



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII – GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIA EXATAS E SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

ADRIELE MERCIA SOUZA DE ASSIS

**O ESTADO NEOLIBERAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO
COM DOCENTES SUBSTITUTOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

PATOS

2022

ADRIELE MERCIA SOUZA DE ASSIS

**O ESTADO NEOLIBERAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO
COM DOCENTES SUBSTITUTOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em gestão pública.

Área de concentração: Gestão social, políticas públicas e controle social.

Orientador: Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos.

**PATOS
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A848e Assis, Adriele Mercia Souza de.

O estado neoliberal e a precarização do trabalho [manuscrito] : um estudo com docentes substitutos da Universidade Estadual da Paraíba / Adriele Mercia Souza de Assis. - 2022.

40 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Gestão Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Thelma Flaviana Rodrigues dos Santos, Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Neoliberalismo. 2. Trabalho. 3. Precarização. 4. Docência. 5. Ensino Superior. I. Título

21. ed. CDD 306.36

ADRIELE MERCIA SOUZA DE ASSIS

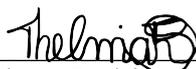
**O ESTADO NEOLIBERAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO
COM DOCENTES SUBSTITUTOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em gestão pública.

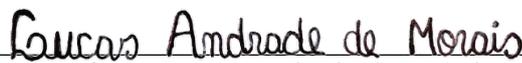
Área de concentração: Gestão social, políticas públicas e controle social.

Aprovada em: 11 / 02 / 2022 .

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Thelma Flavia Rodrigues dos Santos (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Lucas Andrade de Moraes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Roseli de Fátima Corteletti
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 5 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 7 |
| 2.1 Estado neoliberal e precarização das relações de trabalho..... | 7 |
| 2.2 Perdas das conquistas dos trabalhadores e as reformas brasileiras | 12 |
| 2.3 A precarização do trabalho docente nas Universidades Públicas..... | 16 |
| 3 METODOLOGIA..... | 19 |
| 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES | 20 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 28 |
| REFERÊNCIAS | 32 |
| APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA | 36 |
| APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO | 38 |

O ESTADO NEOLIBERAL E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO COM DOCENTES SUBSTITUTOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

THE NEOLIBERAL STATE AND WORK PRECARIZATION: A STUDY WITH SUBSTITUTIVE TEACHERS OF UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Adriele Mercia Souza de Assis¹

RESUMO

O neoliberalismo é uma doutrina econômica que tem como pressuposto básico a mínima participação do Estado na economia. Empregada na realidade brasileira a partir da década de 1990, essa ideologia tem gerado efeitos diversos na vida dos trabalhadores, uma vez que promove flexibilizações legislativas, que resultam na perda de direitos fundamentais para classe trabalhadora. No contexto neoliberal, a administração pública tem sido alvo de significativas reformas, as quais têm afetado diretamente as universidades públicas. Assim, as IES vêm sofrendo cortes orçamentários significativos, o que as obriga a promover menos concursos públicos e, conseqüentemente, recorrer à contratação de docentes temporários. Tendo em vista os fatos, a partir de uma metodologia qualitativa-explicativa e através de um estudo de caso, foram realizadas oito entrevistas com docentes de vínculo temporário da instituição, a fim de verificar a percepção de existência (ou não) de vínculos precarizados no serviço prestado pelos professores substitutos da Universidade Estadual da Paraíba, no Campus VII. A partir dos resultados, foi possível verificar que esses profissionais, em sua maioria, apesar de satisfeitos com o exercício da docência, têm remunerações incompatíveis com suas qualificações, cargas horárias exaustivas e mínimas condições para o seu desenvolvimento no magistério.

Palavras-chave: neoliberalismo; trabalho; precarização; docência; ensino superior.

ABSTRACT

Neoliberalism is an economic doctrine that has as its basic assumption the minimum participation of the State in the economy. Employed in the Brazilian reality since the 1990s, this ideology has generated different effects on the lives of workers, since it promotes legislative flexibility, which results in the loss of fundamental rights for the working class. In the neoliberal context, public administration has been the target of significant reforms, which have directly affected public universities. Thus, HEIs have been suffering significant budget cuts, which forces them to promote fewer public tenders and, consequently, resort to hiring temporary professors. In view of the facts, from a qualitative-explanatory methodology and through a case study, eight interviews were carried out with professors with a temporary bond at the institution, in order to verify the perception of the existence (or not) of precarious bonds in the service provided by substitute professors at the State University of Paraíba, on Campus

¹ Graduada em administração pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Pós-graduanda em Gestão Pública pela UEPB. E-mail: adrielemercia2016@gmail.com.

VII. From the results, it was possible to verify that these professionals, in their majority, despite being satisfied with the exercise of teaching, have remuneration incompatible with their qualifications, exhaustive workloads and minimal conditions for their development in the teaching profession.

Keywords: neoliberalism; work; precariousness; teaching; university education.

1 INTRODUÇÃO

Recentemente, as relações trabalhistas vêm sendo modificadas no Brasil e no mundo. Tais mudanças são, em sua maior parte, resultado da inserção de políticas neoliberais na realidade nacional, fato que, muito claramente, tem aprofundado a precarização do trabalho.

Santos (2012), afirma que a partir dos anos de 1990 a aproximação entre aquilo que é público e privado fez com que os brasileiros vivenciassem fenômenos que são consequência da globalização e das reformas neoliberais, como a terceirização, a fragilização dos sindicatos e a reestruturação industrial.

Tais fatores podem ser incluídos no conceito de precarização do trabalho. Araújo e Morais (2017) dizem que essa conceituação vem sendo concebida como um produto da flexibilização do mercado de trabalho, que privilegia a disseminação de novas formas de contratos trabalhistas e a maior oferta de empregos de natureza flexível em comparação àqueles de caráter estável.

Apesar de muito visível nas relações trabalhistas da iniciativa privada, essas transformações no mundo do trabalho também podem ser verificadas no setor público. No Brasil, tal fenômeno teve maior visibilidade a partir do início da década de 1990, embora as raízes da política neoliberal decorram do Decreto-Lei 200 de 1967.

A Reforma Gerencial da Administração Pública, promovida no governo de Fernando Henrique Cardoso, objetivou a superação do modelo burocrático, devido a sua ineficiência em lidar com as transformações econômicas acarretadas pela globalização (CARDOSO, 2015). Nesse ensejo, o autor ainda declara que, frente a tal contexto, o Estado deveria exercer um papel de agente facilitador, utilizando-se, para tanto, de processos como a privatização, a publicização, a terceirização, entre outros.

Assim, convém destacar que a Reforma do Estado, promovida nos anos de 1990, alterou significativamente a estrutura das universidades públicas do Brasil. Tal concepção é confirmada por Souza (2017), a qual afirma que, para atender a pressões de organismos

internacionais, o ensino superior brasileiro enfrentou reformas estruturantes, com o intuito de inserir a educação pública no contexto das atividades econômicas.

Nas Instituições de Ensino Superior (IES), conforme Costa (2016), a gerência proveniente desse novo modelo de Estado tem levado as universidades à fragilização da sua estrutura e à redução dos recursos públicos nelas investidos. Assim, a autora aponta que a precarização, nesse contexto, pode ser verificada na política de substituição insuficiente de docentes aposentados ou demissionários, o que impacta diretamente as atividades de pesquisa e extensão, que são os pilares constituintes das universidades públicas, junto ao ensino.

Uma vez que a Reforma Gerencial inclui o princípio da eficiência à Administração Pública brasileira, insere-se no ideário das universidades públicas o conceito de produtividade. Essa lógica, que é apresentada por Santos (2012), torna mais difícil a realização de atividades que objetivem à inseparabilidade do ensino, pesquisa e extensão, bem como à transformação social.

Naquilo que diz respeito ao conteúdo do trabalho em si, é possível verificar que a precarização revela-se nas situações de instabilidade e insegurança provenientes das relações de trabalho; de enfraquecimento dos grupos classistas, como sindicatos e associações; e da esmagadora necessidade de adaptação a mudanças (ARAÚJO; MORAIS, 2017).

Quando se observa a precarização do trabalho a partir da realidade do docente do ensino superior, verifica-se que, conforme Costa (2016, p.179), tal categoria é submetida a alienações desde o desenvolvimento de sua qualificação quando do apressuramento, “que incorre no rebaixamento da formação inicial, nos cursos de graduação e nos tecnológicos; da degradação das condições laborais; da perda do poder aquisitivo dos salários; e da própria transformação da formação universitária num serviço”.

Assim, a partir do que foi observado, a presente pesquisa destina-se a verificar a percepção de existência (ou não) de vínculos precarizados no serviço prestado pelos professores substitutos da Universidade Estadual da Paraíba, no Campus VII.

Como objetivos específicos, intenta-se explorar as características dos vínculos contratuais dos professores substitutos da UEPB; comparar as condições de trabalho e direitos garantidos aos docentes de vínculo temporário e aos de vínculo efetivo da instituição; e investigar se o trabalho dos docentes substitutos da UEPB pode ser caracterizado como trabalho precário ou precarizado e quais as possíveis consequências destes fenômenos para o trabalho dos docentes sob a lógica da proposta neoliberal.

A proposta de pesquisa decorre de observações da autora, feitas ao longo de sua jornada acadêmica, e parte da hipótese de que existem diferenças significativas nas condições

de trabalho e nas garantias oferecidas ao docente substituto em comparação àquelas ofertadas ao professor de vínculo efetivo. Além disso, pressupõe-se que o fenômeno de precarização afeta não só o ensino, mas também as atividades de pesquisa e extensão das universidades públicas.

A próxima seção do estudo trará as inúmeras abordagens teóricas acerca da precarização do trabalho no Estado neoliberal e de como ela se manifesta nos vínculos firmados entre as universidades públicas e os docentes contratados de maneira temporária. Posteriormente, pode-se consultar os métodos utilizados para concretização do estudo, bem como os resultados alcançados e as considerações finais da autora.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estado neoliberal e precarização das relações de trabalho

O mercado de trabalho é um dos aspectos da sociedade moderna que mais sofreu mudanças ao longo do tempo, em especial no último século. Antunes (2000) afirma que existe um conjunto de transformações e metamorfoses que têm afetado os trabalhadores, o qual é resultante da predominância de elementos neoliberais no mundo produtivo.

Muitas dessas mudanças se devem à flexibilização das normas trabalhistas, fruto da propagação da ideologia neoliberal na política brasileira. Antunes (2000) afirma que, com o término da década de 1970 e a inevitável crise do Estado do Bem-Estar Social marcado pelos ideais keynesianos², o neoliberalismo passou a estabelecer a agenda política dos países desenvolvidos, orientando aspectos como o crescimento das privatizações, o enxugamento da máquina estatal, a reorganização produtiva e as mudanças das políticas monetária e fiscal, propondo, assim, uma aproximação ideológica aos organismos internacionais de domínio do capital, como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial, entre outros.

A doutrina neoliberal, de acordo com Bresser-Pereira (2009, p.8), tentou aumentar o poder do mercado frente ao enfraquecimento do Estado a partir de alguns pressupostos como:

² John Maynard Keynes foi um grande economista do século XX, cuja obra fez crítica aos postulados do equilíbrio geral e ao livre mercado. Para Keynes, a concepção de que a oferta cria a sua própria demanda não era absoluta, fato que o diferenciou no campo da teoria econômica. Pode-se dizer que uma das suas maiores contribuições foi trazer de volta o aspecto político à economia, uma vez que a mesma está à mercê das intervenções governistas e dos grupos políticos detentores do poder (LIMA; PITAGUARI, 2005).

que deixasse de se encarregar da produção de determinados bens básicos relacionados com a infraestrutura econômica; segundo, que desmontasse o Estado social, ou seja, todo o sistema de proteção social por meio do qual as sociedades modernas buscam corrigir a cegueira do mercado em relação à justiça social; terceiro, que deixasse de induzir o investimento produtivo e o desenvolvimento tecnológico e científico, ou seja, de liderar uma estratégia nacional de desenvolvimento; e, quarto, que deixasse de regular os mercados e principalmente os mercados financeiros porque seriam autorregulados.

Portanto, a fim de se conter as aspirações social democratas que se espalhavam nos centros e nas periferias do capital, bem como para buscar conter a crise de acumulação capitalista, iniciada nos anos de 1970, o neoliberalismo se tornou uma alternativa atraente para a política econômica das nações (CARDOSO, 2016). Nesse sentido, Kalleberg (2009) atribui ao crescimento da globalização e à difusão das convicções neoliberais a precarização do trabalho nas últimas décadas, tendo em vista os ataques inferidos aos direitos trabalhistas.

Apesar de se nutrir um discurso de maior eficiência tanto no setor privado quanto no público, de acordo com Harvey (2008), Boito Jr (2003) e Antunes (2010):

[...] os propósitos do neoliberalismo incluem a fidelidade e defesa dos interesses das elites econômicas, ao se aumentar substancialmente o número de privatizações de empresas, bem como, de facilitar a entrada de capitais especulativos, obedecendo, assim, à dinâmica financeira das grandes empresas (apud CARDOSO, 2016, p.6).

Verifica-se que a proposta neoliberal é um projeto político que visa transformar a economia das nações, tornando-as mais flexíveis à fluidez do capitalismo. Na era do capital especulativo, na qual investimentos são facilmente transferidos entre as nações, o neoliberalismo é uma agenda quase que impositiva para a sobrevivência econômica de um país e, dessa maneira, o Estado fica submetido aos interesses do capital.

Para compreender melhor o contexto de desenvolvimento do trabalho precário e do trabalho precarizado. Kalleberg (2009, p.21) conceitua o primeiro como “trabalho incerto, imprevisível, e no qual os riscos empregatícios são assumidos principalmente pelo trabalhador, e não pelos seus empregadores ou pelo governo”.

O trabalho precarizado, por sua vez, é definido como aquele em que o trabalhador percebe que as práticas da gestão são injustas, de forma que o mesmo se sente sobrecarregado com “exercício das suas atividades, sem condições de exercê-las com segurança, prejudicando o seu bem-estar físico e mental” (ARAÚJO; MORAIS, 2017, p.7).

Druck (2011, p.48), nesse sentido, afirma que as condições precárias de trabalho

que tem levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho (imposição de metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho, polivalência, etc.) sustentada na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização, que tem se propagado de forma epidêmica, e nas formas de abuso de poder, através do assédio moral, que tem sido amplamente denunciado e objeto de processos na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho.

Uma vez apresentados os conceitos mencionados acima, é importante que se faça uma breve descrição sobre os modelos de produção fordista e toyotista, já que é a partir da evolução daquele para este que as relações trabalhistas foram também transformadas.

O modelo fordista das relações de trabalho teve seu auge nos anos pós-guerras. Seu principal objetivo consistiu no acréscimo de produtividade industrial. Ribeiro (2015) afirma que a partir dessa filosofia produtiva introduz-se a esteira rolante no processo de produção, o que fez com que o operário apenas recebesse o trabalho, mantendo-se em uma posição fixa. Essa adequação do chão de fábrica foi suficiente para aumentar a produtividade das indústrias.

Além disso, em conformidade com Hobolt (2002), a fim de conter as resistências de alguns trabalhadores aos novos moldes produtivos, Ford ofereceu também aumentos salariais significativos. Em contrapartida, o operário deveria aderir a um estilo de vida proposto pela filosofia fordista (RIBEIRO, 2015).

Tal estilo é descrito por Gounet (1992), segundo o qual, para receber os aumentos salariais descritos anteriormente, os operários deveriam adotar uma boa conduta frente à sociedade, por meio de comportamentos específicos, como não beber e destinar aquilo que recebiam ao sustento familiar.

Dessa forma, percebe-se que as relações trabalhistas baseadas no modelo fordista/taylorista eram extremamente mecânicas. Os operários ofertavam a sua força de trabalho em troca da remuneração acordada, mas deveriam, além disso, adequar-se aos moldes produtivos exigidos à época.

No entanto, em decorrência das inúmeras crises globais vivenciadas a partir da década de 1970, bem como do declínio keynesiano nas economias mundiais, o fordismo também perdeu força como modelo de produção. Foi em um contexto de instabilidade e de necessidade de reestruturação produtiva que o toyotismo surgiu para transformar as relações de trabalho.

O modelo toyotista traz maior flexibilidade às relações de trabalho. Assim, Abramides e Cabral (2003, p.5) afirmam que as consequências do modelo de acumulação flexível do capital

[...] favoreceram o processo de flexibilização do trabalho que conduziu à desregulamentação de direitos sociais e trabalhistas: reduziu o quantitativo do operariado fabril; incrementou a terceirização e a subproletarização; estimulou o trabalho precário e parcial e ampliou o desemprego estrutural, entre outros danos trabalhistas. Pode-se apontar, ainda, o surgimento do operário polivalente, o aumento da produtividade, a redução do operariado fabril, o atrelamento da mercadoria à demanda determinada, ou seja, a manutenção do estoque mínimo, conforme a lógica do just in time [...]

Além disso, ressalta-se que, embora partilhe da lógica de racionalização do trabalho do fordismo/taylorismo, no modelo japonês verifica-se a tendência de se objetivar controlar o aspecto subjetivo da produção (ANTUNES; ALVES, 2004). Segundo Hobolt (2002), o modelo toyotista constata que é necessário permitir que a intelectualidade do operário floresça e seja apropriada pelo capital.

É no contexto dessa subjetividade que surgem os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ) e o Comprometimento com a Qualidade Total (TQC). A lógica desses instrumentos faz com que a empresa seja percebida como uma extensão da casa, ao mesmo tempo em que os debates voltam-se para o estabelecimento de objetivos e metas aos colaboradores, a fim de minimizar “os processos de luta da classe trabalhadora em seu campo de autonomia e independência de classe” (ABRAMIDES; CABRAL, 2003, p.5).

Percebe-se que, a partir da proposta de inclusão do aspecto subjetivo do operário ao mundo do trabalho, há uma espécie de manobra por parte dos detentores do capital, uma vez que tal estratégia foca o “colaborador” da empresa e não o seu “empregado”. Essa mudança de terminologia pode gerar uma falsa sensação de pertencimento ao trabalhador, mas pode ser usada como forma de maior exploração do capital humano da organização por parte dos empregadores.

Portanto, nas palavras de Antunes e Alves (2004), os operários especializados do fordismo foram gradativamente substituídos por aqueles multifuncionais ou polivalentes, característicos da era toyotista. E é nesse contexto de modificação que as relações de trabalho, antes mais seguras e garantidas, tornam-se flexíveis e precarizadas.

Após breve explanação das transformações no mundo do trabalho, realiza-se a discussão sobre a precarização em si. A precarização do trabalho é a representatividade da flexibilização das relações trabalhistas e a perda de direitos historicamente conquistados pelos

trabalhadores. Nesse sentido, a preocupação com a possibilidade de tornar-se mais um desempregado faz com que os indivíduos se submetam a relações de trabalho precárias ou precarizadas.

Borsoi (2011) aponta que a reestruturação do trabalho, fruto da emergência do paradoxo Toyotista, ocasionou perdas importantes naquilo que diz respeito às garantias sociais e trabalhistas, bem como a imposição de novos padrões de exigência relativos aos níveis de qualidade e produtividade. Além disso, o mesmo autor ainda ressalta que

[...] o preço que os trabalhadores estão pagando por manter a proteção de seus contratos tem sido imenso: salários achatados, direitos sociais reduzidos, ameaça de perda do emprego, jornadas extensas e cobranças excessivas por metas de produtividade (BORSOI, 2011, p.124).

Todo esse ideário é resultado da incorporação de políticas neoliberais às relações trabalhistas. Dessa forma, Hobold (2002) declara que para alcançar a eficiência almejada, as políticas neoliberais instauram ferramentas coercitivas próprias dos mecanismos de mercado. Para o autor, tal imposição pode ser observada “no medo do desemprego, na exclusão social, representando uma forma eficaz de controle capitalista do trabalho nas condições de um novo mundo do trabalho” (HOBOLD, 2002, p.63).

Assim, é possível concluir que a quebra do paradigma fordista/taylorista e do Estado de Bem-Estar Social e a incorporação das convicções toyotistas e neoliberais às relações de trabalho gerou prejuízos significativos para a classe trabalhadora. Kalleberg (2009) afirma que o trabalho precário e a insegurança decorrente do mesmo afeta não somente o indivíduo, mas também as suas famílias, a comunidade em que está inserida a empresa, bem como a política governamental de determinado país.

Contudo, para incorporar práticas precárias às relações de trabalho, é mister que modificações na legislação trabalhista sejam feitas. Para Antunes (2010) a flexibilização das normas do trabalho é fruto de exigências dos capitais globais. O autor ainda ressalta que tal desmonte significa a perda de direitos da classe trabalhadora que foram conquistados arduamente desde o início da Revolução Industrial.

O Brasil, por sua vez, deu seus primeiros passos em termos de conquistas na legislação trabalhista no pós-1930, a partir do governo de Getúlio Vargas. Desde então, tais normas têm sido alteradas para melhor adequação aos interesses do capital. As conquistas dos trabalhadores e as reformas trabalhistas, em especial a última promovida em 2017, é o assunto a ser discutido na próxima subseção deste trabalho.

2.2 Perdas das conquistas dos trabalhadores e as reformas brasileiras

O mercado de trabalho não é estático. Desde os primórdios da sociedade moderna é possível verificar transformações importantes em sua estrutura. Para Pochmann (2020, p.90), o mercado de trabalho brasileiro atravessou três momentos distintos, mas interrelacionados.

A primeira temporalidade respondeu à longa sociedade agrária que terminou por estabelecer as bases pelas quais o mercado de trabalho se constituiu demarcado por importantes especificidades em relação a outros países [...] A segunda temporalidade do mundo do trabalho atendeu aos requisitos da transição para a sociedade urbana e industrial caracterizada por rápido e intenso processo capitalista de modernização conservadora entre as décadas de 1930 e 1980 [...] a terceira temporalidade do mundo do trabalho, atualmente em curso neste início do século XXI, com a antecipada passagem da incompleta sociedade urbana e industrial para a de serviços.

Assim, constata-se a dinamicidade das relações de trabalho na sociedade, as quais tendem a ser direcionadas no tempo conforme a evolução do sistema produtivo em voga. No Brasil, tais relações apenas vieram a ser regulamentadas a partir do início da industrialização nacional, ou seja, após a Proclamação da República (CAMPANA, 2000).

Campana (2000) apresenta em sua obra as inúmeras transformações legislativas que passam a ocorrer a partir de 1890, como, por exemplo, a fiscalização de fábricas e a vedação do trabalho noturno a menores de quinze anos, tendo seu auge na era getulista com a criação da Carteira Profissional, em 1932; a regulação das jornadas de trabalho; a instituição do salário mínimo, em 1940; e a colocação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em vigor desde 1943.

A legislação trabalhista também experimentou importantes transformações na década de 1960. Conceição e Conceição (2017) apontam que foi nesse período que houve uma reforma trabalhista que substituiu a estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além de ter promovido políticas de arrocho salarial e outras reformas específicas, como a fiscal e a bancária.

Dessa forma, percebe-se que o Estado Brasileiro demorou para instituir direitos aos trabalhadores (e, em parte, só o fez por pressão dos movimentos dos trabalhadores ao longo da história, com especial destaque para a pressão exercida pelos sindicatos anarquistas até a década de 1920), mas não tardou em começar a podá-los. As crises econômicas, as mudanças políticas e a internacionalização da economia foram variáveis decisivas para que aquilo que

foi construído no governo Vargas começasse a ser desfeito a partir do regime ditatorial militar.

A situação é agravada na década de 1990. Após experimentar um dos maiores períodos de recessão econômica da história do país, o governo brasileiro começou a buscar alternativas para driblar a crise. Uma delas foi a adoção de políticas neoliberais, as quais flexibilizaram as relações trabalhistas de uma maneira nunca antes vista. Logo,

O discurso “modernizador” do neoliberalismo preconiza que o Estado do bem-estar social e todos os seus “produtos” sociais, como os direitos sociais, passaram a ser um obstáculo muito grande para a economia globalizada, pois o crescimento econômico do país e a competitividade no mercado nacional ficam prejudicados por causa dos direitos sociais e seus “custos” excessivos [...] Assim, o receituário neoliberal é implementado por meio da flexibilidade no direito laboral, além das privatizações das empresas estatais e do corte dos gastos públicos sociais (CAMPANA, 2000, p.135).

Para o Brasil, que não experimentou o desenvolvimento de um Estado do Bem-Estar Social, as consequências do modelo neoliberal foram mais brutais (DRUCK, 2011), especialmente no que diz respeito às relações trabalhistas. Dessa maneira, o início dos anos de 1990 foi palco de uma sucessão de derrotas na luta dos trabalhadores pelos seus direitos (CARDOSO, 2016).

Contudo, para além da agenda neoliberal, na década de 1990, o Brasil, de forma subordinada e passiva, viu ingressar a globalização mundial, capitaneada pelas transnacionais, que resultou no processo de desindustrialização precoce e na não universalização do padrão de consumo aos brasileiros, em particular àqueles que se encontram na base da pirâmide social (POCHMANN, 2020).

Como já apontado, a adesão ao ideário neoliberal resultou na proposição de reformas trabalhistas, a fim de flexibilizar as relações de trabalho e de se adequar às pressões dos organismos internacionais. Dessa forma, as modificações propostas nos anos de 1990, de acordo com Krein (2018, 82), incluíam mecanismos como:

[...] o avanço de formas de contratação atípica (contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário), a flexibilização da jornada (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos), a remuneração variável (o fim da política salarial, o fim dos mecanismos de indexação do salário mínimo, a introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultado e liberação do salário utilidade) e a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos (mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia).

Acerca desse tema, Trovão e Araújo (2020) apontam que, nas últimas décadas, as mudanças nas relações de trabalho foram marcadas pela maior flexibilização legislativa, promovidas com o intuito de assistir as empresas no processo de superação dos obstáculos ao acúmulo de capital.

Nesse sentido, é fundamentado no argumento de que as flexibilizações são imprescindíveis ao processo de superação das crises que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, foi aprovada. A legislação em evidência foi responsável pela promoção de mais uma reforma trabalhista no Brasil, sendo considerada como a mais cruel dentre todas aquelas já implementadas.

Moraes (2018) aponta que aqueles que defendem essa última reforma trabalhista apoiam-se no argumento de que tais modificações legislativas são indispensáveis para superar a crise econômica que assola o Brasil, uma vez que resultará na desoneração da mão de obra e, conseqüentemente, na criação de mais oportunidades no mercado de trabalho.

Nesse contexto de recessão econômica, são introduzidas modificações consideráveis à legislação social e trabalhista brasileira (POCHMANN, 2020). O autor ainda indica alguns exemplos dessas mudanças como a universalização da terceirização, a instituição do teto dos gastos públicos, bem como a reformulação do sistema de aposentadoria e pensão, efetivadas pela Emenda Constitucional nº 103/2019.

Pode-se concluir que as propostas aprovadas pelos governos brasileiros na última década têm representado um retrocesso significativo na aquisição de direitos por parte da grande maioria da população brasileira, que é trabalhadora e que depende, muitas vezes, de um arcabouço jurídico social robusto para obter uma melhor qualidade de vida.

A Lei nº 13.467/2017 propôs uma reforma ampla na legislação do trabalho, abrangendo cerca de uma centena de artigos em dispositivos que tratam sobre esse assunto, especialmente na CLT (KREIN; FILGUEIRAS; OLIVEIRA, 2019). Carvalho (2017) aponta que a flexibilização da jornada de trabalho e da remuneração, a criação do trabalho intermitente e autônomo, as modificações na rescisão dos contratos trabalhistas e nas formas de representação de classe, bem como a descentralização das negociações foram os principais aspectos alcançados pela presente reforma.

Contudo, tantas flexibilizações não foram suficientes para aquecer o mercado de trabalho nem para superar a crise econômica. Pelo contrário, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), no segundo semestre de 2021 a taxa de desemprego no Brasil era de 14,4% da população, sem contar aqueles que estão desalentados, subutilizados ou na informalidade.

Uma vez que não tem alcançado os efeitos pretendidos, Filgueiras (2019, p.40) afirma que os defensores da reforma culpam “o mau desempenho econômico posterior à sua vigência. Todavia, a reforma foi aprovada justamente com a promessa de ser a solução para a crise do mercado de trabalho”.

E assim, ao invés de tratar a causa das crises, como o baixo índice de investimentos produtivos, a financeirização da economia, dentre tantos outros, o governo brasileiro continuará a propor reformas que apenas retiram direitos da sociedade, que levaram anos para serem conquistados.

É importante ressaltar que essa realidade de flexibilização trabalhista não se restringe aos trabalhadores da iniciativa privada, mas se estende aos servidores e empregados do setor público quase que na mesma proporção. O instrumento utilizado para tanto, contudo, é mais abrangente do que uma reforma trabalhista, pois reforma-se a administração pública como um todo, transformando os paradigmas antes hegemônicos.

Nesse sentido, a administração pública brasileira já foi reformada inúmeras vezes. A última delas foi promovida na década de 1990, no governo de Fernando Henrique Cardoso, mediante o Plano Diretor da Reforma Administrativa do Estado (PDRAE) (SECCHI *et al*, 2021).

A referida reforma foi responsável pelo acréscimo da eficiência aos princípios constitucionais que regem a administração pública, bem como pela transformação do modelo do Estado brasileiro de burocrático para gerencial. Bresser-Pereira (1996) afirma que a reforma foi uma reação às crises que o Estado enfrentou nos anos 80 e ao processo de globalização econômica, fenômenos que exigiram novas posturas do Estado e da sua burocracia, em direção a flexibilizações.

O mesmo autor ainda menciona que um dos objetivos centrais da referida reforma era tornar a administração pública mais eficiente, a fim de oferecer serviços de maior qualidade, aproximando-o, dessa forma, do mercado de trabalho privado (BRESSER-PEREIRA, 1996). Assim, durante o período de sua execução, mudanças nas regras de aposentadoria dos servidores, bem como algumas relativas ao regime jurídico que orienta as relações de trabalho no setor público foram modificadas significativamente.

No ano de 2020, uma nova proposta de reforma administrativa do setor público foi apresentada pelo governo federal. A Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 32/2020 prevê mudanças em dispositivos relativos aos vínculos de contratação, à estabilidade do servidor, à gestão e à avaliação do desempenho e outros (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2021). A reforma ainda se encontra

em fase de tramitação no Congresso Nacional, mas já tem obtido críticas da classe trabalhadora, devido à evidente flexibilização dos direitos do servidor público.

Uma das classes afetadas por estas reformas é a dos docentes do ensino superior. Assim, a próxima seção deste referencial tratará sobre a perda de direitos trabalhistas da classe de professores universitários no Brasil.

2.3 A precarização do trabalho docente nas Universidades Públicas

A lógica neoliberal não transformou somente a economia das nações que a ela se renderam, mas também impactou a prestação de serviços essenciais disponibilizados pelo Estado. Assim, as esferas da educação, cultura e saúde têm sido submetidas a constantes processos de mercantilização, os quais se refletem diretamente nos direitos trabalhistas. O ensino superior, por sua vez, é um dos principais afetados.

Lima e Lima (2017, p.96) afirmam que, desde a década de 1990, o ensino superior brasileiro sofre o processo de mercantilização, o qual tem como características básicas a

[...] produtividade exacerbada dos docentes, aligeiramento, flexibilização e rebaixamento da qualidade dos processos formativos – graduações tecnológicas, cursos sequenciais e a distância – e privilegiamento dos recursos para as universidades privadas, com destaque para a precarização e intensificação do trabalho docente (LIMA; LIMA, 2017, p.96).

Dessa forma, é patente que a universidade pública brasileira vem sendo submetida aos ideais neoliberais, para melhor se adequar aos interesses mercadológicos. A expansão do ensino superior no Brasil nas últimas décadas, por exemplo, se deve ao processo de ampliação da oferta de vagas nas Instituições de Ensino Superior (IES) da iniciativa privada (BOSI, 2007), as quais, na maior parte das vezes, concentram-se mais nas atividades de ensino e menos nas de extensão e pesquisa. Portanto, as IES “são ‘convidadas’ não só a se adaptar às novas composições trabalhistas, como também ajustar seu produto às exigências mais recentes do capital” (MANCEBO, 2007, p.77).

Nesse sentido, para adequar-se à esta realidade, Silva, Maia Filho e Rabelo (2020) afirmam que a universidade pública é submetida ao sucateamento da sua infraestrutura, ao contingenciamento do seu orçamento, bem como a processos de terceirização, privatização e subcontratação da sua força de trabalho.

É nesse contexto de cortes orçamentários que, nos últimos anos, especialmente após as flexibilizações geradas pelas reformas administrativas citadas anteriormente, bem como pelo

teto de gastos aprovado em 2019, tem-se observado a intensificação da precarização do trabalho docente também nas universidades públicas por meio dos contratos temporários como estratégia para contenção de custos.

A Lei nº 8.745/93 (BRASIL, 1993) é o arcabouço jurídico que fundamenta a contratação de professores substitutos. Na legislação, é possível verificar que esse tipo de docente poderá ser admitido para suprir os casos de vacância, afastamento, licença ou nomeação para cargo de reitor e/ou diretor de campus dos professores efetivos.

Além disso, a referida lei ainda limita o regime de trabalho desta categoria a 20 ou 40 horas semanais; estabelece a desnecessidade de concurso público, ou seja, a contratação pode ser feita por processo seletivo simplificado; e determina que o contingente de profissionais que exercem esta função pública não poderá ultrapassar 20% do total de docentes efetivos em exercício na IES (BRASIL, 1993).

Apesar da legislação ser bastante específica acerca dos casos em que se admite a contratação de docentes por excepcional interesse público, na percepção de Viana (2016) este profissional é empregado para evitar os custos com concursos públicos para professores efetivos, ao mesmo tempo em que precariza os direitos trabalhistas dos substitutos que se submetem a uma constante situação de instabilidade e insegurança. Logo,

[...] o professor substituto [...] (encarna) o ideal neoliberal: qualificação não mais que adequada, contrato de tempo determinado, podendo ser encerrado a qualquer momento, salário abaixo de sua qualificação, tarefas limitadas em conteúdo e exigentes em quantidade, tempo severamente restrito para cumprir a gama de atividades que caracteriza o ser professor – estudar, trocar ideias, se preparar para o futuro, escrever, consultar, preparar aula, pesquisar, envolver a comunidade (OSBORNE, 2019, p.37).

Percebe-se, portanto, que além de conviver com a constante instabilidade nas condições de trabalho, o professor substituto também se submete a contextos de cargas horárias exaustivas, salários inadequados e à abdicação da participação em atividades de pesquisa e extensão, uma vez que, via de regra, tais profissionais são contratados para atuar exclusivamente em atribuições relativas ao ensino.

Além disso, os docentes do ensino superior são constantemente submetidos a pressões por produtividade acadêmica. Nesse sentido, dentro da carga horária estipulada em termos contratuais, o docente ainda deve produzir “produtos”, como orientações, publicações e patentes, a fim de que sua eficiência e produtividade sejam mensuradas em índices quantitativos (BOSI, 2007; MANCEBO, 2007).

Logo, percebe-se como a lógica toyotista é manifesta na realidade desses profissionais, ao incentivar a produtividade máxima e, assim, apropriar-se da subjetividade do sujeito trabalhador. Tal afirmativa pode ser corroborada pelas palavras de (ALVES, 2006, p.90-91):

o toyotismo, o novo espírito da racionalização capitalista no local de trabalho, tende a agir sobre o trabalho organizado e sua subjetividade, precarizando-a e buscando subsumi-la aos interesses da reprodução do capital como sistema sócio-metabólico. [...] O toyotismo, sua lógica organizacional e seu espírito de racionalização aguda, neste atual estágio da civilização do capital, é uma das causalidades essenciais deste surto de estresse que atinge o mundo do trabalho no capitalismo global.

Além disso, as consequências do processo de precarização do trabalho docente, baseado no modelo toyotista de produção, são as mais diversas possíveis. Viana (2016) apresenta algumas delas relacionadas à saúde ocupacional destes profissionais. Em seu estudo, a autora verificou que os professores enfrentam processos de adoecimento mental e físico ao desenvolverem patologias como o estresse, a insônia, a ansiedade, o esgotamento físico e a intensificação de doenças já vivenciadas.

Todavia, os impactos das contratações temporárias também se refletem na vida dos discentes, uma vez que estes são submetidos à rotatividade dos docentes, o que reflete significativamente em aspectos relativos ao planejamento da carreira acadêmica dos alunos (VIANA, 2016), em termos de orientação, pesquisa, entre outros.

Apesar da magnitude dos efeitos anteriormente mencionados, nenhuma realidade é mais afetada que a da pesquisa e extensão, pilares essenciais da universidade públicas, os quais contribuem para o desenvolvimento social. Nas palavras de Silva, Maia Filho e Rabelo (2020, p.223), o cenário de contratação temporária de docentes dificulta

o planejamento dos cursos e o desenvolvimento da pesquisa e da extensão – dimensões estas que necessitam tanto de projeções arquetetadas a médio e longo prazo quanto de estabilidade do servidor público. Em outras palavras, mediante uma larga aderência à contratação de professores substitutos, enfraquece-se toda a estrutura organizacional da entidade educacional, reduzindo-a a uma instituição inconstante [...].

Dessa forma, a contratação de professores substitutos pode ser compreendida como um claro reflexo da precarização do trabalho nas instituições de ensino superior brasileiro. Todo esse contexto, todavia, nada mais é do que uma das inúmeras consequências da adesão da administração pública brasileira ao ideário neoliberal. Sucateia-se o ensino público de qualidade, o que se reflete nos mais diversos setores da sociedade. Portanto, é com o intuito

de compreender melhor essa conjuntura que o presente estudo foi realizado. A próxima seção apresentará a metodologia empregada para sua consecução.

3 METODOLOGIA

Nesta seção do estudo, objetiva-se apresentar os procedimentos metodológicos que foram empregados na execução do estudo. Portanto, no que diz respeito aos seus objetivos, a pesquisa pode ser identificada como explicativa (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.53) e, quanto aos procedimentos técnicos, o estudo poderá ser classificado como um estudo de caso (GIL, 2008). Assim, para coleta de dados, aplicaram-se entrevistas semiestruturadas (GODOI *et al*, 2006), mediante videoconferências, tendo em vista os protocolos sanitários de prevenção ao COVID-19 e também o tempo disponível para a concretização do estudo.

A Universidade Estadual da Paraíba, objeto de estudo da presente pesquisa, foi estadualizada no ano de 1987, pelo então governador da Paraíba Tarcísio Burity. Desde então, a autarquia tem se desenvolvido pelo Estado e hoje conta com oito *campi*, distribuídos nas mais diversas microrregiões da Paraíba e oferta 53 cursos de graduação e cerca de 31 programas de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*. Nessa pesquisa buscou-se estudar a realidade dos docentes substitutos do *campus* de Patos, esperando-se que a realidade observada no lócus de estudo sirva para melhor compreensão da realidade enfrentada pelos demais docentes da instituição, lotados em outros *campus*.

Em consulta ao *site* da transparência da Universidade Estadual da Paraíba, foi possível verificar que, no mês de outubro de 2021, existiam 401 contratos ativos de professores substitutos na instituição frente a 806 docentes efetivos. No *campus* VII, que será o universo de estudo da pesquisa, observa-se predominância do vínculo temporário, tendo em vista que dos 65 professores ativos no *campus*, 41 deles são substitutos.

O convite para participação da entrevista foi enviado em dezembro de 2021 para um grupo, cujos participantes são os professores do *campus* VII, utilizando-se do aplicativo de mensagens instantâneas *Whatsapp*. Devido à baixa adesão de voluntários para concessão de entrevistas, optou-se por aplicar um questionário (GIL, 2008), elaborado via a ferramenta de formulários do *Google Drive*, a fim de se reforçar a coleta de dados. Sua aplicação foi feita mediante a mesma estratégia adotada para as entrevistas.

Para a concessão de entrevistas, voluntariaram-se 3 professores substitutos, sendo distribuídos da seguinte forma: 1 está lotado no departamento de administração; 1 no de computação; e 1 no de licenciatura em física. Não houve voluntários do curso de licenciatura

em matemática. Já no que se refere aos formulários, verificou-se, igualmente, uma baixa adesão, tendo sido respondidos por 5 pessoas.

O roteiro de entrevista foi composto por 17 perguntas, além de um breve questionário sociodemográfico, elaboradas previamente e dispostas em três categorias distintas: condições de trabalho do docente; participação em atividades de pesquisa e extensão da universidade; e satisfação com a atual atividade laboral. O questionário, por sua vez, foi uma adaptação do roteiro de entrevista, tendo sido composto por 14 perguntas objetivas e 5 subjetivas.

Por fim, para a análise dos dados resultantes das entrevistas, far-se-á uso da análise interpretativa. Tal técnica é conceituada por Severino (2013, p.51) como:

A partir da compreensão objetiva da mensagem comunicada pelo texto, o que se tem em vista é a síntese das ideias do raciocínio e a compreensão profunda do texto não traria grandes benefícios. Interpretar, em sentido restrito, é tomar uma posição própria a respeito das ideias enunciadas, é superar a estrita mensagem do texto, é ler nas entrelinhas, é forçar o autor a um diálogo, é explorar toda a fecundidade das ideias expostas, é cotejá-las com outras, enfim, é dialogar com o autor.

Dessa maneira, percebe-se que através da análise de conteúdo é possível fazer uma interpretação aprofundada do fenômeno em observação. Os resultados da pesquisa podem ser verificados na próxima seção do estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nessa seção do estudo, far-se-á a análise dos dados coletados por meio das entrevistas realizadas e dos questionários aplicados. Como já mencionado anteriormente, oito pessoas se voluntariaram a participar da pesquisa, tendo sido realizadas três entrevistas e aplicado o questionário a cinco pessoas. Assim, inicialmente, é necessário que se faça uma descrição socioeconômica dos sujeitos abordados durante o estudo.

Como a amostra dos dois instrumentos de pesquisa foi pequena, os dados dos dois grupos de respondentes serão sintetizados junto, sendo que as pessoas que concederam entrevistas serão identificadas pela letra E e os que responderam ao questionário serão identificados pela letra R. Um breve resumo dos deles pode ser verificado no Quadro 1 abaixo.

Quadro 1: Síntese das informações referentes aos respondentes da pesquisa

| | Gênero | Idade | Tempo na instituição | Departamento de lotação |
|-----------|---------------|--------------|-----------------------------|--------------------------------|
| E1 | Feminino | 30 | 3 anos e 10 meses | Administração |
| E2 | Masculino | 35 | 1 anos e 4 meses | Física |
| E3 | Masculino | 34 | 4 anos | Computação |
| R1 | Feminino | 36 | 1 ano e 6 meses | Administração |
| R2 | Feminino | 34 | 4 meses | Computação |
| R3 | Feminino | 33 | 4 anos | Administração |
| R4 | Feminino | 37 | 8 meses | Computação |
| R5 | Masculino | 31 | 2 anos e 9 meses | Computação |

Fonte: Dados da pesquisa, 2021

Verifica-se que as idades dos entrevistados estão distribuídas entre 30 e 37 anos, sendo cinco mulheres e três homens. No que diz respeito ao estado civil, quatro deles estão casados, três estão solteiros e um está divorciado. Nenhum dos participantes tem filhos ou dependentes. A renda familiar variou entre R\$ 3.120,00, que é, hoje, a remuneração líquida do professor substituto na UEPB, e R\$ 8.000,00, quando se considerou a soma do ganho mensal dos demais membros da família.

Nesse sentido, para entender melhor o contexto de cada participante, perguntou-se com quantas pessoas eles moravam e quantas delas exerciam atividade remunerada. Verificou-se que apenas um entrevistado mora sozinho; três deles moram com mais uma pessoa; dois dividem residência com outras duas pessoas; e outros dois moram com mais três pessoas.

Já no que se refere ao número de indivíduos que residem com o participante e exercem alguma atividade remunerada, constatou-se que quatro deles moram com outra pessoa que está ativa economicamente; e duas delas residem com outros dois sujeitos que trabalham. Apenas dois entrevistados afirmaram ser os únicos a exercerem uma atividade remunerada em suas residências.

Assim, é perceptível que o contexto familiar e de renda dos participantes é relativamente confortável, uma vez que boa parte não é provedora dos seus lares, compartilhando das finanças com outras pessoas que exercem atividade remunerada em suas casas.

Uma vez compreendidos os aspectos socioeconômicos dos participantes, a partir de agora as informações descritas serão relativas aos aspectos diretamente ligados à experiência

docente dos mesmos. Recapitula-se que os entrevistados estão identificados como E1, E2 e E3, enquanto os respondentes do questionário podem ser reconhecidos com R1, R2, R3, R4 e R5.

Em um dos primeiros questionamentos do roteiro da entrevista, foi solicitado que os participantes descrevessem o “estar” professor substituto da UEPB. Na perspectiva do E2, professor do curso de licenciatura em física, e do E3, docente do curso de bacharelado em computação:

E2: muito complicado... é bem desafiador [...] Nesses aspectos profissionais, de desenvolver a nossa tarefa, é muito prazeroso. O corpo docente da instituição e o alunado são bem interessados [...] é muito satisfatório.

E3: E aí eu acredito que a priori seja satisfação, realização, felicidade... e estar realizando algo que eu gosto, porque lecionar é uma paixão! Eu faço, porque eu gosto!

Percebe-se que a docência é exercida pelos participantes do estudo com satisfação e prazer. Em outro momento da pesquisa, perguntou-se se os sujeitos estariam dispostos a abrir mão do magistério para exercer outra atividade laboral que oferecesse melhores remunerações e condições de trabalho. Quatro respondentes do questionário afirmaram que não trocariam a docência por outro trabalho. Logo abaixo, pode-se observar os relatos de E1, professora do curso de bacharelado em administração e de E3, posteriormente:

E1: Hoje eu não me vejo fazendo outra coisa a não ser isso! A não ser dar aula, a não ser cumprindo esse papel de docente, porque eu me sinto realizada com a minha profissão.

E3: Não! Eu não me vejo em outro trabalho não! [...] Então, eu acho que eu não trocaria a docência, por mais que o salário fosse até maior! Não tô sendo hipócrita, tá? [...] eu não me vejo fazendo outra coisa não.

No entanto, apesar de exercerem um trabalho no qual se sentem realizados, verificou-se que os docentes estão insatisfeitos com suas remunerações e condições de trabalho. Nenhum dos participantes se sente completamente valorizado pela instituição a que estão vinculados. Eles afirmam que em termos de autonomia e de reconhecimento, há satisfação, mas no que se refere aos aspectos financeiros, a instituição deixa a desejar, pois não oferece o incentivo da titulação, o qual remunera os professores de acordo com o título que os mesmos possuem.

E1: Então, o professor substituto, na UEPB, sendo ele graduado, especialista, mestre ou doutor, é um salário que é único, né? Então, o fato de você não receber conforme sua titulação acaba sendo um ponto que deixa a desejar e que, de alguma forma, compromete a motivação do professor, né?

E3: [...] se a UEPB pagasse por titulação, seria algo melhor para um mestre, porque ela paga... se você for doutor, não importa; se você for graduado, não importa; se você tiver especialização, não importa; se você tem mestrado, não importa! Seu salário é o mesmo de substituto.

R4: Não considerar a titulação do professor para a remuneração, por si, já é uma injustiça. Além disso, quando colocamos esse salário em contraste com a remuneração dos professores efetivos, levando em conta os benefícios associados a esse último cargo, a exemplo da carga horária inferior e uma série de fatores, percebemos que existe uma imensa discrepância no tratamento dos professores substitutos.

É visível o desconforto gerado por essa falta de incentivo aos docentes. Destaca-se que outras IES públicas fazem o pagamento da gratificação mencionada pelos entrevistados, ainda que o vínculo do docente seja temporário.

Em contrapartida, quando questionados acerca de suas cargas horárias, os participantes do estudo afirmaram não se sentirem sobrecarregados, pois tinham ciência das demandas requeridas desde que prestaram a seleção para a vaga. Eles ressaltam que o início e o final dos semestres letivos sempre exigem um pouco mais do corpo docente, pois é a época em que há reajustes de matrículas, formalização de orientações e participação em bancas de defesa, o que acaba elevando a carga de trabalho dos professores.

Contudo, as atividades desses docentes nem sempre estão restritas às atividades de ensino, envolvendo também orientações de alunos concluintes em seus trabalhos de conclusão de curso. R1, ao ser questionada sobre quantos alunos estava orientando no período da pesquisa, respondeu ter doze discentes de graduação e três de especialização. E1 relata:

E1: Então a gente tem que, às vezes, extrapolar esse limite de orientações para atender a todos os alunos... então, eu já tive semestre de ficar com dez orientandos, né? De ficar doida com orientação de TCC, de estágio também, que alguns professores têm na instituição. E, infelizmente, isso também não conta na nossa carga horária. A gente contabiliza apenas as horas de aula, no caso.

Percebe-se que apesar da elevada quantidade de trabalho, os sujeitos não se sentem sobrecarregados. Nesse sentido, pode-se fazer uma correlação entre essa realidade e o fato dos professores entrevistados estarem satisfeitos com a atividade laboral que exercem no

momento. Sobre esse assunto, E1, que já teve uma experiência profissional como assessora de projetos para gestão pública, afirma:

E1: Então, assim, eu costumo dizer que “Meu Deus do céu! Eu tô ganhando... eu tô ganhando... é aquele ditado: 'o trabalho que você gosta, você não vai trabalhar nunca'.” Então, eu sou uma pessoa muito realizada por atuar na docência, porque é algo que eu realmente gosto. Então, assim, quando eu comparo... eu gostava do trabalho que eu realizava antes, eu gostava do que eu fazia... mas era como se eu não me encaixasse ali.

Partindo para aspectos mais relacionados às condições de trabalho dos docentes, é importante destacar que a Resolução 0301/2019, do Conselho Universitário da UEPB (CONSUNI), restringe o vínculo do professor substituto a 12 meses, prorrogáveis por igual período a depender da necessidade da instituição. Logo, os docentes precisam constantemente se submeter a processos seletivos para continuar atuando na área. A partir dessas informações, buscou-se analisar como essa realidade impacta a saúde e o planejamento futuro dos entrevistados.

Assim, quando questionados sobre como se sentiam acerca da temporalidade dos contratos, E1 traz à baila a sensação de instabilidade que essa situação gera e como isso impede planejamentos de longo prazo.

E1: Eu mesma me vejo, muitas vezes, refletindo sobre isso, porque é uma estabilidade momentânea. Então, a gente sabe que tá ali, mas daqui a dois anos a gente já tá com aquela de se preparar para outro processo, sem saber o que vai acontecer. Então, gera ansiedade em decorrência dessa instabilidade e, enfim [...] você fica durante um tempo, você se planeja durante um tempo, ciente de que você vai ficar durante esse tempo, mas daqui a dois anos você vai precisar se submeter a um novo processo seletivo... você pode retornar à instituição ou não.

Já E2, em um tom de crítica, levanta questionamentos sobre a constante abertura de processos seletivos simplificados, quando se poderia efetivar docentes, uma vez que as vagas existem.

E2: Então, se tem vagas pra fazer concursos, mas as instituições preferem não fazer pra estar nessa situação.

Para Viana (2016), a ausência de concursos públicos para professores efetivos é reflexo da redução dos gastos públicos nas IES. A autora ainda destaca que, devido às altas

taxas de desemprego, muitos profissionais extremamente qualificados preferem se submeter às condições impostas e aceitar um trabalho precarizado.

A verdade é que essa realidade não é uma exclusividade das IES, mas de todo o serviço público. Verifica-se na lógica neoliberal brasileira que as legislações têm sido reformadas sob o pretexto de “flexibilização”, o que, na realidade, acaba por se refletir na precarização do trabalho e no desenvolvimento de novos instrumentos de exploração trabalhista (SILVA; MAIA FILHO; RABELO, 2020)

Ainda sobre a temporalidade contratual, buscou-se verificar se essa realidade gera algum distúrbio de ordem física ou psíquica aos participantes do estudo. Todos eles afirmaram se sentir desgastados com a constante necessidade de se submeter a processos seletivos. Os relatos revelam patologias como ansiedade, estresse, palpitações e angústias. Um dos sujeitos afirmou ter sofrido um acidente vascular cerebral (AVC) ao prestar um concurso, devido à alta carga de estresse e ansiedade.

Sobre esse contexto, E1 relata:

E1: Sempre quando abre processo seletivo, já gera aquela ansiedade e, automaticamente, aquela autocobrança” [...] o desgaste pelo estudo, pela preparação... porque a gente para, se prepara, a gente faz uma prova [...] e aí a gente tem que parar nosso tempo, preparar uma aula, preparar um slide, preparar material, fazer um plano de aula, preparar atividade, né? [...] e isso, naturalmente, gera um certo desgaste emocional e mental, né? Pra poder realizar.

Outra face da temporalidade dos contratos, retratada pela fala de E3, é refletida no relacionamento do docente com o seu alunado, uma vez que atividades como orientação de trabalhos de conclusão de curso e supervisão de estágio podem ser prejudicadas em função da rescisão contratual. Além disso, E2 expressa sua preocupação com a qualidade do ensino ofertado pelos docentes quando os mesmos estão às vésperas do encerramento de seus vínculos.

E3: Porque se, de repente, eu não passo no processo seletivo, aí muda a metodologia³ para o aluno. Uma questão de mudar o método, de certa forma, pode acarretar em perdas para o aluno. Você não se adaptar, de certa forma...

E2: O psicológico do professor quando vai tratar o aluno vai chegando, por exemplo, nos seis meses do seu contrato, então... você já não pensa mais em

³ A metodologia abordada pelo entrevistado diz respeito àquela aplicada para orientação de TCCs, uma vez que, geralmente, esse trabalho é construído no decorrer de um ano.

aulas, em planejar aulas, lecionar aulas... você tá pensando qual a próxima colocação que eu vou obter. Então, basicamente, essa insegurança passa pra a nossa atuação profissional, de tal forma que eu acho que a qualidade diminui acentuadamente essa qualificação. Então, eu acho que é bem prejudicial isso - esse formato.

Sobre essa realidade, Viana (2016) corrobora a fala dos entrevistados, pois relata que a temporalidade dos contratos de docentes substitutos afeta a vida acadêmica dos discentes, uma vez que, em virtude da alta rotatividade presente nessa classe, não se sabe se o professor ainda fará parte do corpo da instituição nos semestres letivos futuros.

Uma análise minuciosa dos instrumentos contratuais que orientam os vínculos do professor substituto e do professor efetivo permite observar discrepâncias notáveis na relação de direitos e deveres atribuídos a cada um. Destaca-se que, de acordo com a Resolução 054/2010, CONSUNI/UEPB, o exercício da docência envolve atividades de ensino, pesquisa e administrativas. O professor substituto, por sua vez, geralmente está restrito às funções relativas ao magistério.

Quando questionados se percebiam perda de direitos ao comparar seus vínculos com os dos estatutários, todos os respondentes do questionário e entrevistados afirmaram que sim. Além de aspectos como falta de auxílio-saúde, estabilidade, bem como uma grande diferença de carga horária, mais uma vez, a maior insatisfação dos participantes é a ausência de gratificações que contemplem suas titulações. Nas palavras de E2:

E2: Olha, a única coisa que eu consigo visualizar mesmo é essa discrepância na questão de salário de professor substituto na UEPB. Eu não sei se em outra instituição tem isso [...]

Importante destacar que o entrevistado reconhece que o professor efetivo tem responsabilidades distintas que, em diversas circunstâncias, acaba por o sobrecarregar. Leher e Lopes (2008) corroboram essa fala quando afirmam que um dos efeitos da precarização do trabalho do substituto é o excesso de trabalho acumulado para o efetivo, o qual, além das aulas, precisa se responsabilizar com atividades departamentais, orientações de trabalhos de conclusão de curso e de iniciação científica, participação em bancas, entre outras.

Uma vez que estão limitados às atividades de ensino, os professores substitutos não podem coordenar projetos de pesquisa e de extensão, sendo sua participação exclusivamente opcional e voluntária. Sobre esse assunto, as opiniões dos entrevistados divergiram. Alguns deles não se incomodam em não serem coordenadores, afirmando ser uma responsabilidade a menos.

E3: Eu acho que é mais trabalho. Quando você diz, ‘ah, eu não tenho a possibilidade de criar um projeto de pesquisa’, mas quando você cria, você tem que dar uma resposta à sociedade, tem que dar uma resposta ao CNPQ.

Outro entrevistado afirma considerar normal esse fenômeno, em função da periodicidade dos projetos de pesquisa e extensão, que são, geralmente, de um ano. Logo, como os contratos são temporários, o compromisso de assumir projetos de pesquisa e de extensão poderia ser desfeito ao longo do percurso das atividades, devido à quebra contratual, prejudicando, portanto, não só a instituição, mas também os alunos bolsistas que ficariam sem orientação adequada para conclusão das atividades e submissão dos relatórios.

Já outros sentem falta dessa participação mais concreta, uma vez que a atuação voluntária não contabiliza em suas cargas horárias. É importante ressaltar que, ainda que como voluntário, o professor substituto pode publicar junto ao coordenador do projeto, fato que permite que aquele expanda seu currículo acadêmico e possa ganhar créditos em futuros processos seletivos.

Silva, Maia Filho e Rabelo (2020, p.228), sobre a relevância das atividades de pesquisa para os docentes substitutos afirmam o seguinte:

Sua relação com a pesquisa é determinada por questões macroestruturais, como estar em sintonia com as exigências das agências de fomento à pesquisa, tal como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), que desqualifica o professor que não pesquisa como improdutivo, portanto inadequado ao exercício acadêmico pleno. Ademais, a possibilidade de uma futura contratação como efetivo torna tal exigência inexorável, pois a análise do currículo e da produção científica é requisito fundamental para a futura seleção ao cargo.

A percepção de comportamentos discriminatórios por parte dos professores efetivos pelos substitutos foi um tópico que não estava previsto no roteiro de entrevista, mas que, por ter sido fala recorrente dos entrevistados, merece um destaque. Os participantes das entrevistas apontam que sentem algumas diferenças no que diz respeito ao tratamento que recebem de forma geral.

E1: Um ponto que eu também observo é que, infelizmente, ainda há uma certa divisão. ‘Aqui é professor substituto. Aqui é professor efetivo’. Então, às vezes... a gente não tem direito a votar em alguma coisa, por exemplo... a gente não tem... enfim, essa posição, em virtude de ter... às vezes eu observo que existe, culturalmente, uma cultura de distinção.

E2: Ou seja, dentro do mesmo... da mesma classe de profissionais, colegas, nós estamos subdividindo alguns professores podem ganhar isso e outros professores, com as mesmas qualificações, não devem ganhar isso aqui, porque isso aqui é concurso efetivo e esse aqui é concurso substituto. Mas, doutores do mesmo jeito, ganhando diferentes salários.

E3: Tem distinção, às vezes, até pelos colegas! [...] Mas eu já vi outros relatos... 'ah, não! Fulano é substituto... professor substituto'. Então, existe aquela diferenciação entre o efetivo e o substituto [...]

Apesar dos relatos, os entrevistados ressaltaram a boa convivência que têm com os demais professores efetivos, especialmente os coordenadores dos cursos do campus, reconhecendo que está fora do domínio destes a resolução de demandas mais profundas como a salarial.

Nesse contexto relativo aos direitos dos docentes, questionou-se se os professores substitutos são vinculados ao sindicato dos docentes da UEPB e se os mesmos sentiam-se representados pela organização da classe. Nenhum dos participantes é associado e sete deles acreditam que suas demandas não são pautadas pela representação sindical. Um dos entrevistados, inclusive, criticou o fato de os sindicatos terem a tendência de serem compostos exclusivamente por professores efetivos e de os mesmos não se oporem ao que acontece com a remuneração e condições de trabalho dos substitutos.

Percebe-se, frente ao que foi exposto, a fragilidade dos vínculos aos quais os docentes da instituição estão expostos enquanto vinculados à instituição. Além disso, é visível os indícios de precarização do trabalho na fala dos entrevistados. A remuneração, a instabilidade, a carga exaustiva de trabalho e as restrições ao desenvolvimento acadêmico são os vestígios mais patentes que puderam ser observados no decorrer do estudo.

Contudo, apesar de todas as dificuldades enfrentadas na jornada enquanto docente, os participantes do estudo desejam se efetivar em uma IES futuramente. Todos os entrevistados estão investindo em cursos de doutorado e em qualificações específicas para submissão em concursos públicos que os efetivariam no exercício do magistério.

Além disso, destaca-se ainda que todos encontram-se satisfeitos com o exercício da profissão e com a instituição a que estão vinculados, reconhecendo que melhorias podem ser empregadas para transformar suas condições de trabalho. Finalmente, a próxima seção dessa pesquisa apresentará as considerações finais do estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo verificar a percepção de existência (ou não) de vínculos precarizados no serviço prestado pelos professores substitutos da Universidade Estadual da Paraíba, no Campus VII. Assim, a partir de uma metodologia qualitativa e da aplicação de entrevistas e questionários com docentes de vínculo temporário da instituição, houve a coleta dos dados, os quais foram examinados por meio da técnica de análise de conteúdo. Ressalta-se que entende-se como trabalho precarização aquele em que o sujeito percebe-se injustiçado e prejudicado devido à perda de direitos antes garantidos e protegidos por instrumentos legais.

Dessa forma, verificou-se que todos os indivíduos se sentem realizados com a docência e que não deixariam de exercê-la se recebessem melhores propostas de trabalho. Presume-se que isso se deva ao fato de a maioria dos participantes do estudo estarem no começo da carreira docente, tendo no contrato temporário a primeira oportunidade de magistério no ensino superior.

Além disso, deve-se considerar que a maior parte dos entrevistados não tem dependentes, sendo suas rendas suficientes para manutenção de suas próprias necessidades básicas. Em contraponto, pôde-se observar também que as impressões dos sujeitos pesquisados confluem para a percepção de precarização da atividade laboral que desempenham. Os participantes do estudo, em sua grande maioria, encontram-se insatisfeitos com fatores relacionados à remuneração e às condições de trabalho oferecidas pela instituição.

Nesse contexto, um ponto comum na fala dos participantes diz respeito à ausência de incentivo organizacional quanto à titulação que os mesmos possuem. A UEPB, diferentemente de outras IES, oferece a mesma remuneração para profissionais que possuem somente uma graduação e para aqueles que já concluíram cursos de doutorado ou pós-doutorado.

Assim, os sujeitos se sentem desmotivados a continuar investindo em suas qualificações, uma vez que, no que se refere ao quesito remuneração, não há o reconhecimento institucional dos esforços que esses docentes fazem para adquirir títulos. Destaca-se que aqueles que estão vinculados a cursos de pós-graduação *stricto sensu*, diversas vezes, precisam conciliar as suas atividades laborais com as do programa de mestrado ou doutorado, os quais, geralmente, são em outras cidades e até estados, fato que resulta em exaustão física e psíquica aos docentes.

Observa-se, nesse quesito, uma das diferenças mais patentes entre os vínculos temporário e efetivo: não há redução de carga horária para os docentes que estão vinculados a

programas de pós-graduação. Esse é um dos maiores desafios do docente substituto, uma vez que a qualificação é essencial para sua permanência no ambiente acadêmico.

Outro fator analisado pelo estudo refere-se à carga horária. Aqui verifica-se uma peculiaridade. Apesar de possuir cargas de 20 ou 40 horas semanais, de orientar trabalhos de conclusão de curso, de supervisionar atividades de estágio, de participar de bancas e de compor projetos de pesquisa e extensão na condição de voluntário, o docente substituto da UEPB, na maior parte das vezes, não se sente sobrecarregado. Eles não negam que existem períodos específicos no semestre que exigem maiores esforços, mas que de forma geral estão satisfeitos quanto a esse aspecto.

A percepção desses sujeitos no que se refere às atividades de pesquisa e de extensão também foram inusitadas para a pesquisadora. A maior parte deles não se sente agravado por não poderem coordenar tais projetos na instituição, achando-se contemplados com a oportunidade de serem voluntários. Ressalta-se que, uma vez que se dispõem a atuar nessa condição, os docentes recebem certificados de participação, que podem contar como créditos em processos seletivos, mas sua atuação não conta para carga horária contratual.

Portanto, quando se dispõem a participar desses projetos, os professores substitutos assumem mais uma responsabilidade que não é contabilizada em suas horas trabalhadas, o que explica a baixa participação desses docentes nas atividades de pesquisa e extensão da universidade.

Um prisma que foi analisado e presente na fala de todos os sujeitos pesquisados está relacionado à instabilidade que os contratos institucionais geram em suas vidas. É perceptível que os participantes do estudo se sentem desgastados com a constante necessidade de se submeterem a processos seletivos e que isso os afeta em aspectos físicos e emocionais.

Os relatos do desenvolvimento de patologias como ansiedade e dos reflexos dela no físico dos pesquisados mostram o quanto a legislação que regula o docente substituto pode ser cruel. Profissionais extremamente qualificados vivem à mercê de contratos instáveis e precarizados, que os fazem viver em uma constante situação de preocupação e os impedem de fazer planejamentos de vida a longo prazo.

Frente a tantas demandas por parte dos docentes temporários, supõe-se que o sindicato deveria possuir uma atuação mais enérgica na defesa dos direitos dessa classe. Entretanto, o relato dos participantes da pesquisa revela que não há sentimento de representatividade nas pautas defendidas pela organização sindical, de forma que muitos deles sequer são vinculados à mesma.

A ausência de pertencimento e de representatividade também pôde ser verificada na relação dos professores substitutos com os efetivos. A maioria dos entrevistados expõem que, diversas vezes, sentem-se excluídos e, de certa forma, discriminados por seus colegas de trabalho, o que transforma o ambiente de trabalho em um contexto prejudicial para todos colaboradores.

Todavia, apesar dos percalços que os docentes substitutos enfrentam, todos os que participaram do estudo afirmaram com veemência que não se veem em outra profissão e que estão dispostos a continuar submetendo-se às condições de trabalho descritas ao longo desse estudo, até que um dia venham a se efetivar em uma IES.

Nesse sentido, destaca-se que uma das limitações desta pesquisa foi, sem dúvida, o pequeno número de voluntários dispostos a participar. Dos cerca de quarenta docentes substitutos, apenas oito se disponibilizaram para conceder entrevistas e responder ao questionário. Acredita-se que a mobilização foi insuficiente, devido ao fato de a pesquisa ter sido realizada de forma virtual.

No entanto, considera-se também que o medo de represálias pode ter sido um dos principais motivos que afastou possíveis participantes. Em uma das entrevistas, um docente revelou que já constatou que muitos dos seus colegas de trabalho evitam se opor e reclamar seus direitos, pois receiam que isso os afete em futuros processos seletivos que venham a prestar na instituição.

Sabe-se que quando um docente presta um processo seletivo para vaga temporária, parte de sua nota depende da subjetividade da banca. Logo, a fim de manter relações amistosas com aqueles que possivelmente os avaliarão futuramente, alguns sujeitos preferem manter-se neutros, mesmo não concordando com os atuais moldes que regem suas vidas laborais.

Verifica-se, portanto, mais um aspecto que a instabilidade contratual faz com que esses indivíduos enfrentem: o medo velado de serem substituídos por apenas defenderem seus pontos de vista. Esse é, certamente, um dos objetivos que o neoliberalismo traz para as relações laborais: fazer com que as pessoas aceitem condições de trabalho precarizadas, uma vez que não visualizam esperança de melhores oportunidades.

A realidade é que não é só nas IES que tal atrocidade é observada. O mercado de trabalho está cada vez mais inacessível, até mesmo para as pessoas mais qualificadas e experientes. Quando uma oportunidade de trabalho surge, as pessoas são capazes de se submeter a salários impróprios e condições indignas para se manter ativas e garantir suas sobrevivências.

Essa é exatamente a manobra pretendida pelo neoliberalismo. Manter pessoas cativas a condições impróprias, incapazes de alcançar o desenvolvimento pleno, enquanto uma pequena parcela da população, geralmente associada ao capital especulativo, se favorece das flexibilizações que geram mão de obra barata, apesar de qualificada.

Por fim, sugere-se que futuros estudos expandam o universo de análise para outros campus e outras IES, comparando os vínculos contratuais e os aspectos mencionados por esse trabalho. Além disso, pesquisas que avaliem as condições laborais dos docentes do ensino superior, quer seja efetivo ou substituto, nos tempos de pandemia da COVID-19, certamente gerarão resultados que comprovem o comprometimento desses profissionais com a educação pública brasileira.

REFERÊNCIAS

ABRAMIDES, M. B. C.; CABRAL, M. S. R. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, p. 3-10, 2003.

ALVES, G. Toyotismo e subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. **Revista Org & Demo**, v. 7, n. 1/2, p. 89-108, 2006.

ANTUNES, R. A Nova Morfologia do Trabalho, suas Principais Metamorfoses e Significados: um balanço preliminar. In: GUIMARÃES, C (org). **Trabalho, educação e saúde: 25 anos de formação politécnica no SUS**. Rio de Janeiro: EPSJV, 2010. p.11-28.

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILLI, P.; FRIGOTTO, G (org). **A cidadania negada: Políticas de exclusão na educação e no trabalho**. Buenos Aires: CLACSO, 2000. p.35-48.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

ARAÚJO, M. R. M.; MORAIS, K. R. S. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v.20, n.1, p.1-13, 2017.

BORSOI, I. C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. **Convergência**, v. 18, n. 55, p. 113-133, 2011.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007.

BRASIL. Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1993.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Assalto ao Estado e ao mercado, neoliberalismo e teoria econômica. **Estudos avançados**, v. 23, n. 66, p. 7-23, 2009.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, Ano 47, Volume 121, Número I, Jan-Abr, 1996.

CAMPANA, P. O impacto do neoliberalismo no direito do trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília/DF, v. 37, n. 147, 2000.

CARDOSO, I. V. C. P. O mundo do trabalho após a doutrina neoliberal no Brasil: Privatização e flexibilização no contexto de crise econômica. **PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho**, v. 17, n. 1, 2016.

CARDOSO, L. V. A Reforma Administrativa de 1998: a efetividade da prestação administrativa à luz do princípio da eficiência. **e-Revista da Faculdade de Direito Santo Agostinho**, p. 67, 2015.

CARVALHO, S. S. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. (2017). Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf (acesso em 03 OUT. 2021).

CONCEIÇÃO, J. J.; CONCEIÇÃO, M. C. V. **Reforma trabalhista: modernização conservadora e tendências**. (2017) Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2017/10/04/reforma-trabalhista-conservadora-tendencias/> (acesso em 01 OUT. 2021).

CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (CONSUNI UEPB). **Resolução 034/2010**. Disponível em: <https://uepb.edu.br/download/resolucao-consuni-054-2010-estabelece-normas-para-atribuicao-de-encargos-docentes/?wpdmdl=5748&refresh=61e3092f3ba731642268975> (acesso em 15 JAN. 2022).

CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA (CONSUNI UEPB). **Resolução 0301/2019**. Disponível em: <https://proreitorias.uepb.edu.br/proplan/download/Documentos/RESOLUCAO-CONSUNI-0301-2019-Altera-a-resolucao-de-contratacao-de-professor-substituto.pdf> (acesso em 15 JAN. 2022).

COSTA, A. C. As injunções aos docentes na universidade pública: de intelectuais a trabalhadores polivalentes. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 14, p. 175-195, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Reforma administrativa: mudanças na PEC 32 ignoram demandas dos trabalhadores**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/sinteseEspecial5Pec32.html> (acesso em 18 NOV 2021).

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, v. 24, p. 37-57, 2011.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade** – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo: na civilização do automóvel**. São Paulo: Ed. Boitempo, 1999.

HOBOLD, F. **Neoliberalismo e trabalho: a flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2002. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> (acesso em 03 OUT. 2021).

KALLEBERG, A. L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, p. 21-30, 2009.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, v. 30, p. 77-104, 2018.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de quem trabalha. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-230, Maio/Ago. 2019.

LEHER, Roberto & LOPES, Alessandra de Barros Piedras (2008). Trabalho docente, carreira, autonomia universitária e mercantilização da educação. In D. Mancebo; J. R. Silva Júnior & J. F. Oliveira (Orgs.). **Reformas e Políticas: Educação Superior e Pós-graduação no Brasil**. São Paulo: Alínea, pp. 73-96.

LIMA, D. G.; LIMA, R. L. **A precarização do trabalho docente no contexto da universidade operacional e suas inflexões na condição do professor substituto**. Universidade e Sociedade, ANDES-SN, julho de 2017. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-2143586950.pdf> (acesso em 03 NOV 2021).

LIMA, J. F.; PITAGUARI, S. O. As idéias keynesianas e o crescimento do produto nas economias locais. **Revista Internacional de Desenvolvimento Local**. Vol. 6, N. 10, p. 11-20, Mar. 2005.

MANCEBO, Deise. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 20, p. 74-80, 2007.

MORAES, A. M. O contexto das reformas trabalhistas do governo temer: precarização do trabalho no Brasil. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, v. 2, n. Esp., p. 326-338, 2018.

OSBORNE, B. P. **A precarização do trabalho docente**: a figura do professor substituto na Universidade Federal do Amazonas. 2019. 115 f. Tese (Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2019.

POCHMANN, M. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 89-99, 2019.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico** [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, A. F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.

SANTOS, S. D. M. A precarização do trabalho docente no Ensino Superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educar em Revista**, p. 229-244, 2012.

SECCHI, L. *et al.* Reforma Administrativa no Brasil: Passado, Presente e Perspectivas para o Futuro frente à PEC 32/2020. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 83, 2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo : Cortez, 2013.

SILVA, M. L.; MAIA FILHO, O. N.; RABELO, J. J. As condições de trabalho do professor universitário substituto na contemporaneidade: explorando a realidade de uma universidade pública. **Revista Educação & Formação**, v. 5, n. 13, p. 215-234, 2020.

SOUZA, K. R. *et al.* A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, p. 3667-3676, 2017.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. Reformas trabalhistas, flexibilização e novas formas de contratação: impactos sobre o mercado de trabalho no Brasil de 2012 a 2019. **RBEST: Revista Brasileira de Economia Social e do Trabalho**, v. 2, p. e020009-e020009, 2020.

VIANA, G. F. **“Eu sou apenas uma pessoa passageira, eu vou embora”**: condições de trabalho dos docentes substitutos do DESSO/UFRN. 2016. 81f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Serviço Social), Departamento de Serviço Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

O presente documento visa organizar um roteiro de questionamentos a serem aplicados em entrevistas com sujeitos previamente selecionados para a realização de uma pesquisa acadêmica, cujo objetivo consiste em analisar as especificidades do trabalho docente dos professores substitutos da Universidade Estadual da Paraíba. A entrevista é composta por quinze questões que buscarão avaliar as condições do trabalho docente dos substitutos da UEPB; a experiência desses sujeitos com as atividades de ensino, pesquisa e extensão; bem como aspectos relativos à sua satisfação/insatisfação com o desenvolvimento da atividade profissional.

Identificação do entrevistado:

- a) Nome:
- b) Idade:
- c) Estado civil:
- d) Tem filhos: () sim () não. Se sim, quantos?
- e) Com quantas pessoas você mora? Quantas trabalham?
- f) Qual a renda familiar?
- g) Você tem dependentes? Quantos?
- h) Em qual departamento você está lotado?
- i) Há quantos anos você leciona na UEPB?
- j) Já trabalhou como substituto em alguma outra instituição? Caso sim, qual?

A experiência de professor substituto

1. Descreva o “estar professor substituto na UEPB”.
2. Vocês se sentem valorizados pela instituição em que trabalha?
3. Como vocês se sentem no que diz respeito à temporalidade dos contratos de professores substitutos? Como funcionam os seus planejamentos de vida tendo em vista a curta duração desses vínculos?
4. Como vocês se sentem em relação aos processos seletivos? Há algum desgaste físico ou psicológico?
5. Como você se sente no que se refere a sua carga horária?

6. No que diz respeito à renda, vocês se sentem satisfeitos com a remuneração atual? É necessário desempenhar outras atividades para complementar a renda?
7. Já exerceram alguma outra atividade laboral? Se sim, qual e como você percebe sua experiência atual se comparada à anterior?
8. Quais eram suas perspectivas profissionais ao fim da graduação? A docência era seu objetivo inicial? Ser professor substituto fazia parte dos seus planos?
9. Quais os planos para o futuro da sua carreira profissional?
10. Vocês têm o desejo de se tornarem efetivos? Se sim, na mesma instituição em que atuam hoje ou em outras?
11. Na sua opinião, há algum tipo de perda/redução de direitos na condição trabalhista em que se encontram hoje?
12. Quando comparado ao vínculo efetivo, qual direito vocês acreditam que faz mais falta para suas realidades?
13. Como vocês lidam com as restrições impostas pela instituição no desenvolvimento das atividades de pesquisa e extensão? Vocês as realizam mesmo que de maneira “informal”?
14. Descreva a sua rotina diária de um dia de trabalho. Como você avalia sua qualidade de vida no trabalho e fora do trabalho?
15. Se obtivessem outra proposta de trabalho, relacionadas ou não relacionada à docência, vocês a aceitariam? Por quê?
16. De maneira geral, encontram-se satisfeitos com suas vidas profissionais?
17. Como você percebe a relação dos professores substitutos com o sindicato dos docentes? Se sente representado pela entidade? Você é filiado? Por quê?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO

O presente formulário tem como objetivo coletar dados para uma pesquisa, cujo objetivo é analisar as especificidades do trabalho docente substituto da Universidade Estadual da Paraíba. O estudo está sendo desenvolvido pelo curso de Especialização em Gestão Pública do Campus VII da UEPB, pela aluna Adriele Assis, sob a orientação da professora Thelma Rodrigues, e será utilizado para o trabalho de conclusão do curso da discente. O anonimato das respostas é garantido. Desde já, agradeço a colaboração de cada um que se dispuser a responder esse breve questionário.

Identificação do entrevistado:

- a) Idade;
- b) Gênero;
- c) Estado civil;
- d) Tem filhos: () sim () não. Se sim, quantos?
- e) Com quantas pessoas você mora? Quantas trabalham?
- f) Qual a renda familiar?
- g) Você tem dependentes? Se sim, quantos?
- h) Em qual departamento você está lotado?
- i) Há quantos anos você leciona na UEPB?

A experiência de professor substituto

1. Você se sente valorizado pela instituição em que trabalha?
2. A temporalidade dos contratos atrapalha seu planejamento de vida?
3. A temporalidade dos contratos e a necessidade de constante submissão a processos seletivos gera algum desgaste físico e/ou mental? Caso a resposta para o questionamento seja positiva, elenque quais as patologias desenvolvidas.
4. Você se sente sobrecarregado com a sua carga horária?
5. Você orienta alunos na elaboração de seus trabalhos de conclusão de curso? Caso a resposta seja positiva, qual a média de alunos por semestre que você orienta?

6. Você se sente satisfeito com a sua remuneração atual? Caso se sinta a vontade, justifique sua resposta para o questionamento.
7. Você precisa desenvolver outra atividade laboral para complementar sua renda? Se sim, ela está relacionada com a docência?
8. Você deseja se efetivar como docente do ensino superior?
9. Você sente alguma perda de direitos no seu vínculo contratual?
10. Qual o direito que mais faz falta na sua realidade quando comparado ao vínculo efetivo (ex.: titulação, possibilidade de orientar projetos de iniciação científicas etc.)?
11. Você participa como professor voluntário de algum projeto de iniciação científica ou de extensão?
12. Se você obtivesse uma proposta de trabalho, não relacionada à docência, mas com melhor remuneração, você aceitaria?
13. Você é filiado ao sindicato dos docentes?
14. Você se sente representado pelo sindicato dos docentes? Caso se sinta a vontade, justifique sua resposta para o questionamento.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor, autor de toda ciência, por ter me concedido a capacidade de chegar até aqui.

Aos meus pais, por todo suporte ao longo desse jornada.

Aos queridos amigos e familiares, pelas palavras de incentivo e pela presença reconfortante nos dias de aflição.

À minha orientadora, Thelma Flaviana, por ter aceitado o desafio de me orientar e por ter me conduzido tão bem na elaboração deste trabalho.

Aos membros da banca, pelas importantes contribuições.

Aos professores que lecionaram nessa pós-graduação, pelo comprometimento com a educação pública. Agradeço, de forma especial, aos que se voluntariaram a participar desta pesquisa.

Aos colegas de turma, pelas intensas discussões e debates. Destaco Renata e William, por quem sou grata pela parceria e paciência.

A todos que contribuíram direta ou indiretamente durante minha formação: Obrigada!