 40h

2. Em algum momento exercendo o trabalho de professor substituto você concluiu que trabalha demais? Se sim, em qual momento? Você poderia relatar como você se sente em relação a isso?

3. Em algum momento você percebeu que o tempo não é suficiente para cumprir todas demandas de trabalho? Como prioriza suas atividades diante do tempo?

4. Como e com que frequência você costuma se divertir ou relaxar? E quantas vezes por mês você consegue esse tempo para se divertir ou relaxar?

5. Como você enxerga sua jornada de trabalho como docente substituto, considerando o tempo de não- trabalho e o tempo de trabalho? Existiram ou existem situações nas quais você já percebeu que o tempo de trabalho e de não - trabalho se mesclam?

6. Em algum momento, você se sente ou se sentiu cansado, desestimulado em sua rotina de trabalho? Se sim, poderia relatar?

7. De que forma você considera sua rotina de trabalho tem repercutido sobre sua saúde e por quê?

8. De que forma seu trabalho interfere na sua relação familiar?

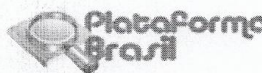
9. A UFPB te dá todas as condições estruturas necessárias para exercer seu trabalho como professor Substituto? Relate.

**10.** Você poderia expor seu entendimento sobre a precarização do trabalho?

**11.** Qual a sua percepção acerca da flexibilização do contrato de trabalho no qual está submetido atuando como professor substituto no CCS-UFPB?

**ANEXO – AUTORIZAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA**

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA : O CASO DO PROFESSOR SUBSTITUTO DO CENTRO CIÊNCIAS DA SAÚDE

**Pesquisador:** EDILEUZA DA SILVA TORRES

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 02594818.8.0000.5188

**Instituição Proponente:** Universidade Federal da Paraíba

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.033.072

**Apresentação do Projeto:**

Trata-se de um projeto de pesquisa egresso do PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR – MESTRADO PROFISSIONAL, do CENTRO DE EDUCAÇÃO, da UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, da aluna EDILEUZA DA SILVA TORRES, sob orientação da Profª. Dra. Maria da Salette Barboza de Farias.

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Analisar o processo de precarização e flexibilização do trabalho docente do professor substituto da UFPB.

Objetivo Secundário:

- Identificar as políticas educacionais e de gestão da UFPB direcionadas ao professor substituto;
- Caracterizar o perfil do professor substituto na UFPB;
- Investigar as percepções deste professor acerca das suas condições de trabalho.

**Endereço:** UNIVERSITARIO S/N

**Bairro:** CASTELO BRANCO

**CEP:** 58.051-900

**UF:** PB

**Município:** JOAO PESSOA

**Telefone:** (83)3216-7791

**Fax:** (83)3216-7791

**E-mail:** comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 3.033.072

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

CONSTRANGIMENTO AO ABORDAR OS SUJEITOS DA PESQUISA (PROFESSORES SUBSTITUTOS).

Benefícios:

VISA CONTRIBUIR PARA A REFLEXÃO ACERCA DA CONDIÇÃO DE TRABALHO E DAS CONSEQUÊNCIAS DO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFESSORES SUBSTITUTOS.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O presente projeto apresenta coerência científica, mostrando relevância para a academia, haja vista a ampliação do conhecimento, onde se busca, principalmente, analisar o processo de precarização e flexibilização do trabalho docente do professor substituto da UFPB.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os Termos de Apresentação Obrigatória, foram anexados tempestivamente.

**Recomendações:**

RECOMENDAMOS QUE ANTES DO USO DO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) SEJAM INCLUÍDOS TODOS OS OBJETIVOS (GERAL E ESPECÍFICOS), COMO EXPRESSOS NO PROJETO DETALHADO E NAS INFORMAÇÕES BÁSICAS GERADAS PELA PLATAFORMA BRASIL.

RECOMENDAMOS TAMBÉM QUE AO TÉRMINO DA PESQUISA A PESQUISADORA RESPONSÁVEL ENCAMINHE AO COMITÊ DE ÉTICA PESQUISA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA, RELATÓRIO FINAL E DOCUMENTO DEVOLUTIVO COMPROVANDO QUE OS DADOS FORAM DIVULGADOS JUNTO À INSTITUIÇÃO ONDE OS MESMOS FORAM COLETADOS, AMBOS EM PDF, VIA PLATAFORMA BRASIL, ATRAVÉS DE NOTIFICAÇÃO, PARA OBTENÇÃO DA CERTIDÃO DEFINITIVA.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

TENDO EM VISTA O CUMPRIMENTO DAS FORMALIDADES ÉTICAS E LEGAIS, SOMOS DE PARECER FAVORÁVEL A EXECUÇÃO DO PRESENTE PROJETO, DA FORMA COMO SE APRESENTA, SALVO MELHOR JUÍZO.

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br



UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS  
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE  
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 3.033.072

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1220273.pdf	08/11/2018 21:54:33		Aceito
Folha de Rosto	folhaderosto_edileuza.pdf	08/11/2018 21:54:18	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMODECONSETIMENTO.doc	05/10/2018 12:03:16	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Outros	termodesubmissaoass.doc	05/10/2018 11:09:46	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Outros	submissao_edileuza.jpg	05/10/2018 11:09:09	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Orçamento	cartaanuencia_edileuza.jpg	04/10/2018 22:59:51	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Outros	certidaoaprovacao_edileuza.jpg	04/10/2018 22:58:41	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Outros	termodecompromisso_edileuza.jpg	04/10/2018 22:57:50	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Outros	instrumentodecoleta.docx	04/10/2018 22:56:55	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Orçamento	orcamento_edileuza.jpg	04/10/2018 22:52:13	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Cronograma	cronograma_edileuza.jpg	04/10/2018 22:50:29	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	04/10/2018 22:28:56	EDILEUZA DA SILVA TORRES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

Endereço: UNIVERSITARIO S/N  
Bairro: CASTELO BRANCO CEP: 58.051-900  
UF: PB Município: JOAO PESSOA  
Telefone: (83)3216-7791 Fax: (83)3216-7791 E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br