

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIEDADE E
CULTURA NA AMAZÔNIA

BRUCE PATRICK OSBORNE

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: A FIGURA DO PROFESSOR
SUBSTITUTO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

MANAUS

2019

BRUCE PATRICK OSBORNE

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: A FIGURA DO PROFESSOR
SUBSTITUTO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS**

Tese de Doutorado apresentada ao Programa
de Pós-Graduação em Sociedade e Cultura
na Amazônia pela Universidade Federal do
Amazonas.

Linha de Pesquisa: Processos sociais,
ambientais e relações de poder.

Orientadora: Profa. Dra. Yoshiko Sasaki.

MANAUS

2019

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Osborne, Bruce Patrick

O81p A precarização do trabalho docente: a figura do professor substituto na Universidade Federal do Amazonas / Bruce Patrick Osborne. 2019

115 f.: il. color; 31 cm.

Orientadora: Yoshiko Sassaki

Tese (Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia) - Universidade Federal do Amazonas.

1. Professor substituto. 2. Professor efetivo. 3. Precariedade. 4. Trabalho docente no ensino superior. 5. Relações éticas. I. Sassaki, Yoshiko II. Universidade Federal do Amazonas III. Título

DEDICATÓRIA

Aos professores substitutos, presentes e passados, que, com sua presença e trabalho, salvam e condenam as universidades federais.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, tenham contribuído para a elaboração desta tese, em especial:

À Profa. Doutora Yoshiko Sasaki, minha orientadora, que, desde o início, acreditou, pacientemente, relevando nossa diferença de ritmo de trabalho, caminhando com sabedoria pelas versões;

À Profa. Doutora Zeina Rebouças Corrêa Thomé, pelo constante incentivo, lendo e relendo minhas anotações, sempre apontando novas possibilidades de interpretação, novos horizontes;

À Profa. Doutora Maria Isabel Valle, cuja disciplina sobre o precariado me levou a enxergar o Professor Substituto na UFAM;

Aos demais professores do Programa, que, nas suas diversas áreas, sempre apresentaram temas importantes, instigando a reflexão sobre as possibilidades da Amazônia;

Aos professores doutores Luiz Carlos Cerquinho de Brito, Maria Magela Mafra de Andrade Ranciaro e Marilene Corrêa da Silva Freitas, membros das Bancas de Qualificação e de Defesa da Tese, e à Profa. Doutora Luiza Maria Bessa Rebelo, membro da Banca da Defesa, cujos comentários incisivos e sensibilidade na leitura da tese me deram ânimo para continuar;

À Profa. Doutora Rosana Cristina Pereira Parente, que não hesitou em colocar sua imensa competência na área de Estatística à disposição, contribuindo para a configuração do questionário e a interpretação dos resultados;

À Profa. Doutora Maria da Conceição Fraga, que, mesmo distante de Manaus, deixou contribuições importantes;

À Profa. Mestre Vanessa Marruche, cujo trabalho de acompanhamento da tese demonstrou uma sensibilidade muito além da técnica;

À minha família, Rose, Charles e Patrick, pelo acompanhamento e apoio, constante e irreverente.

OSBORNE, Bruce Patrick. **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) – Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2019.

RESUMO

Este estudo analisa o trabalho do professor substituto e sua relação com a instituição Universidade Federal do Amazonas e com o professor de carreira, enquanto colegas temporários, com o objetivo de decidir se o trabalho do professor substituto pode ser considerado precário ou não. Depois de discutir a literatura sobre a natureza precária de muitos dos trabalhos atuais e apresentar a farta legislação, federal e local, sobre a contratação de professores substitutos por universidades federais, conclui-se que a forma de professor substituto construída por sucessivos governos restringe as condições de trabalho do magistério superior, de tal forma que a função de professor substituto só possa ser vista como uma plêiade de características de precariedade. Essas características têm finalidade dupla: a primeira é restritiva internamente, vez que impõe múltiplas limitações ao desempenho da função e indica um nível de precariedade absoluta; a segunda é externa e tem o objetivo de blindar o campo de trabalho do professor substituto de tal forma que seja impossível usar a existência da vaga temporária para justificar a contratação de professor efetivo. Contribui para essa interpretação um questionário respondido por 88 dos 224 atuais professores substitutos, que confirma duas questões cruciais, embora aparentemente contraditórias: primeiro, o trabalho do professor substituto na Universidade Federal do Amazonas reúne, de fato, todas as condições de precariedade, e, segundo, a vasta maioria tem uma avaliação positiva de sua experiência como professor substituto. No entanto, apesar de constituir 20% do corpo docente da UFAM, inexistente na universidade qualquer tipo de processo que governe a rotina e as relações acadêmicas do professor substituto, uma lacuna que acaba afetando as demais relações do substituto. As relações acadêmicas existentes na universidade, tanto professor-aluno como professor de carreira-professor em estágio probatório têm como substrato essencial a ética. O caráter temporário e limitado do trabalho do professor substituto, ao que parece, não impõe

os cuidados éticos que subjazem às demais relações acadêmicas existentes na universidade, resultando na sobrecarga qualitativa e quantitativa verificada na maioria das respostas ao questionário.

Palavras-chaves: Professor substituto. Professor efetivo. Precariedade. Trabalho docente no ensino superior. Relações éticas.

OSBORNE, Bruce Patrick. **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) – Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2019.

ABSTRACT

This study analyses the work of substitute university professors and their position within the Federal University of Amazonas as an institution and their temporary relation to tenured professors, with a view to deciding whether the work of substitute professors may be deemed precarious or not. After discussing the literature on the precarious nature of much of today's employment, and presenting the copious legislation, both national and local, governing the contracting of substitute professors by federal universities, it becomes clear that successive federal governments have shaped a mould for substitute professors which restricts their work conditions to the point that the function of substitute professor cannot but be seen as presenting a wide range of precarious characteristics. These characteristics serve a dual purpose: first, they are internally restrictive, imposing multiple limitations on the substitute's activities, and indicating absolute precariousness; secondly they are external, insulating the substitute's work area in such a way as to make it impossible for the existence of a temporary position to justify the hiring of another career professor. This interpretation is enriched by the questionnaire answered by 88 of the current 224 substitute professors, which confirms two crucial, though seemingly contradictory points: first, the substitute professor's work cannot be seen as anything but precarious and secondly, the overwhelming majority have a positive evaluation of their experience as substitute professors. However, even though substitute professors make up 20% of UFAM faculty, the university does not possess any kind of process that governs the routine and the academic position of substitute professors, a lacuna which ends up affecting the substitute's remaining relationships. Academic relations within the university, both professor-student and tenured professor-probationary professor are based essentially on ethics. The temporary and limited character of the substitute professor's work, it seems, does not demand the ethical concerns that underlie the remaining academic relations within the university,

resulting in the quality and quantity overloads apparent from the majority of the answers to the questionnaire.

Keywords: Substitute professor. Career professor. Precariousness. University level teaching. Ethical relations.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de respostas.....	59
Gráfico 2 – Termos assinados.....	59
Gráfico 3 – Idade no período de contrato	60
Gráfico 4 – Sexo.....	61
Gráfico 5 – Estado civil.....	61
Gráfico 6 – Instituição de graduação	62
Gráfico 7 – Titulação durante a vigência do contrato	62
Gráfico 8 – Cursava que nível de pós-graduação durante o contrato	63
Gráfico 9 – Regime de trabalho durante o contrato.....	64
Gráfico 10 – Tempo de duração do contrato	64
Gráfico 11 – Primeiro ou segundo contrato como professor substituto	65
Gráfico 12 – Carga horária semanal em sala de aula ou laboratório	65
Gráfico 13 – Lecionou somente a disciplina para a qual prestou concurso.....	66
Gráfico 14 – Número de disciplinas diferentes que lecionou durante o contrato	67
Gráfico 15 – Atuou sempre nos mesmos cursos.....	68
Gráfico 16 – Número de cursos em que atuou durante seu contrato	68
Gráfico 17 – Desenvolveu outra atividade durante o contrato (pode marcar mais de uma alternativa).....	69
Gráfico 18 – Participou de encontros científicos durante o contrato	70
Gráfico 19 – Em caso afirmativo, na condição de:	70
Gráfico 20 – Utilizou para preparar suas aulas (escolha três).....	71
Gráfico 21 – Finalidades da candidatura para professor substituto.....	71
Gráfico 22 – Sua formação forneceu subsídios para as disciplinas que lecionou	72
Gráfico 23 – Recebeu apoio pedagógico dos colegas da instituição	72
Gráfico 24 – Recebeu apoio pedagógico da coordenação do curso	73
Gráfico 25 – Ser um bom profissional fora da universidade basta para ser um bom docente.....	74
Gráfico 26 – Requisitos para ser um bom professor universitário (até três alternativas).....	74
Gráfico 27 – Alternativa que, na sua opinião, represente melhor a visão dos alunos sobre você.....	75
Gráfico 28 – Nível de satisfação com a atuação frente aos alunos.....	76

Gráfico 29 – Após o término do contrato, foi contratado como docente numa IES ..	76
Gráfico 30 – Natureza da IES, em caso de resposta afirmativa ao quesito anterior	77
Gráfico 31 – Sentimentos sobre a docência após o término do contrato (escolha três)	77

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANDES – Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

ANDIFES – Associação Nacional de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CONSEPE – Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão

CONSUNI – Conselho Universitário

DI – Distrito Industrial

EUA – Estados Unidos da América

ENADE – Exame Nacional de Desempenho de Estudantes

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBM – International Business Machines Corporation

LDBEN – Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias

MEC – Ministério da Educação

MP – Medida Provisória

PC – Personal Computer (Computador Pessoal)

PIBIC – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

PIBID – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência

PROGESP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PS – Professor Substituto

PSS – Processo Seletivo Simplificado

PUCRE – Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos

REUNI – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

RJU – Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UA – Universidade do Amazonas

UCLA – Universidade de Califórnia, Los Angeles

UFAM – Universidade Federal do Amazonas

UNE – União Nacional dos Estudantes

SUMÁRIO

PREÂMBULO: O CONTEXTO DA ESCOLHA	13
INTRODUÇÃO	16
SISTEMATIZAÇÃO DA TESE	21
METODOLOGIA	22
CAPÍTULO I – TRABALHO E PRECARIZAÇÃO	25
1.1 ORIGEM E DEFINIÇÃO	25
1.2 A NOVA CLASSE PERIGOSA, SEGUNDO STANDING.....	26
1.3 O PROLETARIADO PRECARIZADO, SEGUNDO BRAGA	29
1.4 A CORROSÃO DO CARÁTER, SEGUNDO SENNETT	31
1.5 O PRECARIADO E O ENSINO SUPERIOR	35
1.6 O QUE É PRECÁRIO PARA PROFESSORES?	40
CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO TRABALHO DOCENTE E AO PROFESSOR TEMPORÁRIO.....	42
2.1 A LEGISLAÇÃO DE ALCANCE NACIONAL E O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	42
2.2 LEGISLAÇÃO DA FAM E AS FORMAS DE SUBCONTRATAÇÃO, TRABALHO EM TEMPO PARCIAL E TEMPORÁRIO	51
2.3 PRECARIZAÇÃO, TRABALHO PRECÁRIO E SEUS DESDOBRAMENTOS NO TRABALHO DOCENTE.	56
CAPÍTULO III – O PROFESSOR SUBSTITUTO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS	57
3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O QUESTIONÁRIO	58
3.1.1 Condições de Trabalho dos Professores Substitutos da UFAM.....	58
3.2 O QUESTIONÁRIO	59
CAPÍTULO IV – REFLEXÕES A PARTIR DOS DADOS E DAS RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO.....	78
CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS	90
ANEXO A – QUESTIONÁRIO.....	100
ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ...	103
ANEXO C – LEI 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993 (COMPLETA)	104

PREÂMBULO: O CONTEXTO DA ESCOLHA

*In all affairs it's a healthy thing now
and then to hang a question mark on
the things you have long taken for
granted.*

Bertrand Russell

Iniciei minha trajetória de professor universitário na Universidade Federal do Amazonas (UFAM) em 1974, no cargo de Auxiliar de Ensino, com contrato de tempo parcial e duração de seis meses, com responsabilidade por 3 disciplinas diferentes em locais e turnos diferentes. Logo a seguir, em 1975, inaugurei o ciclo de Chefes de Departamento novatos, o qual, com algumas exceções ao longo dos anos, se manteve até hoje, em relação tanto ao cargo de Chefe de Departamento como ao de Coordenador de Curso.

Após dois anos de muito trabalho na Chefia, afastei-me, no início de 1977, para fazer doutorado direto em Linguística na Universidade de Georgetown, Estados Unidos da América (EUA). Terminei os créditos para o doutorado em 1979, mas, apesar de me ter qualificado naquele ano, sentindo a necessidade de maior aprofundamento, desloquei-me à Universidade de Califórnia, Los Angeles (UCLA), para mais um ano de experiência acadêmica.

Voltando a Georgetown, com o projeto de pesquisa pronto, retornei a Manaus para desenvolver o trabalho de campo, o que envolveu a realização de ±80 entrevistas com trabalhadores do Distrito Industrial (DI), tarefa difícil, à época, por conta do clima de suspeição que existia entre as autoridades do DI e a universidade, crítica ferrenha do modelo da Zona Franca. Feitas as entrevistas, e, no processo ainda de transcrevê-las, solicitei autorização para voltar para os EUA para escrever e defender a tese. Autorização negada. Razão: havia extrapolado os quatro anos concedidos para o doutorado. De nada adiantou justificar que havia feito doutorado direto e que precisaria de mais 6 meses no máximo.

Nessa época, já nos anos 1990, por conta da minha experiência como Chefe de Departamento e Coordenador de Curso, fui convidado a integrar uma chapa para a Reitoria da UFAM, na função de Pró-Reitor de Ensino de Graduação. A chapa, encabeçada por Nelson Abrahim Fraiji, foi eleita e assumiu em julho de 1993. De 1993 a 1997, sofremos, junto com as demais Universidades Federais, as agruras da convivência com um Ministro da Educação que desconfiava da qualidade e da

quantidade de trabalho das Federais, o que provocava extrema dificuldade nas nossas relações com o Ministério. Foi um período em que o recurso à contratação de professor temporário, já na sua roupagem atual de professor substituto, foi amplamente utilizado, em grande parte para compensar a progressiva extinção de vagas docentes de carreira, executada por um Ministério da Educação truculento, às vezes hostil, quando não omisso.

Internamente, lutamos com um sistema de matrícula e acompanhamento acadêmico disfuncional, um parque computacional decadente e à deriva e uma noção de coordenação de curso, prevalente na Universidade, equivocada e confiante no equívoco. Foram quatro anos em que a graduação sobreviveu com o auxílio estratégico do professor substituto.

De volta à sala de aula e à Chefia do Departamento até que, em 2001, assumimos novamente a Pró-Reitoria de Ensino de Graduação, na Reitoria de Hidembergue Alves da Frota, numa conjuntura totalmente distinta daquela que marcou o mandato 1993/97. Foram dois mandatos em que a graduação expandiu por meio de quatro grandes iniciativas: implantação, no turno noturno, de todas as licenciaturas, renovação completa do sistema de matrícula e acompanhamento acadêmico (ambas principalmente no primeiro mandato); expansão dos cursos de graduação por meio do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e da criação de cinco unidades acadêmicas do interior, cada uma inicialmente com seis cursos de graduação (ambas principalmente no segundo). Sem entrar em detalhe, observamos que no período 2001/2009 em Manaus, aumentamos as vagas iniciais de 1.785 para aproximadamente 3.300 vagas, e os cursos/turnos de graduação de 25 para 65; foram criados 30 cursos de graduação nos campi do interior, oferecendo um total de 1.500 vagas iniciais novas, com instalações acadêmicas e administrativas adequadas, com professores e técnicos concursados; o REUNI foi a espinha dorsal da expansão da graduação no segundo mandato (2005/2009), que implicou construção, contratações, criação de cursos e de unidades acadêmicas, além de aumento de vagas iniciais em cursos existentes.

Em suma, foi um período de fervilhamento, em que a Universidade pôde, enfim, expandir, com qualidade, atestada, também, pelos resultados do Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (ENADE), após décadas cercada de dificuldades. Enfim, no período 2005/2009, em plena vigência do REUNI, a questão

das contratações temporárias na UFAM parecia que estava em vias de ser solucionada permanentemente.

Finalmente, com a pressão amigável de várias pessoas, incluindo especialmente a Professora Yoshiko Sasaki, minha orientadora, decidi candidatar-me novamente ao Doutorado, desta vez numa área que não me era familiar.

Significativos na minha decisão de retomar os estudos para o doutorado foram os períodos que passei como Pró-Reitor de Ensino de Graduação da UFAM, que me levaram a refletir, entre outros tópicos, sobre a responsabilidade da Universidade em relação à caracterização do campo de trabalho do professor recém ingresso na universidade, do campo de trabalho, portanto, do professor de carreira em estágio probatório e do professor substituto. Essa reflexão se traduziu no encaminhamento de proposta ao Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONSEPE) no sentido de elaborar um Programa de introdução à universidade, que, além da história da universidade, abordasse sua organização acadêmica e cada uma das atividades-fim da universidade com suas respectivas metodologias e programas, com especial ênfase sobre a indissociabilidade entre elas.

Resolvi, então, escolher esse, um dos temas recorrentes ao longo da minha vida profissional na UFAM – o professor substituto: contexto, acesso e condições de permanência, uma realidade submersa num oceano de assuntos tidos como mais relevantes e urgentes.

INTRODUÇÃO

Para entender o campo de trabalho do professor substituto é importante situar seu trabalho dentre os efeitos das sucessivas crises acontecidas com a estruturação capitalista global, a começar pelo Brasil, que, desde os anos 1940, tenta modernizar as relações de trabalho no país.

As relações trabalhistas no Brasil conquistam um espaço importante com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo Getúlio Vargas, que buscava implementar, no Brasil, políticas sociais num contexto de grandes revoluções em curso na Europa Ocidental.

Até os anos 1970, o crescimento econômico pós-guerra dos países da Europa ocidental e dos Estados Unidos parecia que não tinha limite, levando as economias ocidentais a níveis de crescimento muito significativos, e seus cidadãos a um padrão de vida cada vez mais alto, criando uma confiança de que essa situação cômoda de acúmulo de capital perduraria.

Porém, na década de 1970, com a primeira crise pós-guerra, causada pelo aumento significativo do preço do petróleo em 1973, e suas consequências especialmente nos países tidos à época como subdesenvolvidos, as relações de trabalho se situam em um novo patamar e acabam sendo adotadas num contexto de governos autoritários, mas que promoviam crescimento econômico.

No entanto, o aumento do preço do petróleo teve efeitos políticos e econômicos de largo alcance nessas economias. A retração econômica causada em grande parte pela alta no preço do petróleo teve como um de seus efeitos políticos o enfraquecimento paulatino dos governos social-democratas, que passaram a ter dificuldades de prover a proteção social que fazia parte de sua plataforma, o que acabou criando-lhes problemas para se elegerem, com a consequente perspectiva de eleição de governos mais conservadores (HARVEY, 1990).

Na América Latina, nesse período que foi de expansão capitalista ultramarina do primeiro mundo, sua legitimação local se deu através de governos autoritários, que levaram os países receptores a se alinharem a esse propósito, muitas vezes por meio de zonas francas, como é o caso do estado do Amazonas, e outras modalidades no denominado terceiro mundo.

No Brasil, também foi por meio de governos autoritários que se consolidou esse tipo de capitalismo dependente, que continua até o presente, visto que os

governos democraticamente eleitos que seguiram os governos militares apresentavam metas que se alinhavam com a nova versão do capitalismo, metas essas que incluíam como ideal o Estado mínimo.

Durante esse período, com raras exceções, os Ministérios, incluindo o da Educação, eram cargos preenchidos exclusivamente por critérios políticos, e os ministros, não sendo oriundos da área de educação, tendiam a apresentar propostas alinhadas com a política econômica geral, não condizentes com a realidade das universidades brasileiras, ou seja, o Ministério da Educação implementava políticas liberais nas universidades, gerando sobrecarga de trabalho por meio da extinção ou da não viabilização de vagas efetivas existentes. Como solução para a sobrecarga gerada, lançava (lança) mão do trabalho de profissionais temporários que apresentavam determinados pré-requisitos e que se submetiam a um contrato de trabalho restritivo que não desse acesso à carreira de professor efetivo. É o cenário precípua do professor substituto, sujeito e objeto desta tese.

A substituição temporária de professor universitário efetivo não configura uma situação nova na universidade brasileira. Desde antes dos anos 1970, amparadas pela legislação do funcionalismo público em vigor (Lei nº 1.711/52)¹, e, mais tarde, por lei específica (Lei nº 6.182/74)², situações individuais e institucionais geraram a necessidade de se lançar mão da estratégia de substituição temporária em nível federal.

Complicando esse quadro de substituição natural, nas décadas de 1980 e 1990, as universidades brasileiras viveram uma situação peculiar, que, em curto prazo, tensionou o sistema, por exigir múltiplas substituições simultâneas: a) a saída de professores em busca de titulação em mestrado e doutorado; b) a reformulação dos currículos para fazer frente às demandas de mercado; c) o contingenciamento de vagas de professor de carreira, e d) o crescimento da demanda pelo ensino superior, especialmente durante o governo Fernando Henrique, o que permitiu ao governo sancionar um crescimento desproporcional de instituições privadas. Entre 1994 e 2001, estas passaram de 684 em 1995 a 1208 em 2001 (crescimento de 76%), enquanto as instituições públicas federais cresceram de 57 a 67 no mesmo

¹ Cf. Brasil (1952).

² Cf. Brasil (1974).

período (crescimento de 17%). Nesse mesmo período de sete anos, o número de universidades federais ficou estagnado em 39.³

Assim, durante esse período, a partir dos anos 1980, mas recrudescendo nos anos 1990, as universidades federais sofreram uma retração, em parte temporária, em parte permanente, no número de professores de carreira, o que agravou a dependência de professores temporários, materializados inicialmente pela Lei nº 6.182 de 1974 como Professores Colaboradores. Ao longo do período que se encerra com a Lei nº 7.596, de 1987⁴, o Professor Colaborador assume o papel de professor temporário nas universidades federais, extrapolando sua função original de horista a tal ponto que é contemplado, mais tarde, com a possibilidade de se tornar efetivo, com todos os direitos, reivindicação, inclusive da pauta da greve de 1980 do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES).

Verifica-se a última menção da figura do Professor Colaborador na legislação na Lei nº 7.596, de 1987, que, além de equiparar os servidores das universidades autárquicas e fundacionais, permite o enquadramento do professor substituto como professor efetivo, desde que se tenha submetido a **processo seletivo** de provas e títulos⁵ (grifo nosso). A partir da Constituição Federal de 1988⁶, assume o papel de temporário o Professor Substituto.

A política de contratação de professores universitários, portanto, seguia a norma da época para a contratação de qualquer servidor público. Quer dizer, fazia parte de uma política de retração, com o mercado ditando as regras, que, em relação à contratação de pessoal, recomendava firmemente que as contratações comprometessem o mínimo de recursos permanentes possível, traço típico de uma economia capitalista em fluxo, na qual o trabalhador tem cada vez menos responsabilidade sobre a qualidade do produto final; na qual ele tem que estar preparado para mudança de setor, de tarefa e de local de trabalho (SENNETT, 2009).

A necessidade clara de manter a continuidade das tarefas normalmente desempenhadas por um professor universitário de carreira surge, então, da

³ Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Sinopse Estatística da Educação Superior**. MEC/INEP: Brasília, 1995 a 2001. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Acesso em: 28 jan. 2019.

⁴ Cf. Brasil (1987).

⁵ Parágrafo Único do Art. 6º da Lei nº 7.596/87.

⁶ Cf. Brasil (1988).

ocorrência eventual de situações individuais de doença ou gestação, ou institucionais, como afastamento para cursar pós-graduação, assunção de cargo eletivo ou executivo interno ou externo, ou contingenciamento de vagas de carreira.

Apesar da origem antiga e contínua da existência do professor temporário, o tópico “professor substituto” não tem merecido a necessária atenção da instituição Universidade Federal ao longo dos anos.

Essa falta de atenção é uma anomalia diante do número de professores substitutos atualmente ativos na UFAM (por volta de 224, o que representa 20% do número de professores efetivos) e da quantidade de documentos legais publicados, tanto em nível nacional como em nível local na UFAM, que tratam dessa modalidade de professor e enseja nossas perguntas: o que significam relações de trabalho (docente) precárias? O que significa ser professor substituto no trabalho docente? Em que circunstâncias a função de professor substituto pode ser considerada trabalho docente precário? Ser professor substituto na Universidade Federal do Amazonas significa fazer parte do precariado?

Para responder a essas indagações faz-se necessário apresentar um quadro teórico de autores que estudam a precarização do trabalho, em geral, e do trabalho docente em particular, de trabalhos que estudam a temática, da legislação pertinente ao tema – tanto externa como interna à Universidade Federal Amazonas –, bem como os resultados da pesquisa sobre o trabalho do professor substituto respondida por mais de um terço dos atuais substitutos.

A qualidade do ensino oferecido na universidade federal tem sido preocupação constante das diferentes associações que defendem o interesse do ensino superior público, tais como a Associação Nacional de Dirigentes das Instituições Federais de Ensino (ANDIFES) o Sindicato Nacional dos Docentes de Ensino Superior (ANDES) e a União Nacional dos Estudantes (UNE), além das próprias Universidades Federais, já que envolve um conjunto complexo de elementos que, individualmente, são necessários, mas não suficientes para assegurar a qualidade da educação oferecida nessas instituições.

A tese central da pesquisa é a de que as condições do trabalho docente universitário oferecidas ao professor substituto nas instituições públicas federais se caracterizam pela sua precariedade, ao se restringir ao ensino, descumprindo o mandato constitucional de que a educação oferecida nas universidades seja

sustentada pelo tripé indissociável ensino-pesquisa-extensão⁷, condições contrárias, em tese, às oferecidas ao professor de carreira, constitucionalmente obrigado a realizar o tripé de atividades-fim indissociável, sobre o qual repousa o trabalho universitário e a qualidade desse trabalho.

Em suma, o docente de carreira, concursado, desfruta de uma relativa autonomia em relação à sua área específica de interesse acadêmico e ao tempo que dedica a pesquisa e/ou extensão nessa área; a consequência dessa autonomia, no entanto, é a pressão para realizar, de forma contínua, mesmo em face de todas as dificuldades materiais e organizacionais, pesquisas, programas de extensão, atividades de administração. O professor substituto, por outro lado, cuja autonomia é limitada, tanto em termos de objetivos e possibilidades de ação dentro da UFAM, como em tempo para se dedicar a esses objetivos, se restringe, contratualmente, à graduação e, em especial, à sala de aula, não podendo, por limitações impostas pelo contrato e pelo tempo, se envolver em atividades de extensão, pesquisa ou administração.

Um aspecto fundamental para a compreensão do processo de substituição, é a política do Estado subjacente ao arcabouço legal que a delimita, levando-se em conta o contexto da perenidade da função, que, muitas vezes, leva a uma nova candidatura do mesmo professor para função idêntica dois anos depois.

O trabalho docente temporário nas salas de aula da UFAM não começa com a figura do professor substituto, e sim com a do Professor Colaborador, presente, ao abrigo da já mencionada Lei nº 6.182, de 1974, na UFAM desde 1974, na esteira da implantação do regime de créditos em 1973 e da aprovação do primeiro Estatuto e Regimento Geral da então Universidade do Amazonas.

Motivos não faltaram para justificar o aumento do quadro docente da UFAM: uma universidade em novo processo de expansão, iniciado em 1965, com o processo de criação de novos cursos, o que ensejou a contratação de docentes efetivos com qualificação abaixo do nível esperado para a docência superior, provocando, por sua vez, seu afastamento para cursar a pós-graduação. Nesse processo, tudo apontava para a constante expansão do quadro docente com a contratação de docentes, muitos dos quais temporários (designados ‘colaboradores’ e, mais tarde, ‘substitutos’).

⁷ Constituição Federal (BRASIL, 1988, Art. 207).

Este trabalho de tese tem como objetivo analisar a precarização do trabalho docente, tendo como foco o professor substituto na Universidade Federal do Amazonas. E, como objetivos específicos, após realizar levantamento bibliográfico acerca dos conceitos de precarização do trabalho: a) mapear a legislação pertinente ao trabalho docente no ensino superior público, com especial foco no professor substituto; b) verificar a condição de trabalho precário e a percepção do professor substituto a respeito, e c) refletir como o professor substituto, no ensino superior público, convive com a precarização do trabalho docente, tendo como campo empírico a Universidade Federal do Amazonas.

SISTEMATIZAÇÃO DA TESE

O tema central da tese foi desenvolvido em quatro capítulos que expõem, mas não esgotam o estudo. Na **introdução**, são abordados alguns dos pontos centrais sobre a precarização das condições do trabalho, em geral, e, em particular, do trabalho docente universitário nas instituições públicas. Em seguida, é detalhado o plano metodológico e delineado o problema de pesquisa.

No primeiro capítulo, adentramos no universo temático do estudo, TRABALHO E PRECARIZAÇÃO, focando, no levantamento bibliográfico, trabalho, precarização e o Ensino Superior no Brasil.

No capítulo segundo, apresentamos um tratamento mais específico da temática, investigando a LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR TEMPORÁRIO, centrando na longa e cuidadosa construção da precarização, do trabalho precário e de seus desdobramentos no trabalho docente.

O capítulo terceiro apresenta a análise de um questionário aplicado ao grupo dos professores substitutos atuais, com especial ênfase no volume e na qualidade do trabalho empreendido na UFAM.

A problematização, que sustenta as pontuações finais, aprofunda a discussão e elabora conclusões sobre a precariedade do trabalho docente universitário, a atitude dos professores substitutos, a questão ética nas relações acadêmicas e, finalmente, a motivação subjacente à cuidadosa construção legal da função Professor Substituto.

METODOLOGIA

Buscamos apoio em Santos (2010, p. 48) para usar a expressão “transgressão metodológica”, como uma constelação de métodos, e de aproximá-la nesta reflexão à ideia do sentido do *mix* de procedimentos para captar “as condições de possibilidade da ação humana projetada no mundo a partir de um espaço-tempo local”, pois a ciência pós-moderna não segue um estilo unidimensional – a busca da compreensão da realidade em seus microprocessos é que deve ser o eixo norteador da opção metodológica, sendo, inclusive, facilmente identificável; o seu estilo é uma configuração de estilos construída segundo o critério e a imaginação pessoal do cientista (p. 40).

Nessa compreensão, este estudo de cunho exploratório, faz a opção pelo corte qualitativo, visto que são capazes “de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais, sendo estas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas” (MINAYO, 1992, p. 10).

Definindo metodologia como “o caminho e o instrumental próprio de abordagem da realidade” (MINAYO, 1992, p. 22), não se pretende trazer à tona o debate entre as vantagens e desvantagens na escolha dos métodos quantitativos ou qualitativos. A posição assumida é que a escolha metodológica deve estar baseada na natureza do problema a ser estudado, bem como no recorte da realidade de cada pesquisa. A busca da compreensão da realidade em seus microprocessos é que deve ser o eixo norteador da opção metodológica, sendo inclusive possível o *mix* entre métodos quantitativos e qualitativos. Segundo Minayo (1992, p. 11), “a quantidade e a qualidade são inseparáveis e interdependentes, ensejando-se assim a dissolução das dicotomias quantitativo/qualitativo”.

A metodologia, portanto, inclui a concepção teórica de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitaram a reconstrução da realidade, as participações dos agentes como eles as perceberam e também o potencial criativo do observador, cujo propósito é aprofundar os estudos objeto da hipótese de que o professor substituto pertence ao precariado. A hipótese se impõe diante das condições do trabalho docente universitário enfrentadas pelo professor substituto nas instituições federais, levando-se em conta que suas atribuições se resumem a ministrar disciplinas e orientar Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) na graduação. O contraste com o

professor de carreira, cujas atribuições o obrigam a realizar o tripé indissociável sobre o qual repousa o trabalho universitário: ensino, pesquisa e extensão, nos levou a buscar dialogar com autores que serviram de estímulo para o mapeamento de um referencial teórico de análise crítica sobre a temática em contexto.

Assim, situando a inserção do estudo no Campo das Ciências Humanas, de cunho qualitativo exploratório, buscamos com todo o detalhamento e rigor estudar o problema, analisar as suas diversas formas de desenvolvimento e descobrir a sua ligação interna, para que fosse possível expor adequadamente o movimento transposto e traduzido.

Visto no seu que-fazer cotidiano, o fato social proposto para estudo não é mais nem menos racional do que qualquer outra atividade humana. Os conhecimentos obtidos não derivaram de uma lógica ou razão atemporais, nem de simples generalizações e abstrações obtidas diretamente da observação sistemática dos fatos. O conhecimento científico e a técnica não são nem produtos universais da razão e da lógica, como querem alguns epistemólogos e como sustentam muitos cientistas, nem o simples mascaramento de convicções irremediavelmente locais, contingentes e efêmeras, como querem os inimigos da ciência. O erro comum a essa concepção seria seu absolutismo.

O estudo dos microprocessos que redundaram na construção da camisa de força que hoje constitui a função Professor Substituto e na progressiva adaptação dessa camisa de força aos limites da Universidade Federal do Amazonas é também uma oportunidade de entender melhor a dinâmica das relações do conhecimento de sentido comum, cotidiano, irremediavelmente localizado e qualitativo, com o conhecimento científico e técnico.

A) As fontes de dados e informações

Nesta pesquisa, utilizamos como fontes documentais a Constituição Federal, a legislação federal vigente sobre o professor substituto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), o Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (RJU) e Resoluções da Universidade Federal do Amazonas (UFAM);

B) Os instrumentos e procedimentos de coleta de dados:

- a. Revisão e aprofundamento do quadro teórico com o intento de levantar a situação atual do problema, os trabalhos já realizados a esse respeito e o estabelecimento de um quadro teórico inicial de referência;

- b. A investigação teve como universo de amostra o grupo de professores substitutos atualmente sob contrato com a UFAM. Foi realizado censo com esses docentes, no período de 3 a 31 de janeiro de 2019, utilizando, para isso, lista dos docentes obtida na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP) da UFAM, com seus respectivos *e-mails*;
- c. Assim, foram enviados a cada um dos componentes dessa lista um texto apresentando a pesquisa e seu contexto, além do link de acesso ao sistema contendo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o instrumento a ser respondido. O instrumento enviado contém 29 questões fechadas que respondem ao objetivo de levantar dados e atitudes sobre a função Professor Substituto;

C) Análise dos dados

A análise dos dados foi feita utilizando medidas descritivas e gráficos para cada uma das questões do instrumento. O desafio na análise de dados foi o de descrever, interpretar e explicar, na sua leitura, o resultado coletado, de sorte a fundamentar as indagações que estabelecessem relações entre os dados obtidos e a hipótese formulada na problematização do objeto da tese: o professor substituto e a precarização do trabalho docente na UFAM.

CAPÍTULO I – TRABALHO E PRECARIZAÇÃO

... la précarité est aujourd'hui partout.
Bourdieu

*Precarious workers are those
who fill permanent job needs
but are denied permanent
employee rights.*
International Labor Rights Forum

*The capacity to transform itself from the inside makes capitalism a somewhat peculiar beast -
chameleon-like, it perpetually changes its colour; snake-like, it periodically sheds its skin.*
David Harvey

No fundo de um buraco ou de um poço,
acontece descobrir-se as estrelas.
Aristóteles

Neste capítulo, objetivamos, no contexto da precariedade, discutir o trabalho do grupo dos professores substitutos, suas características e situação de emprego e trabalho, para avaliar seu possível pertencimento ao precariado. Com esse intuito, apresentaremos, resumidamente, as novas configurações de trabalho descritas por diversos autores, para decidir em que grau o professor substituto se insere nesse “novo grupo perigoso”, segundo Standing (2011).

1.1 ORIGEM E DEFINIÇÃO

Há alguma indefinição sobre a verdadeira origem do termo ‘precariado’. Standing (2011, p. 9) atribui aos sociólogos franceses, sem precisar quais, o primeiro uso do termo nos anos 1980 para descrever trabalhadores temporários ou sazonais. Bourdieu, desde 1979, discute ‘*précarité*’ (‘precariedade’), observando primeiro sua presença em todos os caminhos da atividade profissional:

Il est apparu clairement que la précarité est aujourd'hui partout. Dans le secteur privé, mais aussi dans le secteur public, qui a multiplié les positions temporaires et intérimaires, dans les entreprises industrielles, mais aussi dans les institutions de production et de diffusion culturelle, éducation, journalisme, médias, etc., où elle produit des effets toujours à peu près identiques [...] (BOURDIEU, 1997, p. 1)⁸,

⁸ Nossa tradução: Parece claramente que a precariedade hoje está em todo lugar. No setor privado, mas também no setor público, que multiplicou suas posições temporárias e provisórias, nas empresas industriais, mas também nas instituições de produção e difusão cultural, na educação, no jornalismo, nas mídias etc., onde ela produz efeitos sempre mais ou menos idênticos.

definindo esses efeitos como “... la déstructuration de l'existence, privée entre autres choses de ses structures temporelles, et la dégradation de tout le rapport au monde, au temps, à l'espace, qui s'ensuit” (BOURDIEU, 1997, p. 1)⁹, e adotando, portanto, uma definição bem mais complexa do que ‘trabalhadores temporários ou sazonais’, na qual a existência como um todo é desestruturada e a relação com o mundo degradada.

O termo ‘precariado’, no entanto, com um alcance bem mais positivo, antecedeu a essas menções mais acadêmicas. Nas palavras do ativista do precariado e graduado em etnologia Julien:

Un jour on parlera du "précarariat" comme on parle du salariat. Le précaire, c'est simplement celui qui refuse d'avoir peur du temps qui passe, de courir le long du train en marche. Ceux dont la retraite heureuse n'est pas le but et qui ne rêvent pas non plus de finir chef de service ni d'entreprise..., de rien. (DESANTI, 1979, *on-line*)¹⁰.

1.2 A NOVA CLASSE PERIGOSA, SEGUNDO STANDING

Mesmo mantendo a definição no que se refere à temporariedade do trabalho e admitindo a existência de uma parcela da população que pertence ao precariado por escolha, Standing (2011), ao tempo que caracteriza o precariado como uma classe (em formação) e destaca sua formação relativamente recente, acresce diversos outros aspectos à definição, tornando-a cada vez mais complexa, ligando o conceito inicialmente à cidadania, definindo os membros do precariado como ‘*denizens*’¹¹, em contraste ao ‘*citizen*’. A cidadania do precariado (do ‘*denizen*’) seria apenas parcial e implicaria a subtração de um ou mais dos diversos direitos que idealmente compõem a cidadania: civil, cultural, social, econômico, político, assim definidos por Standing (2011, p. 14):

[...] civil (equality before the law and right to protection against crime and physical harm), cultural (equal access to enjoyment of culture and

⁹ Nossa tradução: A desestruturação da existência, privada, dentre outras coisas, de suas estruturas temporais, e a degradação de toda relação com o mundo, com o tempo, com o espaço, que se segue.

¹⁰ Nossa tradução: Um dia se falará do “precariado” como se fala do assalariado. O precário é simplesmente aquele que se recusa de ter medo do tempo que passa, de correr ao longo do trem em movimento. Aqueles que não têm como objetivo uma aposentadoria feliz e que também não sonham em acabar como chefe de serviço, de empresa, de nada.

¹¹ Termo usado para se referir a habitante cujo acesso aos direitos constitutivos de cidadania é severamente limitado, quando não nulo.

entitlement to participate in the cultural life of the community), social (equal access to forms of social protection, including pensions and health care), economic (equal entitlement to undertake income-earning activity) and political (equal right to vote, stand for elections and participate in the political life of the community).¹²

Ao longo do texto de Standing, no entanto, fica claro que há uma relação de subordinação entre os direitos, com a centralidade do econômico, que, subtraído em parte ou no todo, acaba restringindo ou até anulando o gozo dos demais direitos, civil, social, cultural e político, que exigem tempo e tranquilidade para seu gozo, ambos sacrificados na procura, no deslocamento e no treinamento, considerados essenciais para buscar e garantir o emprego, mesmo precário.

Standing dá igual espaço na sua análise ao aspecto subjetivo do pertencimento à classe do precariado. O trabalhador precário, observa Standing, sofre os quatro 'A's: '*anger, anomie, anxiety, alienation*'¹³: sente raiva, anomia, ansiedade e alienação. A raiva que sente, segundo Standing, é oriunda da frustração com o presente e da falta de perspectiva futura; em relação à anomia, Standing observa que esse sentimento, comum entre o precariado, já era caracterizado por Durkheim como passividade fruto da desesperança, qualidade comum no precariado; além disso, o precário, segundo Standing, vive ansioso, convive permanentemente com "[...] chronic insecurity associated [...] with a fear of losing what they possess even while feeling cheated by not having more." (2011, p. 19)¹⁴.

O sentimento de alienação, segundo Standing, fruto de saber que o produto de seu trabalho nada tem a ver com seus objetivos ou com algum objetivo que se possa respeitar ou apreciar, é tido como o elemento definidor do proletariado. Mas, ainda segundo Standing, o precariado recebe algumas 'injeções' a mais: os trabalhadores que pertencem a essa classe são confrontados com o discurso de que eles deveriam estar alegres e satisfeitos – afinal, eles não estão empregados? Mas o trabalho que têm segue o molde idealizado pelos pensadores neoliberais, anulando qualquer esboço de alegria ou satisfação: é 'flexível' em várias dimensões,

¹² Nossa tradução: [...] civil (igualdade perante a lei e direito à proteção contra o crime e dano físico), cultural (acesso igual ao gozo da cultura e direito de participar na vida cultural da comunidade), social (acesso igual às formas de proteção social, incluindo aposentadorias e saúde), econômico (igualdade de direito a realizar atividade geradora de renda), e política (igualdade dos direitos ao voto, a ser votado, e a participar da vida política da comunidade).

¹³ Nossa tradução: raiva, anomia, ansiedade, alienação.

¹⁴ Nossa tradução: [...] insegurança crônica, fruto [...] do medo de perder o que possuem, além de se sentirem ludibriados por não possuir mais.

todas, segundo Standing, prejudiciais ao trabalhador. **A flexibilidade de remuneração** permite que os salários sejam ajustados, em geral para baixo; **a flexibilidade de emprego** permite o ajuste, sem custo, dos níveis de emprego, em geral para baixo; **a flexibilidade de trabalho** permite ajustes internos à estrutura do trabalho na firma com custos e oposição mínimos; **a flexibilidade de habilidades** permite o fácil ajuste das habilidades dos trabalhadores¹⁵. Ainda tem o impacto psicológico sofrido por aqueles que entram na nova modalidade de emprego:

As the precariat grows and career jobs evaporate, loss of face compounds the loss of income and the status trappings that go with it. With the world generating precarious labour, men attuned to a self-image of stability and career progression are in danger of being traumatised.¹⁶

Num esforço para caracterizar em poucas palavras o fenômeno complexo que é a precariedade, Standing adianta que é possível definir o grupo/classe por meio do seu mecanismo de formação: a imposição de uma estrutura econômico-política que força as pessoas a assumirem empregos sem futuro em termos de satisfação ou de carreira: “In sum, one way of looking at the precariat is seeing how people come to be doing insecure forms of labour that are unlikely to assist them to build a desirable identity or a desirable career.” (2011, p. 16)¹⁷.

¹⁵ Cf. (STANDING, 2011, p. 6, grifos nossos): “Flexibility had many dimensions: **wage flexibility** meant speeding up adjustments to changes in demand, particularly downwards; **employment flexibility** meant easy and costless ability of firms to change employment levels, particularly downwards, implying a reduction in employment security and protection; **job flexibility** meant being able to move employees around inside the firm and to change job structures with minimal opposition or cost; **skill flexibility** meant being able to adjust workers’ skills easily”.

Nossa tradução: A flexibilidade se apresentou em muitas dimensões: **remuneração flexível** significou acelerar os ajustes às alterações na demanda, especialmente para baixo; **emprego flexível** apontou à possibilidade simples e sem custo para as firmas alterarem níveis de emprego, especialmente para baixo, implicando redução na segurança e proteção no emprego; **trabalho flexível** significou poder trocar os empregados de lugar dentro da firma e alterar estruturas de trabalho com um mínimo de oposição ou custo; **habilidade flexível** significou poder ajustar com facilidade as habilidades de um trabalhador.

¹⁶ Nossa tradução: Na medida em que cresce o precariado e se evaporam os empregos de carreira, a perda de amor próprio se soma à perda de renda e dos sinais exteriores de status que a acompanham. Com o mundo gerando trabalho precário, os homens sintonizados a uma imagem própria de estabilidade e progresso na carreira estão em perigo de ficarem traumatizados.

¹⁷ Nossa tradução: Breve, uma forma de analisar o precariado é observar como as pessoas acabam inseridas em formas inseguras de trabalho que oferecem pouca probabilidade de ajudá-las a construir uma identidade desejável ou uma carreira desejável.

1.3 O PROLETARIADO PRECARIZADO, SEGUNDO BRAGA

Braga (2012), ao contrário de Standing (2011), não vê na existência do precariado nenhum motivo teórico-prático para aceitá-lo como uma nova classe, não atribuindo a existência dessa “classe” às “aberrações políticas do neoliberalismo”¹⁸. Para ele, o ‘proletariado precarizado’ é parte integral da própria dinâmica econômica e política da modernidade capitalista, um produto natural e inevitável do capitalismo, portanto, que Marx chamou de “superpopulação relativa” como fazendo parte da população trabalhadora excedente, do exército industrial de reserva disponível:

Mas, se uma população trabalhadora excedente é produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base no capitalismo, essa superpopulação torna-se, por sua vez, a alavanca da acumulação capitalista, até uma condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta, como se ele o tivesse criado à sua própria custa. (BRAGA, 2012, p. 735).

Braga apresenta três razões principais para preferir a definição de Marx à de Standing: 1) ela permite localizar o precariado no coração do próprio modo de produção capitalista, e não como um subproduto da crise do modo de desenvolvimento fordista; 2) ela enfatiza a dimensão histórica e relacional desse grupo como parte integrante da classe trabalhadora, e não como um amálgama intergeracional e policlassista que assumiria de maneira progressiva a aparência de uma nova classe; 3) em vez de retirar arbitrariamente a insegurança da relação salarial, essa noção possibilita [...] tratar a precariedade como uma dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho (BRAGA, 2012, p. 15). Essa decisão segue o princípio da navalha de Ockham: por que inventar nova estrutura explicativa quando é suficiente a explicação gerada pela estrutura existente? Em suma, Braga apresenta sua definição, argumentando que tem base estrutural, se refere a uma classe definida e é produto de um processo inerentemente capitalista, em contraste com a definição que ele associa com Standing e Castel, cuja base é eventual, de classe indefinida e de caracterização arbitrária.

Ao examinar a situação dos teleoperadores, Braga não se limita a discutir a estrutura que mantém o proletariado precarizado, mas, assim como Standing,

¹⁸ Cf. Braga (2012, p. 2), parte em que Peter Evans fala sobre a obra de Braga na apresentação da referida obra.

descreve também a subjetividade do grupo. Ao apresentar o grupo dos teleoperadores para discussão, Braga os apresenta como “[...] um grupo de trabalhadores que sintetize as características do atual regime de acumulação pós-fordista: a terceirização empresarial, a privatização neoliberal e a financeirização do trabalho.” (BRAGA, 2012, p. 143).

É nessa caracterização que a definição de Braga se descola da de Standing. Para Braga, o grupo precarizado o é *a priori*, devido às características do capitalismo moderno, tanto que a palavra ‘precarizado’ faz parte da definição (circular) apresentada: o grupo escolhido para ser alvo de sua pesquisa de campo e tipificar o precariado. Esse termo é definido da seguinte forma:

Naturalmente, eles devem ser parte do precariado brasileiro: trabalhadores jovens, não qualificados ou semiqualeificados, **precarizados**, sub-remunerados (recebendo, em média, 1,5 salário mínimo) e inseridos em relações trabalhistas que bloqueiam sua organização coletiva. (BRAGA, 2012, p. 143-144, grifo nosso).

A caracterização continua, cercada de atenuantes, mostrando que essas características, apesar de importantes, não são necessárias para a definição do grupo:

Além disso, **seria conveniente que** esse grupo tivesse formação histórica recente, capaz de acantonar milhares de trabalhadores sem experiência sindical prévia. **É necessário que** esses trabalhadores estejam presentes na região do país onde o lulismo mostra-se forte, ou seja, o nordeste. **É importante que** o grupo acolha trabalhadores oriundos da informalidade, por exemplo empregadas domésticas, garantindo-lhes acesso aos direitos sociais, além de alguma qualificação técnica. (BRAGA, 2012, p. 144, grifos nossos).

O precariado de Braga é significativamente diferente daquele descrito por Standing: enquanto, para Standing, pertencer ao precariado não tem limite de idade, grupo ou classe de origem, qualificação ou remuneração inicial, para Braga, essas são características no mínimo importantes quando não definidoras. Mesmo assim, os efeitos subjetivos da situação do trabalhador precário são parecidos com aqueles descritos por Standing, sendo que, enquanto Standing foca os efeitos psicossociais, Braga, ao descrever a situação dos teleoperadores, prioriza os danos à saúde física:

Lesões por Esforço Repetitivo, tendinites, doença de Ménière (crises de vertigem repentinas associadas a zumbidos nos ouvidos e surdez

progressiva), quadros depressivos agudos, infecções urinárias – em virtude das reduzidas pausas permitidas para ir ao banheiro –, obesidade, descontrole hipertensivo e calos vocais. (BRAGA, 2012, p. 150).

1.4 A CORROSÃO DO CARÁTER, SEGUNDO SENNETT

Segundo Sennett (2009), a flexibilização do trabalho não é uma simples ‘variação sobre um velho tema’ (p. 9), mas sim uma mudança significativa do sentido que se dá hoje ao trabalho e às relações que advêm dessa nova modalidade de trabalho. A flexibilização impõe ao trabalhador a necessidade de demonstrar novas competências para fazer frente às mudanças de efeito imediato nas demandas do trabalho. O corte de despesas e a consequente reorganização da empresa, por meio de enxugamento (*downsizing*), terceirização (*outsourcing*) e migração (*offshoring*) passa a dominar tudo: o que é produzido, quanto, quando, onde e por quem; o trabalhador, com ênfase nesta última sílaba, que se adapte, encurtando horizontes sociais e profissionais de carreira, tornando obsoletos conhecimentos e competências recém-adquiridos, trabalhando mais com menos proteção social, sem perspectiva de avanço, tanto pessoal como social e profissional. Em suma, o novo capitalismo, alcunhado eufemisticamente de ‘capitalismo flexível’, desloca o ônus do trabalho, antes parcialmente compartilhado, totalmente para o trabalhador, que tem que arcar com o custo, em tempo e dinheiro, de toda a infraestrutura de formação, treinamento, adaptação, deslocamento, alimentação, tudo o que antes era considerada, pelo menos em parte, responsabilidade da empresa; mais, o trabalhador assume essas incumbências com contrato de tempo fixo e sem perspectiva real de promoção ou estabilização no emprego.

É claro que, para Sennett, a noção de corrosão presente no título do livro indica precisamente seu direcionamento: os sistemas antigo e novo são expostos por meio de uma discussão de seus efeitos contrastantes em membros de diferentes gerações. Sennett aprofunda a discussão de quatro situações-exemplo. Na primeira, ele compara o par pai-filho Enrico e Rico, em que o pai, apesar da falta de *status* do seu emprego antigo, ainda conseguia passar valores permanentes para seu filho Rico, que, dadas as características temporárias de seu emprego, teme não poder fazer o mesmo com seus filhos. Na segunda, descreve as versões antiga e modernizada de uma padaria em Boston, onde, na antiga, mesmo considerando as péssimas condições de trabalho, os trabalhadores eram de fato padeiros – sabiam

fazer pão e tinham orgulho disso; após a venda da padaria a um novo grupo que automatizou a produção do pão, as condições de trabalho melhoraram substancialmente, mas à custa da profissionalização dos trabalhadores, que não são mais padeiros, não sabem fazer pão, são simples manipuladores de máquinas, sem nenhum comprometimento com o produto, sem orgulho. A terceira situação apresentada por Sennett descreve os efeitos da decisão de uma proprietária de bar tradicional em Nova Iorque de entrar no mundo da propaganda e os efeitos dessa decisão sobre ela. Esse novo mundo é caracterizado, para a proprietária do bar, experiente, mas novata nesse mundo, pela falta de hierarquia, falta de comprometimento com a tarefa, dificuldade de entender o processo de aquisição de *status* e senioridade e pelo formato horizontal, em rede, do encaminhamento do trabalho. A insegurança gerada pelo novo ambiente, sem aparente perspectiva de solução, leva a proprietária do bar de volta ao seu bar, com sua hierarquia bem definida, tarefas objetivas e distribuição transparente. A quarta situação expõe as etapas do processo psicológico que segue a demissão de um grupo de programadores de *mainframe* da International Business Machines Corporation (IBM) diante da reorientação da política da empresa quando deu centralidade ao computador pessoal (*Personal Computer* – PC). Esse grupo, segundo sua própria avaliação, não soube analisar o futuro e se deixou ultrapassar pelo *downsizing*, culpando primeiro seus chefes, depois os estrangeiros que assumiram suas funções, para somente depois chegar à conclusão dolorosa de fracasso.

O que interessa a Sennett é a reação emocional ao que ele denomina de novo capitalismo ou ‘capitalismo flexível’ (HARVEY, 1990), cujo sistema de poder consiste (‘se esconde’), segundo sua ótica, em três elementos fundantes: “[...] reinvenção descontínua de instituições; especialização flexível de produção; e concentração de poder sem centralização.” (SENNETT, 2009, p. 54).

Quando Sennett se refere à corrosão do caráter, ele se refere à confusão, à perplexidade sentida por trabalhadores diante das novas configurações do trabalho, totalmente diversas à configuração do trabalho de seus pais, de seus antecessores profissionais imediatos ou até de uma parcela de seus contemporâneos. Todos os protagonistas de seus exemplos foram afetados pela mudança fundamental do regime de trabalho quando este passou a valorizar menos o homem e mais o trabalho em si e este, especialmente, em função de seus resultados, caracterizando o neoliberalismo em seu estado puro, no qual o lucro e o seu tamanho são a (única)

medida do sucesso; conforme afirma Standing (2011, p. 26), “the globalisation era (1975-2008) was a period when the economy was ‘disembedded’ from society as financiers and neo-liberal economists sought to create a global market economy based on competitiveness and individualism”.¹⁹

A precariedade tem caracterizado o setor trabalho no Brasil desde o tempo do Brasil-colônia. Tanto a escravidão como a situação ‘trabalhista’ dos brancos e mestiços pobres são exemplos cabais do trabalho precário que tem como características a supressão de direitos, a possibilidade de interrupção sumária, o salário inexistente ou de valor ínfimo, a ausência de perspectivas ou garantias futuras. As duas vertentes de trabalho nesse regime pré-capitalista, tanto o escravo como o eventual, este último exercido por pessoa não vinculada à estrutura familiar, possuíam pelo menos um traço em comum: a interdependência entre patrão e trabalhador, delineando uma situação em que ambos os lados da relação de trabalho, mesmo sendo esta desigual, eram cientes dos limites da relação e dos seus próprios limites. No capitalismo reciclado, essa interdependência cômoda e produtora de acomodação desaparece, sendo substituída por uma relação puramente financeira, sem nenhuma contrapartida social por parte do capital, cuja estrutura leve e descentralizada impede a assunção de iniciativas ou as responsabilidades formais ou informais de suporte individual ou de proteção social.

Nos dias atuais, da população brasileira economicamente ativa, 55,3% trabalham com carteira assinada, e 13,4% sem carteira assinada²⁰, isso é, sem contrato, sem período contratual, portanto, sem descontar impostos, sem direito a férias, auxílio-alimentação, transporte ou perspectiva de promoção; é trabalho precário. Isso significa que, no Brasil, independentemente de qualquer sistema econômico ou variante dele, há uma população de tamanho significativo que vive à margem desse sistema e que tem como nicho de trabalho o precário – é o ambulante, o camelô, o trabalhador rural, o partícipe da economia informal ou clandestina. Mas ao lado desses que trabalham na informalidade, há grupos, também significativos, cujo trabalho os coloca inequivocamente como candidatos ao precariado: é o professor que não recebe o piso nacional, é o teleoperador, com as

¹⁹ Nossa tradução: A era da globalização (1975 a 2008) foi um período em que a economia foi “desencaixada” da sociedade, na medida em que financistas e economistas neoliberais procuraram criar uma economia de mercado global baseada em competitividade e individualismo.

²⁰ Cf. Indicadores... (2019).

características descritas acima, é o trabalhador que realiza serviços terceirizados de limpeza, de segurança, entre outros.

Vimos acima os elementos aduzidos por Sennett (2009, p. 26) que constituem o sistema de poder no novo capitalismo. Com um objetivo semelhante, Standing tende em favor de uma definição mais complexa, que ele vai enriquecendo ao longo dos capítulos 1 e 2. Ele parte da observação de que a economia global mudou ao longo do período 1975 a 2008, assumindo a competitividade e o individualismo como as forças motrizes do novo capitalismo, admitindo o descarte sumário de todas as formas de proteção social até então presentes no contrato individual e o social. Além disso, ele cita o surgimento da Chindia (China + Índia) como fator preponderante responsável por empurrar para baixo os salários do resto do mundo. Os governos muito rapidamente substituíram seus sistemas tributários, concebidos como esteio do sistema de proteção social, por outros que exigem que o demandante comprove sua necessidade e, em alguns casos, passe a trabalhar para provar que não está simplesmente evitando o trabalho, tudo em favor da nova estruturação da economia global. Segundo Standing, tudo e todos passam a ser *commodities*, num processo denominado por ele de ‘comodificação’, no qual tudo e todos são reduzidos a objetos passíveis de serem comprados e vendidos.

No seu esforço de caracterizar o precariado segundo as formas de estratificação propostas por Weber – classe e *status* –, em que a classe se refere às relações sociais de produção, e a posição da pessoa no processo produtivo e o *status* se referem à ocupação da pessoa, Standing adianta uma definição inicial negativa do precariado, que não é nem assalariado nem proletariado: consiste de pessoas que não têm uma relação de confiança com o capital ou com o estado, o que as exclui, efetivamente do assalariado; ao mesmo tempo, o precariado não demonstra as relações de contrato social do proletariado, nas quais um trabalho fixo é oferecido em troca de subordinação e lealdade. Segundo Standing, o precariado tem características de classe: seu contrato é temporário, não tem identidade com base na empresa onde trabalha (identidade ocupacional), não tem acesso aos sete níveis de segurança no trabalho relacionados por ele²¹, nem ao apoio comunitário

²¹ *Labour market security; Employment security; Job security; Work security; Skill reproduction security; Income security; Representation security.*

Nossa Tradução: Segurança de mercado de trabalho; Segurança de emprego; Segurança no emprego; Segurança de trabalho; Segurança de reprodução de habilidades; Segurança de renda; Segurança de representação.

em tempos de dificuldade (renda social). Apesar dessas características, nem todos os membros do precariado se sentem como vítimas; alguns até preferem esse tipo de vida, sentindo-se libertados, sem compromissos morais ou comportamentais.

1.5 O PRECARIADO E O ENSINO SUPERIOR

Mancebo, Maués e Chaves (2006) discutem inicialmente como as transformações econômicas decorrentes da crise do capitalismo que iniciou nos anos 1970 levaram ao desenvolvimento de um novo modelo capitalista, denominada por Harvey (1990) de ‘acumulação flexível’. O artigo procura mostrar as mudanças que configuraram a globalização em nível empresarial – a reorganização interna das empresas, horizontalizando seus sistemas gerenciais, terceirizando e internacionalizando as tarefas, encurtando os contratos de trabalho, exigindo a multicompetência de seus “colaboradores”. Mostram como, em complemento a esses processos, o Estado vem diminuindo de tamanho, por meio de privatizações, concorrências internas, subcontratação ao setor privado de serviços essenciais. Segundo as autoras, essas duas tendências, complementares, de fato, levaram inexoravelmente a uma nova configuração de Estado, o Estado mínimo, além de implementar seu equivalente no campo do trabalho. Conforme essa análise, a acumulação flexível e a perseguição ao Estado Mínimo produzem efeitos específicos e devastadores no polo trabalho:

Além do desemprego estrutural e dos efeitos desestruturadores que provocam, em especial nos países periféricos, deve-se destacar: (1) a introdução de novas tecnologias e, em muitos setores, a decorrente desvalorização geral da força de trabalho, incluindo o aumento do controle do processo de trabalho; (2) o surgimento de novas formas de organização do trabalho, com contratos mais flexíveis, destacando-se o uso do tempo de trabalho parcial, temporário ou subcontratado, e (3) o ataque ao salário real e ao poder dos sindicatos organizados, o que, somado à eliminação de muitos direitos sociais e trabalhistas anteriormente conquistados pela sociedade, tem levado à crescente precarização do trabalho e da vida. (MANCEBO et al., 2006, p. 40).

Quer dizer, a expansão do campo da reestruturação capitalista em direção à globalização determinou a progressiva restrição, desvalorização e precarização do campo de trabalho, entre outros, do professor substituto, desaguando, em nível nacional, na consolidação representada pela Lei nº 8.745 (BRASIL, 1993), com suas múltiplas alterações posteriores e, na UFAM, nas Resoluções 02 (UFAM, 2004) e

11/2004 (anexo D) e 08/2009 (anexo E), do Conselho Universitário. Em consequência das políticas neoliberais adotadas ao longo da década de 1990, ainda segundo as autoras:

Como consequência para o setor educacional, em especial para a educação superior brasileira, os sucessivos governos brasileiros neoliberais vêm implementando uma reforma estrutural nas universidades por meio de um intenso processo de privatização que tem, dentre outros aspectos, afetado a organização do trabalho docente. (MANCEBO et al., 2006, p. 42).

Em relação à universidade brasileira, a década de 1990 testemunhou um aumento de quase 80% no número de universidades privadas, o financiamento mudou de ênfase, privilegiando a troca universidade-empresa e aumentando a burocracia dos projetos. A retração no número de vagas disponibilizadas pelo Ministério da Educação (MEC), abertas, em parte, pelas aposentadorias precoces, imprimiu pressão na atividade de ensino na universidade, prejudicando as demais atividades, com efeitos mais sérios nas universidades que iniciavam seus programas de pesquisas, iniciação científica e pós-graduação.

Do ponto de vista do professor substituto, as autoras, sem mencioná-lo explicitamente, demonstram claramente que não era só o professor substituto que se deparava com condições precarizadas. O contexto neoliberal se aplicava a todos. No caso, enquanto o professor efetivo sofria uma significativa sobrecarga na distribuição de seu tempo, tendo que assumir diversas tarefas burocráticas, tanto para manter como para financiar seus projetos, além de participar efetiva e permanentemente de atividades precípuas da administração, o professor substituto, que assumia, à época, as vagas efetivas decorrentes de limitações orçamentárias, encarnava (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.

Ao contrário de Mancebo et al. (2006), em que o contraste efetivo-substituto é apenas implícito, em Lima e Lima (2017), é explícito. As autoras fazem parte do grupo de pesquisadores que analisam o processo de precarização a que o trabalho docente vem sendo submetido, como reflexo, no ensino superior, da crise do

capitalismo, que traz como consequência a comodificação desse nível de ensino, a busca por financiamento, a burocratização desse processo, aspectos da sobrevivência do ensino superior que acabam usurpando, mesmo que temporária ou parcialmente, o lugar dos objetivos precípuos da universidade: ensino, pesquisa e extensão. Nesse contexto, o da universidade operacional descrita por Chaui (1999), o trabalho do professor substituto, já degradado, em paralelo ao do efetivo, pelas imposições da crise capitalista, contribui para a produtividade da universidade, mas não necessariamente para sua qualidade, uma vez que consegue participar pouco do conjunto de atividades que caracterizam tradicional e constitucionalmente a educação superior.

Aimi e Isaia (2011) discutem os resultados da pesquisa que ocupou um dos capítulos da dissertação de Aimi (2010). As respostas ao questionário, que também serviu de base ao questionário utilizado nesta tese, deixam claro que o professor substituto não se vê unicamente nem prioritariamente como trabalhador precário. A pesquisa pretendia responder a duas questões: Qual a realidade dos professores substitutos das IFES da região Sul do Brasil? Como ser professor substituto contribui para a formação docente?

Resultados: a titulação da grande maioria dos professores substitutos não ultrapassa o mestrado, indicando uma trajetória acadêmica ainda incompleta. Nos seus currículos anteriores ao período estudado, a inclusão de itens como participação no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) e períodos anteriores como professor substituto sugerem fortemente a decisão de procurar se aperfeiçoar para a carreira acadêmica, “[...] ou seja, aos poucos, ir se apropriando das atividades específicas da profissão professor.” (AIMI; ISAIA, 2011, p. 211).

Na segunda parte da pesquisa, as pesquisadoras analisam dados como a idade dos substitutos e sua titulação, citando as conclusões de Isaia e Bolzan (2009, p. 2), no sentido de que “a formação inicial tem sido considerada pelos professores muito teórica, pouco prática, muito afastada da sala de aula”. Em termos globais, as autoras concluem que os professores substitutos se sentem beneficiados pelo seu período de substituição, que eles avaliam como sendo uma experiência profissional, em termos pedagógicos e institucionais, quase um estágio²², além da experiência

²² Lembro aqui do art. 14, Inciso I, da Lei no 6.182, de 1974, que cria a função de Auxiliar de Ensino, com contrato de dois anos, renováveis por mais dois, com o objetivo de “iniciar-se nas atividades de

pessoal alcançada; nas palavras das autoras, “os fundamentos do ensino são, a um só tempo, existenciais, sociais e pragmáticos.” (AIMI; ISAIA, 2011, p. 222).

Analisando a constitucionalidade da contratação de outro tipo de professor substituto, beneficiário do Inciso X do *caput* do Art. 2º da Lei nº 8.745/93, Mourão (2011) compara as condições de implementação de dois dos incisos do *caput* do Art. 2º: o Inciso IV, presente em 1993, na primeira versão da Lei, que permite a contratação de professores substitutos para as universidades federais, sob determinadas condições; e o Inciso X, acrescido em 2011, que permite a mesma contratação de professores substitutos, mas para sustentar o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Segundo o autor, a presença de professores substitutos em Universidades Federais é perfeitamente constitucional, visto que há uma limitação natural para a sua permanência: dois anos ou a volta do titular, o que ocorrer primeiro. Não é o que acontece com as contratações feitas sob a égide do REUNI: nesse caso, a função é criada sem lastro em cargo permanente equivalente, cuja ocupação torne temporária a ocupação da função. A implantação do Programa REUNI, objeto do Inciso X, do *caput* do Art 2º da Lei nº 8.745 (e, por analogia, do Programa Mais Médicos objeto do Inciso XI, do mesmo artigo), segundo esse raciocínio, deveria ser planejada, com o número de vagas e cargos permanentes pré-fixado no planejamento do Programa, a serem disponibilizados de acordo com o ritmo da implantação. Sem esse planejamento, a forma de contratação adotada pelo Governo Federal descumpre a exigência constitucional de concurso público para um cargo de professor, criado para esse fim.

Verifica-se, portanto, que a constitucionalidade da contratação do professor substituto nas Universidades Federais não é questionada, uma vez que há limites claros e transparentes para a duração do contrato dessa modalidade de professor, como no caso da contratação baseada no Inciso IV. Inconstitucional, segundo Mourão, é a contratação sem o lastro da vaga de Professor Efetivo, própria da contratação com base nos Incisos X e XI. Somente a existência da vaga de Professor Efetivo remete às restrições ‘naturais’ presentes na Constituição Federal.

ensino superior”, função convertida em cargo efetivo pelo Decreto no 85.487, de 1980, afundando, assim, a ideia de que o magistério superior pudesse precisar de um período de estágio explícito. O Estágio Probatório na UFAM é estágio somente em nome, sem as características de um estágio normal.

Balbachevsky (2007), mais interessada na caracterização do professor universitário de carreira, apresenta os resultados de duas pesquisas feitas, uma em 1992 e a outra em 2003, para discutir os parâmetros de ascensão na carreira acadêmica em universidades brasileiras. Não encontrando parâmetro acadêmico significativo que justificasse a divisão das universidades por vínculo administrativo em públicas federais, estaduais, municipais e particulares, ela propõe que a divisão seja feita com base em dois parâmetros diferentes: proporção de doutores na Instituição e proporção de docentes com dedicação exclusiva. Divididas dessa forma, as instituições se organizam numa tipologia que caracteriza três ambientes institucionais: aquele que têm menos de 50% de doutores e uma pequena proporção de professores com dedicação exclusiva, que ela denomina ‘de mercado’; aquele com menos de 50% de doutores, mas com um alto índice (mais de 70%) de docentes em dedicação exclusiva, que ela denomina ‘regional’; e aquele que tem simultaneamente 50% ou mais de doutores e mais de 70% dos docentes em dedicação exclusiva, que ela denomina ‘de ensino e pesquisa’.

Na pesquisa de 1993 (dados de 1992), os três ambientes foram analisadas em relação a duas dimensões: titulação e carreira – o quanto a titulação era ou não um obstáculo para a ascensão na carreira. De fato, por meio do cruzamento dessas duas variáveis, foi possível, segundo a autora, identificar três situações: em algumas instituições, a falta do título de doutor era um obstáculo praticamente insuperável para a ascensão na carreira; em outras, o obstáculo era contornado mediante “a manipulação de outros recursos oferecidos pela própria instituição”; no terceiro grupo, essa questão não se colocava.

Na pesquisa de 2005 (dados de 2003), os testes estatísticos mostraram que, nas instituições de ensino e pesquisa, houve uma aparente diminuição do rigor nos mecanismos que permitiam ou não a passagem para os graus mais altos da carreira acadêmica. No entanto, ao examinar os demais ambientes, parecia que havia um aumento de rigor, com uma proporção significativamente maior de doutores nos últimos graus da carreira. Essa aparente contradição ela explica pela formação de maior número de doutores, fruto da expansão extrema do sistema de pós-graduação no Brasil nas décadas de 1990 e 2000, o que levou à ocupação dos últimos graus da carreira por professores com título de doutor.

Mas os testes estatísticos não deixam dúvida: a relação da ascensão na carreira é com o tempo de permanência na instituição e relevância da instituição na

composição da renda do professor, e não com fatores de produtividade acadêmica (publicações nacionais e internacionais, orientações em nível de Mestrado e Doutorado). A conclusão é surpreendente, primeiro porque é geral, isso é, permeia igualmente os três ambientes; segundo “[...] porque aponta(m) para uma desorganização crescente da estrutura da carreira nas instituições de ensino superior brasileiras e um enfraquecimento na associação entre titulação e carreira.”. Por sua vez, esse enfraquecimento significa, “uma perda de capacidade de discriminar e recompensar o desempenho acadêmico, já que o principal referencial através do qual ela foi construída – a titulação – tendeu, na última década, a se homogeneizar.” (BALBACHEVSKY, 2007, p. 188).

1.6 O QUE É PRECÁRIO PARA PROFESSORES?

Consolidando as ideias sobre a precarização contidas nesses artigos (BALBACHEVSKI, 2007; AIMI; ISAIA, 2011; LIMA; LIMA, 2017), podemos observar que, em relação à caracterização da precariedade, há semelhanças interessantes entre o que é considerado precário para o professor de carreira e o que o é para o professor substituto e diferenças marcantes entre as duas modalidades de professor, de um lado, e os demais trabalhadores. O Professor Efetivo, segundo Lima e Lima (2017), ao assumir a carga de trabalho burocrático considerada indevida, se vê sobrecarregado e com dificuldade de fazer o que ele tem obrigação a fazer, pautando-se no art. 207 da Constituição Federal (CF), que impõe “a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão” (BRASIL, 1988). Essa sobrecarga constitui obstáculo real para o fiel cumprimento da injunção constitucional, visto que pode levar a um desempenho acadêmico abaixo, em quantidade e possivelmente em qualidade, do que seria de se esperar de um professor pesquisador. Balbachevsky apresenta um detalhamento maior do desenvolvimento técnico da sobrecarga, mas o resultado que ela vislumbra não é distante daquele descrito por Lima e Lima (2017), Aimi e Isaia (2011) e Mancebo et al. (2006).

Por outro lado, a precariedade associada ao trabalho do professor substituto não é oriunda da sobrecarga de trabalhos burocrático-administrativos, e sim de um impedimento de se identificar como professor universitário da forma imposta pela CF: deve se limitar à sala de aula e à orientação de TCC e, para garantir sua

eficiência nessas tarefas, o substituto recebe uma carga horária mínima de 16 horas semanais, além de diversos outros elementos que estreitam seu campo de ação. O resultado da proibição de professores substitutos empreenderem atividades de pesquisa e extensão em muito se assemelha ao resultado da sobrecarga burocrático-administrativa dos professores de carreira. Nem um nem outro tem como se dedicar integralmente às atividades que definem o ensino, a educação universitária.

Apesar de as duas modalidades de professor apresentarem feições de precariedade, com resultados aparentemente semelhantes, a origem da precariedade de ambos é significativamente diferente: as dificuldades do professor substituto são oriundas de uma estrutura imposta legalmente às suas ações profissionais. O professor de carreira sofre inversamente, pelo acúmulo de exigências que circundam suas ações profissionais, algumas acadêmicas, mas a maioria burocrático-administrativa. Em comum, ambas têm a falta de planejamento, de previsão e de ambição do Governo Federal que acaba se negando a tentar prover melhores condições para o desenvolvimento indissociável do tripé fundante da universidade.

CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO TRABALHO DOCENTE E AO PROFESSOR TEMPORÁRIO

A administração é a arte de aplicar
as leis sem lesar os interesses.
Honoré de Balzac

A contratação de servidores públicos por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, prevista no Art. 37, Inciso IX da Constituição Federal de 1988, regulamentada pela Lei nº 8.745/93, dispensa a realização de concurso público, constituindo-se em uma das exceções à regra do Inciso II do mesmo artigo da CF, além da ressalva inscrita no próprio Inciso II. Neste capítulo, acompanharemos a construção penosa, repetitiva, do arcabouço legal que envolve o professor substituto num invólucro aparentemente impermeável, cujo objetivo é de suprir, simultaneamente, duas necessidades das universidades federais – a falta temporária de um professor efetivo e a falta de nova vaga permanente, numa estratégia executada com o objetivo de se evitar a possibilidade de criação de uma vaga de carreira.

2.1 A LEGISLAÇÃO DE ALCANCE NACIONAL E O PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

Sem prejuízo ao que reza a Lei nº 1.711, de 1952, onde é prevista a interinidade/substituição nos diversos cargos da administração pública, são as leis de nº 8.112/90²³, que substitui a de nº 1.711, ao estabelecer o novo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União e a de nº 8.745/93, que dispõe especificamente sobre a contratação por tempo determinado, que regulam efetivamente a função Professor Substituto prevista na CF.

Essas leis determinam as características da função do substituto, decorrente de “necessidade temporária de excepcional interesse público”, estabelecendo:

1. motivação da contratação (geral);
2. motivação da contratação (específico de Professor Substituto e Visitante);
3. definição de ‘temporário’ para cada função;
4. determinação de ‘prazo máximo’ de contratação para cada função;

²³ Cf. Brasil (1990).

5. mecanismo de acesso;
6. limitação do número de Professores Substitutos em proporção ao de Professores Efetivos;
7. responsável pela contratação;
8. regime de trabalho dos temporários (20h ou 40h);
9. os impedimentos à contratação e suas exceções;
10. outros impedimentos: assumir cargos ou funções na instituição não especificados no contrato; ser contratado novamente antes de decorridos 24 meses imediatamente após o encerramento do contrato anterior;
11. remuneração.

Essa regulamentação, cujos aspectos polêmicos trataremos em seguida, foi estabelecida ao longo de mais de 60 anos, por meio dos seguintes documentos legais: a Lei nº 1.711, o primeiro Estatuto do Servidor Público Civil, de 1952, a Constituição Federal de 1967²⁴, emendada no que diz respeito à exceção da exigência do concurso público pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969²⁵, a Constituição Federal de 1988, e as Leis nº 8.112 e nº 8.745²⁶. Central é esta última, que revoga os três artigos (232 a 234) da própria Lei nº 8.112 que tratam efetivamente do contratado excepcionalmente, passando a incluir as alterações e complementações contidas nas Leis²⁷ nº 6.182, 7.596, 8.647, 9.849, 10.667, 10.973, 11.123, 11.204, 11.784, 12.314, 12.425, 12.772, 12.871, 12.998, 13.243, 13.530, complementadas, ainda, pelos Decretos²⁸ nº 1.590/95, 3.048/99, 4.748/2003, pela ADIN nº 2380/2000²⁹ e pela Orientação Normativa nº 5/2009³⁰, da Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão.

Pode-se apontar que os servidores temporários não precisam submeter-se a concurso público, visto que não ocupam cargo ou emprego público, apenas exercem função pública, uma função sem cargo, portanto. Daí decorre que a contratação de servidores temporários não deve estar relacionada a atividades essenciais do

²⁴ Cf. Brasil (1967).

²⁵ Cf. Brasil (1969).

²⁶ Cf. Brasil (1990; 1993b) respectivamente.

²⁷ Cf. Brasil (1974; 1987; 1993a; 1999b; 2003a; 2004; 2005a; 2005c; 2008; 2010; 2011; 2012; 2013a; 2014; 2016b; 2017) respectivamente.

²⁸ Cf. Brasil (1995; 1999a; 2003b) respectivamente.

²⁹ Cf. Brasil (2000).

³⁰ Cf. Brasil (2009).

Estado e que necessitem de uma continuidade, vez que, realizada a atividade, se finaliza o contrato.

Assim, o servidor temporário é um prestador de serviço, tendo relação com o poder público disciplinada por um contrato de prestação de serviço, sendo-lhe assegurados alguns direitos previstos na Lei nº 8.112/90, conforme Art. 11 da Lei nº 8.745/93 (BRAGA; NELSON, 2016, p. 81).

O que mais surpreende, no entanto, não é a regulamentação, exigência constitucional, mas a quantidade e, no final das contas, a complexidade da legislação que trata dessa figura excepcional e temporária, aparentemente de menor envergadura dentro do serviço público.

Desde 1952, com o primeiro Estatuto do Funcionário Público Civil da União, o Estado prevê a ocupação temporária de cargos temporária ou permanentemente vagos: são as nomeações interinas, reguladas pelo Art. 12, Inciso IV da Lei nº 1.711 desse ano.

Nesse primeiro ensejo de regulamentar a exceção, a Lei determina os casos em que a nomeação é permitida, a seguir relacionando as regras do provimento: o período de ocupação não pode exceder dois anos, e o ocupante tem que se manter no cargo para o qual foi nomeado originalmente. Não há previsão da forma de seleção dos ocupantes dos cargos vagos, exceto a proibição de que a seleção seja por concurso público. A Lei também não traz detalhes sobre as responsabilidades da função temporária nem sobre o processo de avaliação. Mas estava aberto o caminho para a criação de funções de categoria menor, desde que explicitada a autorização para a ocupação temporária de vagas pertencentes a funcionários efetivos.

A Lei nº 5.540/68, da Reforma Universitária, importante em muitos outros aspectos, não dedica nenhuma atenção especial para o professor substituto, limitando-se a acrescentar mais uma restrição, especificando que “a aquisição de estabilidade é condicionada à natureza efetiva da admissão, não ocorrendo nos casos de interinidade ou substituição [...]” (BRASIL, 1968, Art. 37, Inciso I).

A versão emendada da Constituição Federal de 1967, publicada em 1969, abre duas possibilidades genéricas de contratação para o serviço público sem se submeter a concurso público: o Art. 97 permite a contratação para cargos em comissão, que não são oriundos de vagas efetivas, sendo de livre contratação e exoneração; o Art. 106 prevê a admissão de servidores para serviços temporários e

a contratação para funções de natureza técnica especializada. O Art. 97 não prevê detalhamento de procedimentos de admissão e permanência, enquanto o Art. 106 remete para legislação infraconstitucional a determinação dos procedimentos.

A Lei nº 6.182, de 1974, é mais arrojada, criando dois cargos de contrato de tempo determinado: o de Auxiliar de Ensino, cujo objetivo era iniciar-se nas atividades de ensino superior, com contrato de dois anos, renováveis por mais dois, e o de Professor Colaborador, contratado como horista, com o objetivo de “atender eventuais necessidades da programação acadêmica”. Essa lei abre o caminho formal para a contratação precária de professores: permite esses dois tipos de contrato, mas com deveres difusos e sem estabelecer claramente as responsabilidades e direitos advindos dessas modalidades de contratação.

O Decreto 85.487, de 1980³¹, que incorpora os arts. 9º. e 10 do Decreto-Lei nº 1.820³², editados que foram no mesmo dia, e dispõe sobre a carreira do magistério superior, inicialmente das instituições federais autárquicas, estabelece, no seu Art. 5º, o cargo de Professor Auxiliar como classe inicial da carreira, descartando a ideia de que esse nível (antigo ‘Auxiliar de Ensino’) não passaria de um simples estágio. Os únicos docentes não integrantes da carreira relacionados são os Professores Visitantes. O Art. 43 sela o destino dos Auxiliares de Ensino e dos Professores Colaboradores, cuja admissão à carreira do magistério superior dependerá de sua aprovação em processo seletivo de provas e títulos a ser realizado posteriormente. Esse Decreto não contém nenhuma referência à possibilidade de nova contratação de professor em regime temporário.

A Lei nº 7.596, de 1987, ao determinar a construção de um Plano Único para o Magistério Superior, continua a permitir, transcorridos 7 anos, por meio do seu Art. 6º, Parágrafo Único, o enquadramento como professor efetivo dos Professores Colaboradores que se tenham submetido a processo seletivo de provas e títulos.

Legislação central para todos os assuntos tocantes ao magistério superior, o Decreto nº 94.664³³, também de 1987, aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRE) e mais uma vez inova em relação à situação do professor de regime temporário.

³¹ Cf. Brasil (1980a).

³² Cf. Brasil (1980b).

³³ Cf. Brasil (1987b).

Após declinar as quatro classes componentes da Carreira do Magistério Superior e relacionar as regras referentes ao Professor Visitante, o PUCRE acena com a possibilidade de contratação de Professor Substituto para “substituições eventuais” com contrato limitado a um ano, sem previsão de renovação (Art. 9º).

A Constituição Federal, do ano seguinte, ao tempo que estabelece que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos” (Art. 37, Inciso I), finalmente formaliza claramente a disposição do poder público de permitir o ingresso no serviço público sem concurso público em apenas dois casos, sendo o primeiro “as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração” (Art. 37, Inciso II), confirmando o disposto no Art. 97 da versão emendada da CF de 1967, e o segundo, a substituição eventual, não só nas universidades (Art. 37, Inciso IX), intensificando o nível de exigência inicial, ao estabelecer que a substituição eventual atenda “a necessidade temporária de **excepcional interesse público**” (grifo nosso).

O Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (RJU), publicado em 1990, por meio da Lei nº 8.112, revogando finalmente a Lei nº 1.711 de 1952, estabelece as definições e os parâmetros para o exercício do serviço público brasileiro. O Art. 232 confirma a possibilidade constitucional de contratação temporária, sob determinadas condições, para, no Art. 233, definir as substituições temporárias consideradas, de fato, “de excepcional interesse público”, entre as quais a surpresa: “substituir professor ou admitir professor visitante, inclusive estrangeiro” (Inciso IV), podendo o contrato vigorar por até 48 meses. Surpresa, sim, não só em comparação com as demais situações que permitem a contratação por tempo determinado, todas de uma excepcionalidade clara, mas também em contraponto à tendência clara de os governos federais, de moto próprio, não empreenderem iniciativas com o objetivo de resolverem ou atenuarem os problemas da educação superior pública federal.

Nesse contexto, refeitos da “surpresa”, devemos concluir que há outra motivação, baseada em outra lógica, que subjaz a inserção no quadro de “excepcional interesse público” do docente de ensino superior com contrato de tempo determinado.

Para melhor caracterizar essa motivação, no entanto, temos que examinar o regulamento do Inciso IX do Art. 37 da Constituição Federal, materializado por meio

da Lei nº 8.745, de dezembro de 1993 e todas as leis, subalternas ou não, que contribuem, acrescem, modificam ou revogam artigos dessa Lei, a saber: **Lei nº 8.112**, de 1990 (RJU), **Lei nº 8.647**, de 1993: vincula cargos em comissão ao Processo Seletivo Simplificado (PSS); **Decreto nº 1.590**, de 1995: trata da jornada de trabalho e do ponto; **Decreto nº 3.048**, de 1999: regulamenta a Previdência Social; **Lei nº 9.849**, de 1999: elenca os motivos de contratação do professor substituto, inclui afastamento para capacitação; termo máximo do contrato – 12 meses, prorrogáveis por mais 12; cria o hiato de 24 meses entre um contrato e outro; **Decreto nº 4.748**, de 2003: proíbe a candidatura de funcionários federais, regulamenta a realização do processo seletivo simplificado, reafirma o hiato de 24 meses entre contratos de tempo determinado, fixa o salário, antes fixado genericamente, tendo como referência o salário do funcionário efetivo; **Lei nº 10.667**, de 2003: trata dos técnicos das diversas áreas; **Lei nº 10.973**, de 2004: trata de incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica; acrescenta o Inciso VII ao Art 2º. da Lei nº 8.745, permitindo a admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação, com contrato de até três anos, podendo ser renovado, com limite total de 6 anos; **Decreto nº 5.563**³⁴, de 2005 (revogado): regulamenta a de nº 10.973/04; **Lei nº 11.123**, de 2005: permite ao Professor substituto acumular cargos; **Lei nº 11.440**³⁵, de 2006: revoga os artigos 13, 14 e 15 da Lei nº 8.745; **Lei nº 11.784**, de 2008: acrescenta os Incisos VIII e IX ao Art. 2º da Lei nº 8.745, permitindo a contratação temporária de pesquisador temporário e funcionário para o combate a emergências ambientais; fixa em dois anos o prazo máximo de contrato de professor substituto; **Lei nº 12.314**, de 2010: fixa, novamente, em dois anos o prazo máximo de contrato de professor substituto; **Lei nº 12.425**, de 2011: 1. acrescenta o Inciso X ao Art. 2º da Lei nº 8.745, permitindo a contratação temporária de professor substituto para fazer frente ao programa de expansão das universidades federais (REUNI); 2. Limita o número total de professores substitutos a 20% do total de efetivos em exercício e 3. Fixa, novamente, em dois anos o prazo máximo de contrato de professor substituto; **Lei nº 12.772**, de 2012: trata do Professor Visitante; **Lei nº 12.871**, de 2013: acrescenta o Inciso XI ao Art. 2º da Lei

³⁴ Cf. Brasil (2005b).

³⁵ Cf. Brasil (2006).

nº 8.745, permitindo a contratação temporária de professor substituto para o Programa Mais Médicos; fixa em 6 anos o prazo máximo de contrato; **Medida Provisória (MP) nº 632**, de 2013³⁶; **Lei nº 12.998**, de 2014 – (conversão da MP 632): fixa, novamente, em dois anos o prazo máximo de contrato de professor substituto; **Lei nº 13.243**, de 2016: dá nova redação a artigos da Lei nº 10.973 e inclui artigos nessa mesma lei; **Lei nº 13.530**, de 2017: acrescenta o Inciso XII ao Art. 2º da Lei 8.745, permitindo a contratação temporária de profissional especializado em atendimento a pessoas com deficiência; **Decreto 9.283**³⁷ de 2018: regulamenta a Lei de Inovação Tecnológica, mantém, no seu Art. 76, a possibilidade de contratação de professor, pesquisador ou técnico substituto e os respectivos prazos, revoga o Decreto nº 5.563, de 2005.

Do texto original do Art. 2º, da Lei nº 8.745/93, foram mantidos os Incisos I a V e Inciso VIII, que correspondem às seguintes situações: **I** - assistência a situações de calamidade pública; **II** - assistência a emergências em saúde pública; (com nova redação, dada pela Lei nº 12.314, de 2010); **III** - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; (com nova redação, dada pela Lei nº 9.849, de 1999); **IV** - admissão de professor substituto e professor visitante; **V** - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; **VIII** - admissão de pesquisador, de técnico com formação em área tecnológica de nível intermediário ou de tecnólogo, nacionais ou estrangeiros, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação; (com nova redação, dada pela Lei nº 13.243, de 2016).

Mesmo entre os incisos que fizeram parte da legislação original, três tiveram pelo menos uma nova versão, sendo os Incisos I, IV e V os únicos itens da Lei que mantiveram sua redação original, com o passar dos anos.

A necessidade temporária refletida pela inclusão dos Incisos VII e IX a XII efetivamente dobra as situações “de excepcional interesse público” previstas originalmente. O Inciso VII se refere à substituição de professor efetivo, durante sua licença para trabalhar em projeto de inovação no setor produtivo; o Inciso VIII, já referido, prevê a admissão de professor ou pesquisador para trabalhar em projeto com tempo determinado; o Inciso IX se refere ao combate a emergências

³⁶ Cf. Brasil (2013b).

³⁷ Cf. Brasil (2018).

ambientais; o Inciso X prevê a contratação temporária de professor para o programa de expansão das universidades federais (REUNI); o Inciso XI demonstra previsão análoga para o projeto MAIS MÉDICOS, e o Inciso XII permite a contratação temporária de profissional de nível superior especializado para atendimento a pessoas com deficiência.

É no Inciso VI, no entanto, que se defronta com as mudanças mais significativas e um maior número de inclusões: da relação original de atividades “de excepcional interesse público”, contidas nesse Inciso, e que permitem a contratação temporária, sobreviveu apenas uma atividade, e mesmo esta sofreu nova redação, tornando-a mais abrangente. No período entre 1999 e 2008, foram incluídas mais 12 atividades “de excepcional interesse público”: além da manutenção da atividade correspondente à alínea *b*, e da supressão da alínea *c*, foram acrescidas atividades até a alínea *m*, perfazendo um total de 13 atividades, portanto, que permitem a contratação temporária.

Acresce-se a esse total as seis situações originais, definidas nos Incisos I a V e Inciso VIII, e os Incisos VII e IX a XII, e temos 24 situações que permitem a contratação temporária, posto que definidas como “de excepcional interesse público”. A Lei nº 8.745, de 1993, que recebeu contribuições ao seu conteúdo continuamente até 2016, não parece ter chegado à sua forma final, diante da evidente possibilidade de uma administração fazer interpretações subjetivas e casuístas do referencial englobado pela excepcionalidade do interesse público.

Sem tentar interpretar a senha de acesso ao grupo de excepcional interesse público, nem entrar no mérito do pertencimento ou não dessas atividades ao conceito geral de “necessidade temporária de excepcional interesse público”, o que talvez suscitasse a emissão de observações com alto teor subjetivo, podemos observar que a necessidade sentida pelo Governo Federal é de flexibilização diante de situações que apresentam problemas sérios de efeito imediato, mas que, de fato, teriam perspectiva real de resolução permanente.

O planejamento estreito, a avaliação incompleta, a fiscalização parcial e as decisões tomadas sem base técnica permitem a ocorrência (repetida) de toda sorte de imprevisto administrativo que exige medidas imediatistas e que, apesar de atenuarem, em curto prazo, os efeitos dos imprevistos, acabam por não enfrentar as verdadeiras causas com soluções que se pretendam definitivas.

O poder público, então, assume a postura de flexibilização de parte de seu grupo de trabalhadores, por meio de uma complexa manobra, em que abre para um grupo significativo de profissionais, definido detalhadamente na Lei, ao tempo que limita severamente a autonomia profissional desse grupo dentro do serviço público, senão vejamos: o Governo Federal oferece um leque de 24 situações/atividades consideradas “de excepcional interesse público”, autorizadas, portanto, a ingressar no serviço público, mas, ao mesmo tempo, cerca de restrições o processo de contratação desses profissionais que farão frente à situação considerada “de excepcional interesse público”, implicitamente reduzindo a importância do profissional.

Em relação ao caso específico do professor substituto, o resultado dos anos de contribuições para a caracterização legal dessa função levou às seguintes importantes restrições que distinguem suas condições de trabalho daquelas gozadas pelo professor de carreira:

- a) **Limitação de vagas:** no caso do professor substituto, o número de professores contratados por tempo determinado não pode exceder 20% do quadro efetivo;
- b) **Não ocupação de cargo:** o professor substituto ocupa uma função, o que não lhe dá direito a permanência; também não lhe dá direito a ocupar cargo em comissão, ou função de confiança, mesmo em substituição;
- c) **Não participação em atividades de pesquisa e extensão:** o professor substituto pode participar somente em atividades vinculadas ao ensino;
- d) **Contratação por tempo determinado:** todos os grupos têm essa limitação, que, para certos grupos, é de até seis anos; para o professor substituto, o limite máximo do seu contrato é de dois anos;
- e) **Atividade em descontinuidade:** em todos os casos, deve haver um hiato de 24 meses entre um contrato e outro, mesmo se o novo contrato for em uma repartição diferente;
- f) **Recrutamento diferenciado:** feito através de processo seletivo simplificado, proibindo-se a realização de concurso público para efetuar esse tipo de contratação;
- g) **Limitação de regime de trabalho:** o professor substituto pode ser contratado somente em 20 ou 40 horas, sendo-lhe proibido o acesso ao regime de Dedicção Exclusiva;

- h) **Limitação das situações demandantes da contratação temporária:** são três as situações: vacância, afastamento/licença, ocupação de determinados cargos federais;
- i) **Salário abaixo do que recebe o professor efetivo na mesma função e possuindo a mesma titulação;**
- j) **Carga horária o dobro do que é exigido do professor efetivo.**

Discutiremos, abaixo, os reais motivos da atenção contínua focada nessa figura e as questões envolvidas na caracterização e o *modus vivendi* do professor substituto na UFAM.

2.2 LEGISLAÇÃO DA UFAM E AS FORMAS DE SUBCONTRATAÇÃO, TRABALHO EM TEMPO PARCIAL E TEMPORÁRIO

Tendo seu início em anos anteriores, a contratação de professores universitários para atuar temporariamente na instituição tem um corte seco em 1980, com a edição pelo Conselho de Administração-UA³⁸ da Resolução nº 006/80³⁹, de outubro desse ano, que propõe a incorporação à carreira do magistério superior de todos aqueles Professores Colaboradores que, em 31 de dezembro de 1979, tivessem algum título acadêmico, desde Curso de Aperfeiçoamento a Doutorado e Livre Docência.

Após a abertura desse caminho à carreira, os criadores da resolução interromperam o caminho o mais completa e permanentemente possível. A própria Resolução, no seu Art. 7º, Inciso II, permite a contratação de Professor Colaborador, para suprir “necessidade didática de natureza eventual”, por um semestre, não renovável, em 20 horas.

Em um inciso, determina-se o ostracismo completo do professor temporário: seu papel é atuar exclusivamente na sala de aula, por um tempo extremamente limitado, detendo um contrato de dedicação mínima. Essas três exigências, transformadas em características, têm o efeito de estabelecer uma linha clara entre o professor de carreira, de um lado, que, além de aulas e orientação na graduação,

³⁸ Universidade do Amazonas (UA), denominação tradicional da universidade, mantida mesmo depois de se tornar Fundação de Direito Público em 1965. Somente em 2002, por meio da Lei nº 10.468 (Cf. BRASIL, 2002), passou a ser denominada Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

³⁹ Cf. UA (1980).

pode participar da administração e deve fazer pesquisa e extensão, que tem um contrato de tempo integral e de duração ilimitada, e, do outro, o professor temporário, nesse caso o Professor Colaborador, para quem essas características representam um sonho. A permanência do Professor Colaborador é de pouca intensidade, pequena duração e restrita à sala de aula. O vínculo é tão tênue que nem há mecanismo de acesso desse Professor à UA ou de avaliação de suas atividades durante sua permanência na universidade.

É somente em 1987 que a UA edita norma que disciplina a contratação e permanência do professor substituto. Em relação ao Professor Colaborador, aumenta para um ano a permanência máxima na UA, mantém a restrição de atuação a “encargos de ensino”, permitindo a contratação somente se a carga horária do professor a ser substituído não puder ser redistribuída entre professores de carreira, e proibindo a contratação por afastamento para qualificação; especifica, ainda, que a prova será de títulos, com as respectivas condições de acesso, a composição e forma de funcionamento da Comissão Julgadora, a pontuação a ser atribuída aos títulos e limita a candidatura a pessoas menores de cinquenta anos, exceção feita a servidores da UA.⁴⁰

No ano seguinte, a edição de nova norma, a Resolução nº 013/88 do Conselho Universitário (CONSUNI) traz como novidade a autorização de aplicar prova didática como parte integrante do processo de admissão, acompanhada de algumas mudanças pequenas mais significativas: elimina-se a proibição de candidato com mais de cinquenta anos, proibição que suprimia direitos ao tempo em que estabelecia privilégios para servidores da UA.

Por outro lado, no caso de diplomas de origem estrangeira, apesar de manter-se a exigência de revalidação, abre-se exceção para diplomas aprovados no Conselho de Ensino e Pesquisa da UA, aceitos em igualdade de condições aos outorgados por instituição nacional.

Editado em 1989, a Resolução nº 004/89⁴¹ do CONSUNI mantém o arcabouço da legislação anterior. De novo, prescreve a realização de Provas Didática e de Títulos, agora como forma obrigatória de seleção para professor

⁴⁰ Esta Resolução do Conselho Universitário, de nº 001/87, editada em 27 de fevereiro de 1987, reproduz todos os pontos principais da Resolução nº 002/87, de 13 de fevereiro de 1987, do Conselho de Ensino e Pesquisa, que versa sobre assunto idêntico. Cf. UA (1987a; 1987b) respectivamente.

⁴¹ Cf. UA (1989).

substituto, além de imprimir maior transparência ao processo, com a exigência da publicação prévia do programa da seleção e do cronograma de execução.

A Resolução nº 005/90⁴² do CONSUNI se destaca por uma inferência e por uma referência. O primeiro objetivo da Resolução é iniciar o processo de realização de Concurso Público para a carreira do magistério superior. A base legal desta iniciativa é a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) do ano, que permite o preenchimento de apenas 50% das vagas existentes no Serviço Público, um corte no mínimo severo; para a universidade, um corte dessa monta implica falta de continuidade no fluxo intergeracional de conhecimentos, atraso no processo de qualificação e necessidade de contratação de mão de obra temporária, com efeitos contundentes sobre a qualidade e experiência do docente, a curto, médio e longo prazo.

O segundo objetivo desta Resolução é abrir “Concurso Público para professor substituto” (*sic*), apenas em “casos onde houver comprometimento com o exercício efetivo da docência”. Apesar de, neste caso, a necessidade ser claramente temporária – suprir substitutos para candidatos a cargo eletivo –, a forma enfática de expressar o que era somente “encargos de ensino” indica intensificação da insistência nesse aspecto restritivo da atuação do professor substituto, possivelmente por conta de desvios dessa exigência, apurados em anos anteriores.

A Resolução nº 013/94, a primeira a seguir a Lei nº 8.745, de 1993, que regulamenta o Art. 37, Inciso IX, da Constituição Federal, não adota o arcabouço já tradicional na UA, das resoluções que regulam a função de professor substituto, mas é o primeiro a tentar emprestar uma nova roupagem à função, contratada que é “para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.⁴³ Essa Resolução, ao discutir os casos em que a contratação é permitida, não traz referência à proibição de substituir professores em período de capacitação e nem ao detalhamento do processo seletivo simplificado, cujos contornos específicos são deixados para decisão dos respectivos Conselhos Departamentais. Traz, como novidade mesmo, no seu Art. 5º, a exigência de que o instrumento de contratação seja o “Contrato de Locação de Serviços” (e não mais uma Portaria do Reitor), o que circunscreve, de forma clara, a abrangência da responsabilidade legal da UA,

⁴² Cf. UA (1990).

⁴³ Constituição Federal (BRASIL, 1998, Art. 37, Inciso IX).

ficando transparente, finalmente, o caráter de subcontratação temporária do serviço **ensino** na UFAM.

Entre os anos de 1994 e 2002, houve apenas um acréscimo de importância à legislação corrente: foi vedado ao professor universitário aposentado ser professor substituto, proibição formalizada na Resolução nº 013/95⁴⁴, incorporada da Resolução nº 013/94, Art. 3º pela Resolução nº 014/95⁴⁵. A Resolução nº 007/2002⁴⁶ tem como objetivo principal justamente tornar sem efeito a proibição incorporada à Resolução nº 013/94, e permitir que o professor aposentado se candidate à função de professor substituto. Com o prolongamento da duração do contrato, que, agora, poderá ser renovado por mais um ano, não podendo, entretanto, passar de 24 meses, cessa a contribuição dessa Resolução.

São quatro as Resoluções vigentes atualmente: a nº 002⁴⁷ e a nº 011⁴⁸, ambas de 2004, a nº 008/2009⁴⁹, e a nº 002/2019⁵⁰, todas do Conselho Universitário. A nº 002/2004 mantém o novo arcabouço estrutural da regulamentação do professor substituto, inaugurado com a Resolução nº 13/94, acrescentando alguns elementos novos: o contrato agora passa a ser por um ano, podendo ser prorrogado por até doze meses; o afastamento para capacitação está explicitado entre os motivos que justificam a contratação de professor substituto; é apresentada uma relação de áreas de atuação proibida para o professor substituto: ele não pode exercer cargo em comissão, não podendo, na verdade, fazer nenhuma atividade não expressamente contida no contrato. A Resolução termina revogando, no que diz respeito ao professor substituto, as Resoluções de anos anteriores, de número 013/94, 013/95, 014/95, 025/98⁵¹ e 007/2002.

É a segunda Resolução de 2004, a de nº 011/2004, que estabelece o Regime de Trabalho do professor substituto, explicitando os contornos de sua ação dentro da Universidade: mínimo de 16 horas/aula semanais; trabalho em dois turnos; máximo de três disciplinas diferentes; podendo orientar alunos da graduação em trabalhos de conclusão de curso; avaliação de seu desempenho didático.

⁴⁴ Cf. UA (1995a).

⁴⁵ Cf. UA (1995b).

⁴⁶ Cf. UA (2002).

⁴⁷ Cf. UFAM (2004a).

⁴⁸ Cf. UFAM (2004b).

⁴⁹ Cf. UFAM (2009).

⁵⁰ Cf. UFAM (2019).

⁵¹ Cf. UA (1998).

Essas duas resoluções representam um marco na UFAM: finalmente tem-se delineada a área de atuação do professor substituto, desde sua candidatura à função, passando pela finalização de seu contrato e concluindo pelo seu possível retorno 24 meses depois, mediado, também, pela avaliação recebida ao longo de seu contrato anterior.

A terceira resolução, a de nº 008/2009, decorreu de uma decisão da justiça que objetivava tornar mais explícitas e, portanto, mais transparentes as regras do processo seletivo simplificado, que, a partir dessa Resolução, passa a ser simplificado somente em nome, diferindo muito pouco do processo que informa o concurso público de provas e títulos. A quarta, a de nº 002/2019, ainda preocupada com a transparência, altera e acrescenta dispositivos destinados a resguardar, de forma explícita, direitos dos candidatos.

Numa análise global, podemos dizer, em primeiro lugar, que, antes de 2004, existiam apenas parcialmente os detalhes que poderiam reger a atuação profissional do professor substituto dentro da instituição, gerando uma situação de anomia. Segundo, muito além de alguns detalhes pioneiros da Resolução nº 002/2004, o teor da Resolução nº 011/2004 é inteiramente novo, constituindo, no seu todo, um verdadeiro Regime Jurídico, equivalente, no tocante ao Professor Substituto, à Lei nº 8.112/90 em relação ao professor de carreira. Terceiro, o detalhamento do processo seletivo constante da Resolução nº 008/2009, ao tempo que demonstra o quanto o processo seletivo anterior era incompleto, estabelece um mecanismo de acesso muito parecido com o que seleciona o professor de carreira, omitindo apenas a exigência da prova escrita.

No entanto, qualquer análise, por mais superficial que seja, revela um desequilíbrio na postura oficial da Instituição em relação ao Professor Substituto. Enquanto o Direito Administrativo Público exige que todas as ações executadas no âmbito de uma repartição federal sejam explícitas e integrem um regramento público, acessível, completo, justo e igualitário, o regramento da vida acadêmica universitária do professor substituto apresenta restrições que, apesar de legais, não resistiriam a qualquer exame mais pormenorizado quanto à sua justiça e igualdade.

2.3 PRECARIZAÇÃO, TRABALHO PRECÁRIO E SEUS DESDOBRAMENTOS NO TRABALHO DOCENTE.

O regramento encerrado pela Resolução nº 011/2004, legislação essencial burocrática e legal, não deixa de ser um instrumento de *apartheid* profissional: o professor substituto tem acesso às mesmas áreas físicas que um professor de carreira, mas não aos mesmos campos de atuação: não pode fazer pesquisa, não pode fazer extensão, não pode assumir cargo, por mais efêmera que seja a assunção.

Mesmo se pudesse ou tivesse tempo de atuar nas áreas de pesquisa, extensão e administração, o professor substituto teria dificuldades práticas, por ter uma responsabilidade mínima de sala de aula (16 horas/aula)⁵², equivalente ao dobro do professor de carreira (8 horas/aula)⁵³, além de, possivelmente, deter um emprego fora da Universidade. Define-se, burocrática e legalmente, por meio das duas resoluções de 2004, uma situação profissional de absoluta precariedade, um trabalho caracterizado, em relação ao professor efetivo, como parcial, reduzido e desigual, situação que será discutida pormenorizadamente no próximo capítulo.

⁵² Conforme definido na Resolução nº 011/2004, Art. 2º. Inciso II, do caput.

⁵³ Conforme definido na LDBEN, Lei 9.394/96 (BRASIL, 1996, art. 57).

CAPÍTULO III – O PROFESSOR SUBSTITUTO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

Knowledge of what is does not open the door directly to what should be.

Albert Einstein

Diante do atual contexto de mudanças econômicas e sociais e da insistência do Estado em manter a figura do Professor Substituto (PS), com todas estas características, negativas na sua maioria, analisaremos, neste capítulo, sua atuação no contexto da UFAM. Destacamos, além das consequências no mundo do trabalho, das implicações para o trabalho docente do PS e das repercussões acadêmicas no ensino de graduação, o que a UFAM espera de um PS, o que um Colegiado ou Departamento espera de um PS e o que o PS espera da UFAM, nessa trajetória indagando, também, se a UFAM tem um projeto para o PS.

A combinação das características legais com a realidade do PS tem consequências adversas importantes. Em primeiro lugar, a perspectiva de um contrato terminal de até dois anos não permite que uma pessoa com um emprego fora da UFAM, por mais leve que seja a carga de trabalho, abra mão desse trabalho, potencialmente mais duradouro que o contrato de professor substituto. Segundo, em se mantendo o emprego externo à UFAM, os respectivos horários de trabalho terão que ser negociados, colocando em risco a própria manutenção dos dois empregos. Terceiro, mesmo com os acertos da negociação, a carga de trabalho assumida quase sempre é mais pesada que o desejável para um desempenho satisfatório de ambos.

Essa situação tem consequências importantes para o desempenho do PS na UFAM, em curto, médio e longo prazo: **curto** – falta de tempo para leitura, para orientação de aluno e ausência no cotidiano da UFAM (interação com os colegas, com os alunos); **médio** – dificuldade de participação em iniciativas acadêmicas (grupos de pesquisa, projetos e programas de extensão, seminários, congressos) especialmente aqueles que envolvam viagens; **longo** – extrema dificuldade de se preparar para concursos, seja para professor de carreira ou para mestrado e doutorado.

Existem, ainda, aspectos intangíveis que têm a ver com a valorização do PS internamente ao Departamento ou Colegiado: a temporariedade do contrato, o objetivo de sua contratação, o nível das aulas por que será responsável, a possibilidade da não renovação ou interrupção, a probabilidade de ter que enfrentar novas disciplinas a cada semestre, tudo o define inevitavelmente como um trabalhador de menor valor, descartável, um que não será aproveitado, a não ser em outras circunstâncias.

3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O QUESTIONÁRIO

3.1.1 Condições de Trabalho dos Professores Substitutos da UFAM

A precariedade que caracteriza o trabalho do professor substituto é resultado do cumprimento preciso da legislação em vigor, conforme exposto em diversos momentos deste trabalho: ingresso via seleção simplificada, contrato de tempo determinado, variável, com duração entre quatro meses e dois anos, com responsabilidade específica de atender à graduação (aulas e TCC) e não à extensão e à pesquisa; carga horária mínima de 16 horas-aula semanais, possivelmente para compensar a ausência das atividades de pesquisa e extensão. Há, ainda, a exigência de ter suas aulas avaliadas ao longo do semestre, para fins de possível desligamento no final do semestre, a exemplo de alguns departamentos, ou para recontração depois de passados os 24 meses legais.

Em suma, o precário, para o professor substituto, é o inverso do precário para o efetivo: ele não se submeteu a concurso público de provas e títulos, portanto não goza de estabilidade no emprego, não pode ter contrato de Dedicação Exclusiva, não pode fazer pesquisa ou extensão, não pode ser recontratado antes de decorridos 24 meses de encerrado o contrato anterior, recebe salário abaixo do que recebe um professor efetivo com dedicação exclusiva, com a mesma experiência e titulação. O contrato de 40 horas torna quase inviável a manutenção de qualquer outro emprego.

Para termos uma ideia melhor de quem é e do que pensa o professor substituto na UFAM, adaptou-se um questionário, com base naquele aplicado por Aimi (2010). Foram enviados 224 *e-mails* individuais aos professores substitutos cadastrados na Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, com o questionário de 29

quesitos e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), ambos em anexo (Anexos A e B respectivamente). Destes, seis voltaram por erro de endereço ou caixa de correio cheia. Chegaram ao seu destino, portanto, 218 *e-mails* com o questionário capeado pelo TCLE. Desse total, 88 concordaram com o TCLE e responderam a todas as perguntas, constituindo uma proporção de resposta de 40,36%, bem acima do esperado, visto que, para Marconi e Lakatos (2017, p. 203), a taxa de resposta a questionários enviados pelo pesquisador alcança, em média, 25%.

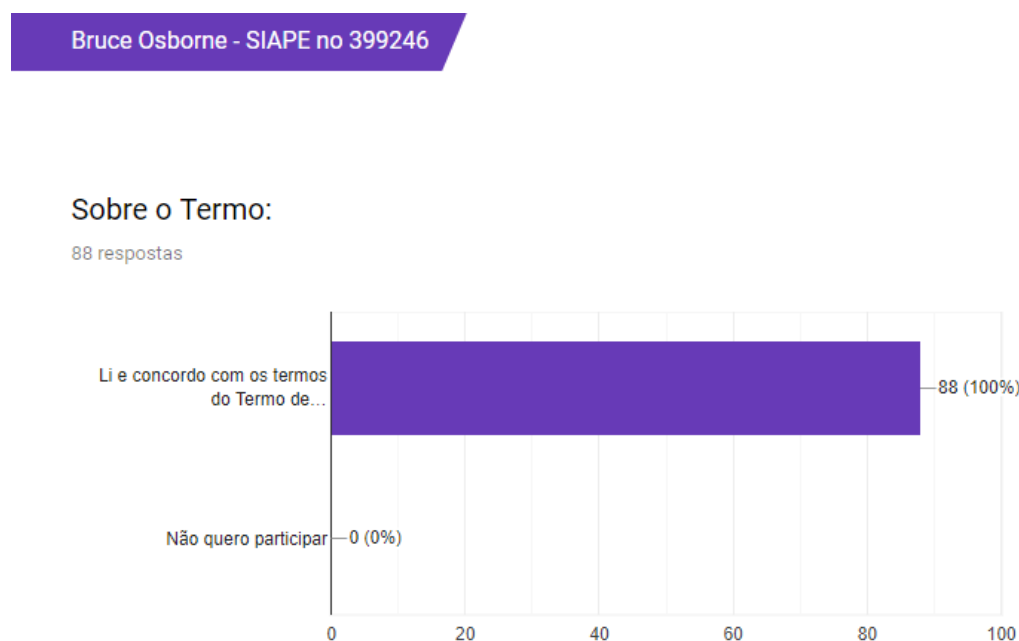
3.2 O QUESTIONÁRIO

Gráfico 1 – Número de respostas



Fonte: Autoria própria.

Gráfico 2 – Termos assinados

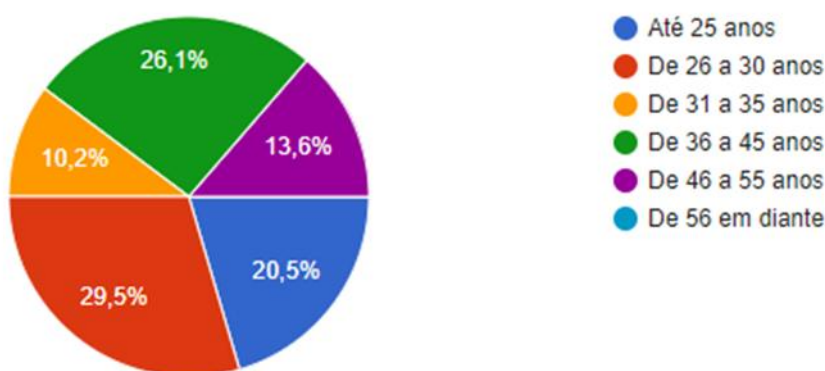


Fonte: Autoria própria.

De início, em relação à faixa etária, observamos que o grupo abrangeu todas as faixas etárias menos a que tinha mais de 55 anos à época da pesquisa, o que pode indicar que a idade não é óbice para a candidatura e posterior ocupação de uma vaga de professor substituto. No entanto, sob um olhar mais geral, observa-se que a idade dos respondentes se dividiu igualmente entre os que têm até 30 anos e os acima dos 30, situação indicativa de uma população significativa ainda à procura de uma definição de carreira. Ainda havia, porém, 39,7% acima dos 35 anos e 13,6% acima dos 46 anos, ilustrada no gráfico 3 abaixo:

Gráfico 3 – Idade no período de contrato

88 respostas



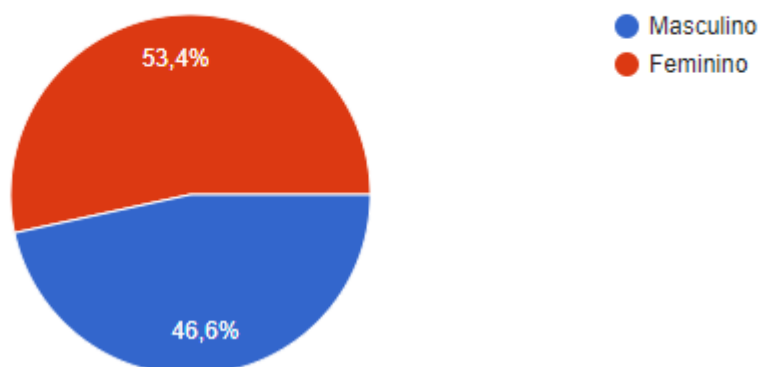
Fonte: Autoria própria.

Por outro lado, observa-se que, mesmo entre aqueles acima dos 30, 36% estão abaixo dos 46 anos, com larga possibilidade de empreender uma carreira no ensino superior.

No que se refere a sexo, a proporção de homens e mulheres na docência temporária é amplamente favorável à participação feminina: as mulheres ocupam 53,4% dos postos de trabalho, enquanto os homens ocupam apenas 46,6%.

Gráfico 4 – Sexo

88 respostas



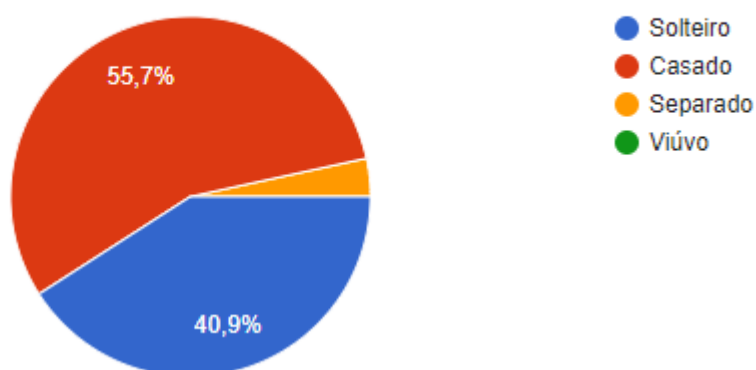
Fonte: Autoria própria.

Essa proporção é o inverso da situação da docência de carreira, onde as mulheres ocupam 45,5% das funções docentes, segundo o Censo de Ensino Superior de 2016, com participação que cresceu apenas 1%, de 44,4%, em 10 anos (2006 a 2016).⁵⁴

Quanto à situação civil, a proporção de casados em relação aos solteiros segue próxima à proporção de homens e mulheres, sem ter uma ligação necessária entre os dois resultados, conforme gráfico 5:

Gráfico 5 – Estado civil

88 respostas



Fonte: Autoria própria.

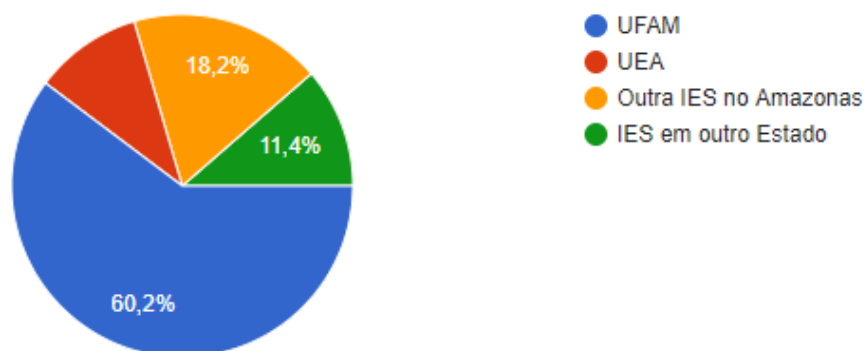
Existe uma proporção grande de solteiros, possivelmente, pelo perfil etário dos respondentes.

⁵⁴ Sugimoto (2018).

Quanto à instituição de sua formação acadêmica, a UFAM foi a que mais formou os professores substitutos em atividade atual, com 60% do total.

Gráfico 6 – Instituição de graduação

88 respostas



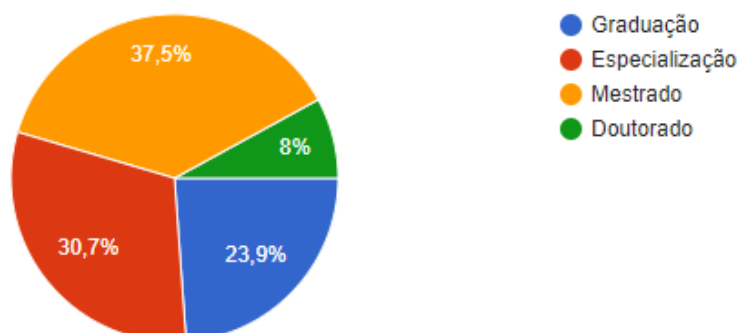
Fonte: Autoria própria.

A familiaridade com a instituição pode criar uma predisposição a aceitar as vicissitudes do cargo, já que estas podem estar atenuadas pelo conhecimento prévio, adquirido ao longo de pelo menos quatro anos, da instituição, dos professores efetivos, agora colegas, das possíveis dificuldades estruturais e burocráticas a enfrentar. Ao todo, os professores substitutos graduados em Manaus somam quase 90%.

A titulação apresentada pelos professores substitutos é, em sua maioria, abaixo do mínimo exigido para uma candidatura ao cargo de professor efetivo, ou seja, 30,7% com especialização, e 23,9% com apenas graduação.

Gráfico 7 – Titulação durante a vigência do contrato

88 respostas



Fonte: Autoria própria.

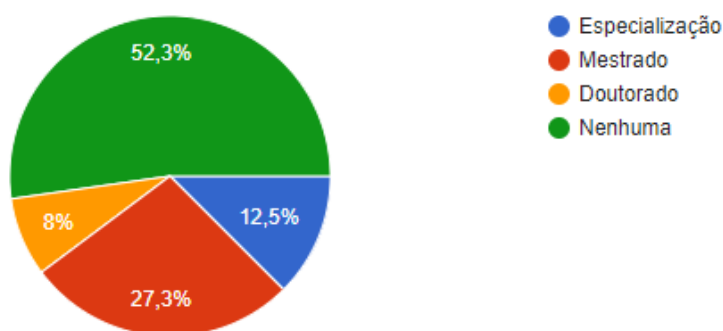
Mas há que se registrar que 37,5% são mestres, e apenas 8%, doutores.

Somada ao perfil etário, a titulação indica a tendência a estar na fase de preparação para a carreira de magistério superior, buscando ainda os títulos que sustentariam a candidatura ao cargo efetivo, já que somente 8% têm doutorado.

Conforme gráfico 8, configurou-se, assim, a situação dos professores substitutos que, durante a vigência do contrato, cursavam a pós-graduação *stricto sensu*, uma vez que esses títulos representam requisito obrigatório para qualquer docente de ensino superior.

Gráfico 8 – Cursava que nível de pós-graduação durante o contrato

88 respostas



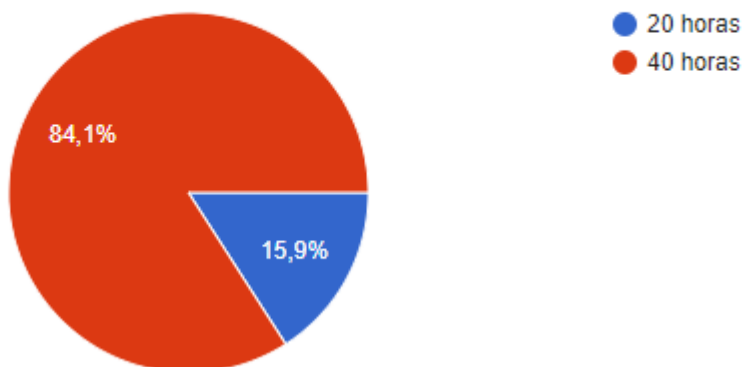
Fonte: Autoria própria.

Os professores substitutos matriculados nessa modalidade de curso (35,3%) representam uma proporção alta daqueles que ainda estariam perseguindo essa qualificação básica da docência de nível superior. A porcentagem aparentemente alta (52,3%) dos que não estão cursando nenhuma pós-graduação durante a vigência do contrato se refere, em grande parte, àqueles que já possuem Mestrado ou Doutorado (45,5%).

Quanto ao contrato de trabalho favorecido pelos docentes durante essa fase temporária de suas vidas profissionais, foi o de 40 horas. Somente 15,9% dos atuais docentes optaram pelo contrato parcial de 20 horas.

Gráfico 9 – Regime de trabalho durante o contrato

88 respostas



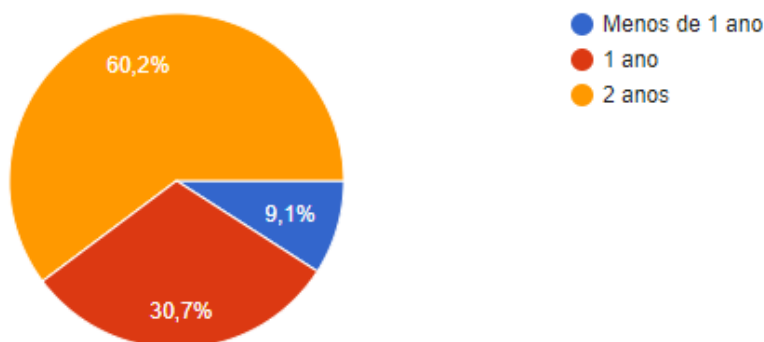
Fonte: Autoria própria.

A tendência maciça de adotar um contrato de 40 horas também tem provável nexos com o ponto da carreira: quanto mais perto do início, tanto mais necessário um emprego de tempo integral.

Todos os contratos de professor substituto são de tempo determinado. A grande maioria, 60,2%, cumpre ou cumpriu dois anos.

Gráfico 10 – Tempo de duração do contrato

88 respostas



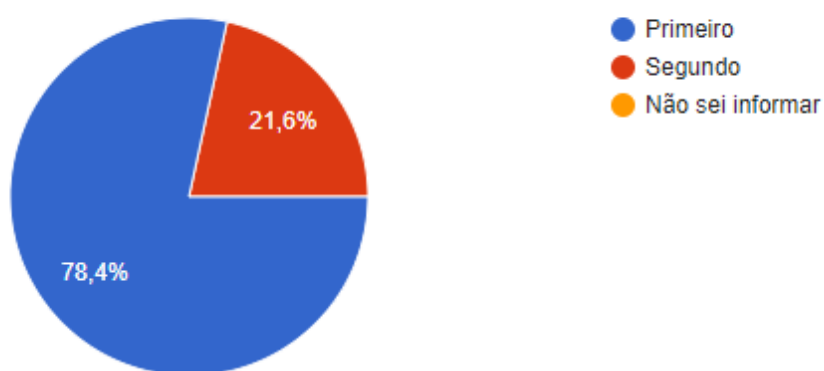
Fonte: Autoria própria.

No entanto, devido à natureza eventual de muitos contratos, que surgem por conta de licença médica ou licença gestação, o contrato poderá não alcançar o limite máximo de dois anos. Mesmo assim, a tendência amplamente majoritária é de que o contrato frui no limite máximo.

Apesar de a legislação não ser restritiva quanto ao número de vezes que o profissional pode ser professor substituto, a maioria está na primeira contratação, conforme abaixo.

Gráfico 11 – Primeiro ou segundo contrato como professor substituto

88 respostas



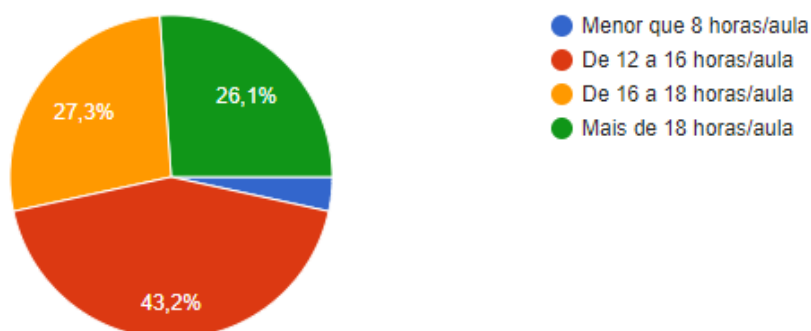
Fonte: Autoria própria.

Só se exige um interstício de dois anos entre os contratos. Mesmo com essa restrição, a função de professor substituto foi a escolha repetida de 21,6% dos professores.

A simples carga horária do professor substituto produz informação em diversos níveis, sobre a universidade, sobre os responsáveis pela distribuição da carga horária, sobre o próprio professor substituto.

Gráfico 12 – Carga horária semanal em sala de aula ou laboratório

88 respostas



Fonte: Autoria própria.

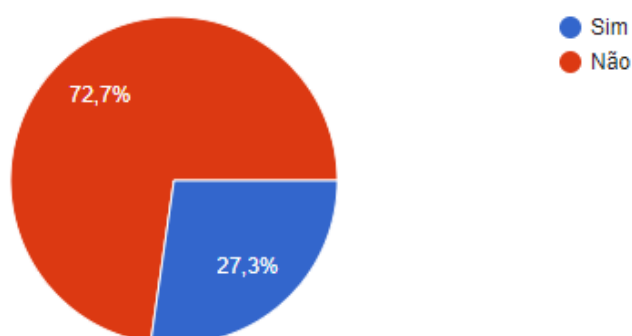
Cada docente temporário que ministre acima de 12 horas semanais de aula representa, de fato, dois professores efetivos, já que cabe a estes desempenhar funções integradas, indissociáveis de ensino, pesquisa e extensão, tarefa muito difícil com carga horária semanal de 12 a 16 horas (43,2%), e heroica acima de 16 horas (53,4%). A existência dessa intensa demanda assumida pelo professor substituto, portanto, é um forte indício da carência de docentes efetivos, independentemente e para além da demanda aparentemente temporária e localizada.

Nos Departamentos e Coordenações, responsáveis que são pela distribuição da carga horária geral, existe uma atitude dupla: para os efetivos, 8 horas mais as diversas atividades de pesquisa, extensão e administração; entretanto, a demanda da sala de aula, insolúvel de outra forma, tem nos substitutos a sua solução parcial e imediata. Sacrifica-se, muitas vezes, em nome de uma eficiência burocrática, a possibilidade de alcançar um ensino de qualidade, assoberbando o substituto com aulas, às vezes de variadas disciplinas e em cursos e locais diferentes.

A situação da Universidade, as ações das Chefias e Coordenações deixam o professor substituto sem escolha: acaba de ser aprovado numa seleção, às vezes derrotando outros candidatos, e, logo na primeira proposta de atividades semestrais, não deve se sentir à vontade para negociar suas atividades a não ser no detalhe. Alguns, inclusive, podem até achar que faz parte da iniciação à docência universitária ter várias turmas, de várias disciplinas diferentes, em diferentes locais conforme resposta abaixo:

Gráfico 13 – Lecionou somente a disciplina para a qual prestou concurso

88 respostas



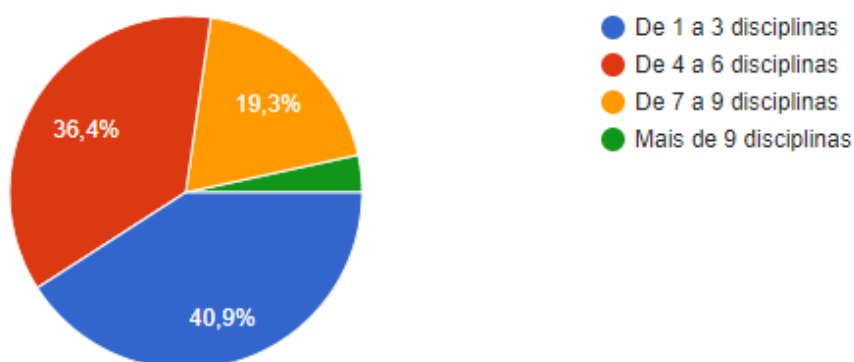
Fonte: Autoria própria.

O professor substituto deverá ministrar aula para as turmas em aberto, o que normalmente extrapola o que vem discriminado no edital e depende da situação daquele Departamento ou Curso. Mais uma vez, em geral, a demanda por disciplinas excede a oferta de professores efetivos para ministrá-las, e o professor substituto, além de substituir, efetivamente, acaba por assumir turmas que não havia a quem distribuir.

O resultado desse quesito remete para mais uma diferença entre o professor efetivo e o substituto: enquanto aquele escolhe suas disciplinas, normalmente limitando-as a um elenco restrito de disciplinas muitas vezes conexas,

Gráfico 14 – Número de disciplinas diferentes que lecionou durante o contrato

88 respostas



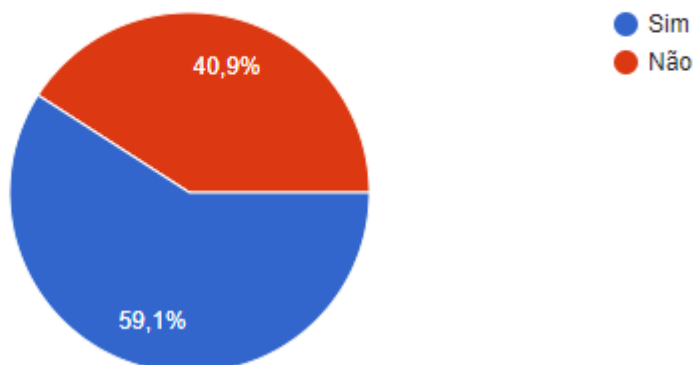
Fonte: Autoria própria.

para este, apesar de sua inexperience docente, é distribuída uma gama de disciplinas, algumas das quais pertencentes a outros cursos, não constando de seu histórico escolar, portanto, a maioria das quais precisando de um tempo diferenciado de preparação.

Comentado *en passant* no item anterior, atuar em curso diferente como foi o caso de 41% dos docentes substitutos, muitas vezes requer um nível de preparação diferenciado, vez que, com frequência, se trata de disciplina não constante do histórico escolar do professor substituto, e, em se tratando de curso diferente, exige metodologia diferenciada.

Gráfico 15 – Atuou sempre nos mesmos cursos

88 respostas



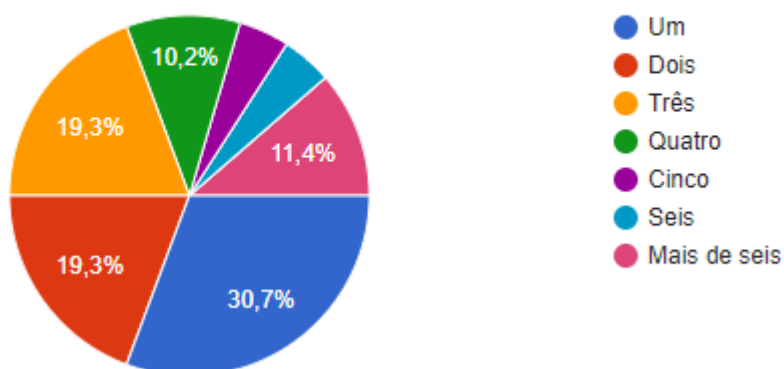
Fonte: Autoria própria.

A depender da disciplina, muitas vezes ela não constitui disciplina valorizada no outro curso, o que também exige uma dedicação extraordinária, para que o professor e a disciplina sejam valorizados e a disciplina plenamente aproveitada.

Neste detalhamento do gráfico 16, vemos que em 50% dos casos, o professor substituto atua em um ou dois cursos, o que permite certa identificação com esses cursos.

Gráfico 16 – Número de cursos em que atuou durante seu contrato

88 respostas



Fonte: Autoria própria.

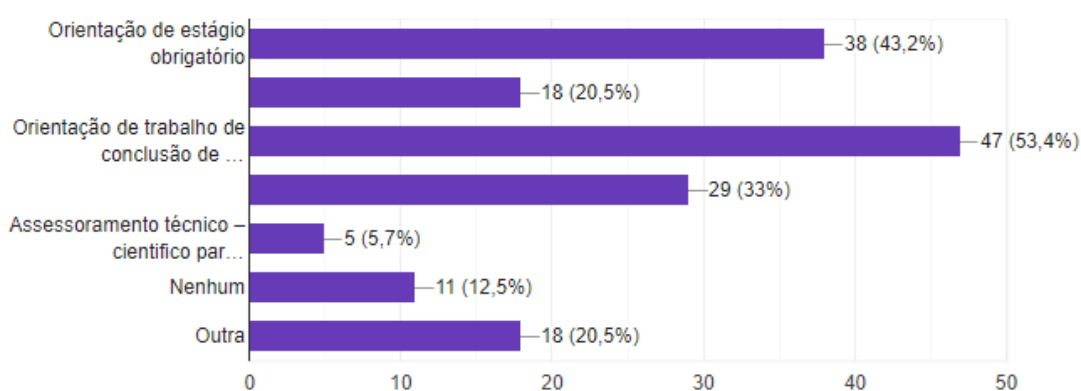
No caso dos outros 50%, além dos percalços mencionados com base no gráfico 15, a identificação com o outro curso fica mais difícil quanto maior o número

de cursos atendidos, com efeitos previsíveis sobre a qualidade do ensino dos professores substitutos.

A legislação permite que o professor substituto participe exclusivamente de atividade que seja rigorosamente da graduação. Mesmo assim, somente 53,4% orientaram TCC e 43,2% o estágio obrigatório.

Gráfico 17 – Desenvolveu outra atividade durante o contrato (pode marcar mais de uma alternativa)

88 respostas



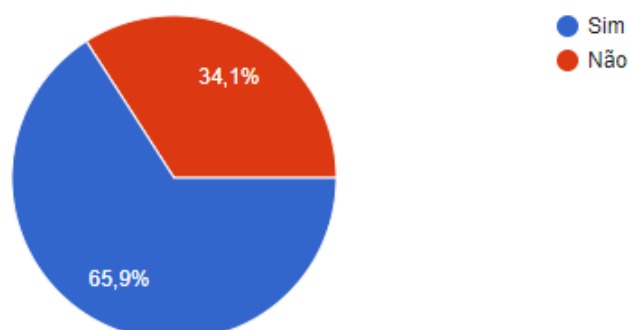
Fonte: Autoria própria.

A participação fora dessa restrição legal na orientação de projetos de pesquisa (linha 2, do gráfico) e especialmente de projetos de extensão (linha 4, do gráfico) deve ser debitado às exigências institucionais pela obrigatoriedade de presença de vice-coordenador de projeto ou de coordenador de projeto em andamento, para os quais não havia professor efetivo disponível. A segunda linha do gráfico se refere a atividade de pesquisa, e a quarta, a atividade de extensão. Observa-se que pouco mais de 10% não desenvolveram atividades fora da sala de aula durante o seu contrato, indicando claramente, com bastante intensidade, pelo alcance do trabalho dos demais professores substitutos, a necessidade sentida da contratação de novos professores efetivos.

Perseguindo essa linha de atividades paralelas, vemos que aproximadamente 66% participaram de encontros científicos durante seu contrato, como participante, palestrante ou apresentador de trabalho científico.

Gráfico 18 – Participou de encontros científicos durante o contrato

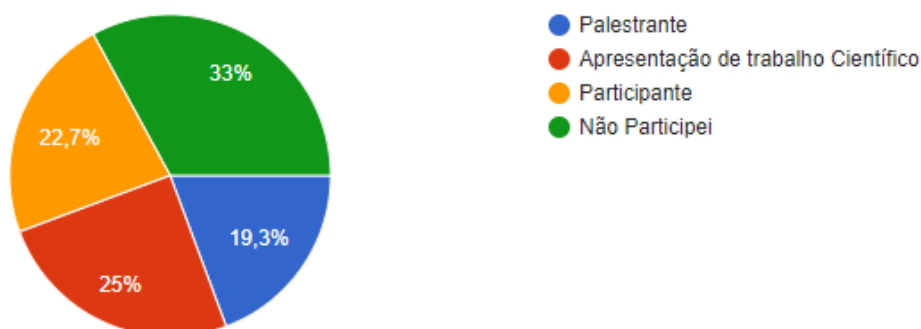
88 respostas



Fonte: Autoria própria.

Gráfico 19 – Em caso afirmativo, na condição de:

88 respostas



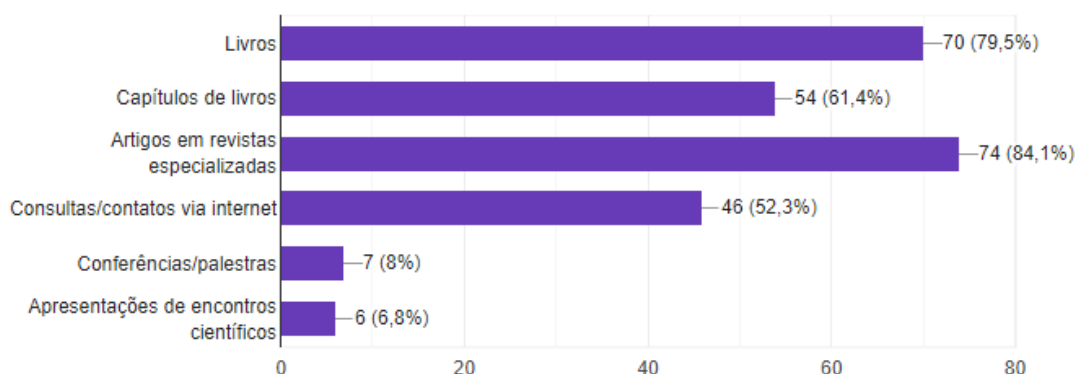
Fonte: Autoria própria.

Essas são atividades típicas de docentes de carreira e de profissionais que estejam almejando essa carreira, já que não só rendem experiência docente em si, mas também contribuem para a pontuação no próprio concurso público ou seleção simplificada.

No que concerne à preparação de aulas, continua sendo feita com base na palavra escrita no meio físico, com a utilização de livros, capítulos de livros e artigos científicos.

Gráfico 20 – Utilizou para preparar suas aulas (escolha três)

88 respostas



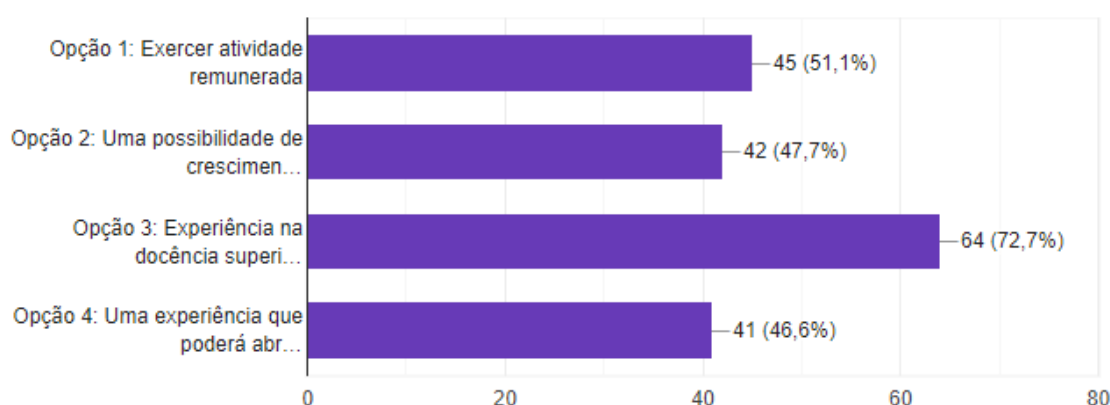
Fonte: Autoria própria.

A internet já demonstra uma força crescente enquanto os encontros científicos e as conferências não representam ainda uma fonte de conhecimento regular.

Em termos de finalidade da candidatura à função, prevaleceu com folga a experiência na docência superior, com as demais atividades contribuindo quase que igualmente entre si para o fortalecimento do pleito.

Gráfico 21 – Finalidades da candidatura para professor substituto

88 respostas



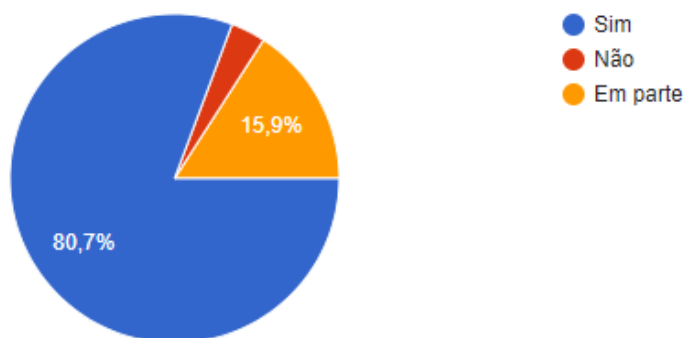
Fonte: Autoria própria.

A resposta está dentro do esperado, mais uma vez, pela relevância da própria atividade e pela sua pontuação num concurso. Também indica uma tendência a ressignificar o período de professor substituto como estágio.

Quanto ao papel da formação acadêmica nos subsídios para as disciplinas, a grande maioria respondeu positivamente, dentro do esperado, portanto.

Gráfico 22 – Sua formação forneceu subsídios para as disciplinas que lecionou

88 respostas



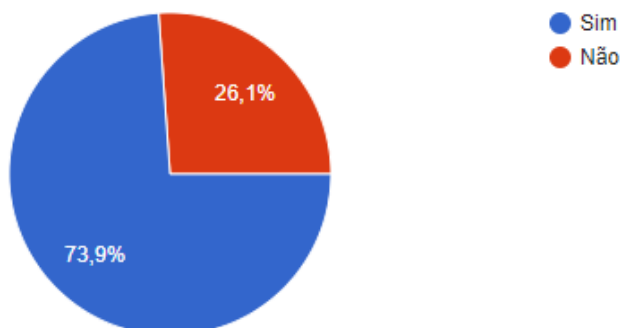
Fonte: Autoria própria.

Os 16% que acusaram falhas ou lacunas na sua graduação talvez tenham sido majoritariamente destacados para ministrar aulas em outros cursos, situação que sempre abre a possibilidade de se ter que se preparar para ministrar disciplinas para as quais o professor substituto não traz nenhuma experiência prévia.

Mais de um quarto dos professores substitutos não recebeu apoio pedagógico de seus colegas, ao mesmo tempo que três quartos o receberam.

Gráfico 23 – Recebeu apoio pedagógico dos colegas da instituição

88 respostas



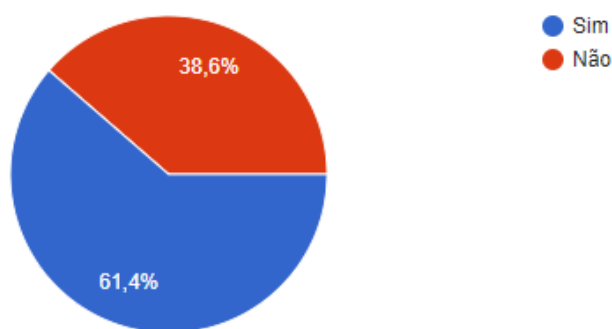
Fonte: Autoria própria.

Para os profissionais que não receberam apoio de seus colegas, então, a experiência de professor substituto talvez tenha sido uma experiência solitária academicamente.

Pior sina foi dos que esperaram receber o apoio pedagógico da Coordenação do Curso. Mais de 38% não o receberam. Experiência solitária, de fato, se houve omissão dupla, tanto dos colegas como da Coordenação. Mas há de se registrar que 61% o receberam.

Gráfico 24 – Recebeu apoio pedagógico da coordenação do curso

88 respostas



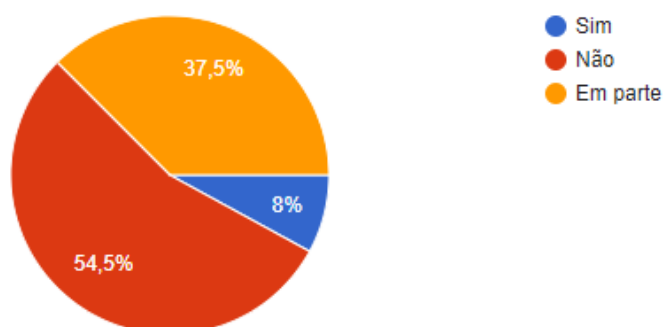
Fonte: Autoria própria.

A falta de apoio pedagógico, para mais de um terço dos professores em substituição, deixa claro que a UFAM não dispõe de uma política de recebimento e acompanhamento do professor substituto e, por conseguinte, de uma política de acompanhamento e avaliação da qualidade do ensino de graduação, o que afeta negativamente o próprio ensino universitário, com seu requisito de indissociabilidade das atividades-fim da universidade.

Passamos, nesta questão, para a importância da experiência prática na área profissional e se esta é considerada suficiente para formar um bom professor.

Gráfico 25 – Ser um bom profissional fora da universidade basta para ser um bom docente

88 respostas



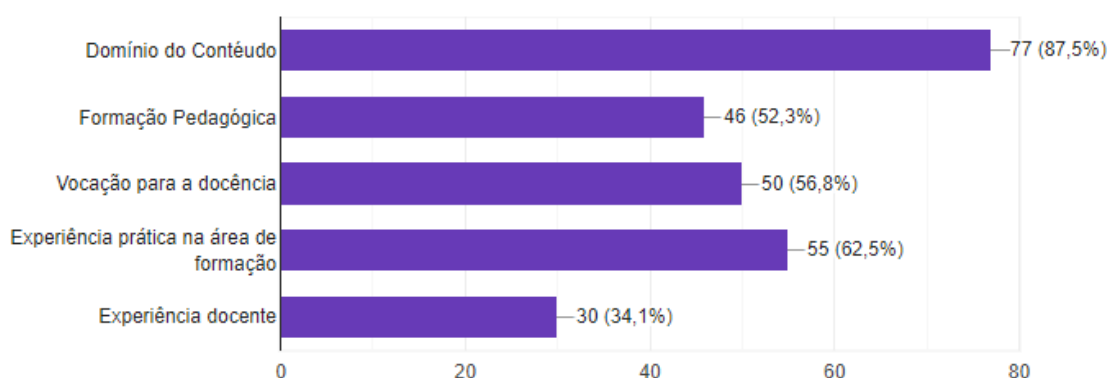
Fonte: Autoria própria.

Mais da metade afirma negativamente, e só 8% acharam que esse aspecto da experiência profissional seria suficiente para ser um bom professor. No entanto, 45,5% acharam que a prática profissional faz parte do elenco de qualidades que fazem um bom professor.

Quando instados a relacionar os requisitos de um bom professor, todavia, podendo marcar até três alternativas, a experiência prática na área ficou confortavelmente em segundo lugar, superada, apenas pelo domínio do conteúdo.

Gráfico 26 – Requisitos para ser um bom professor universitário (até três alternativas)

88 respostas



Fonte: Autoria própria.

Mesmo assim, as três opções – forma o pedagógica, voca o para a docência e experiência prática – ficaram num patamar não muito distante entre si.

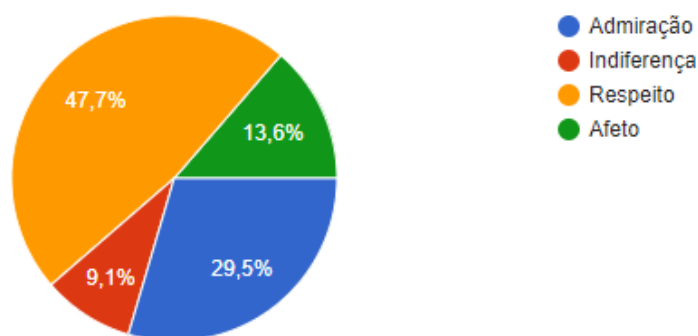
Especificamente em relação a dois desses itens, muitos respondentes ainda valorizam a questão vocacional, quando o discurso corrente valoriza a questão profissional; considera-se a definição da escolha da profissão magistério com base na vocação como um esvaziamento do valor da profissão, argumento muitas vezes usado para não pagar um salário digno.

A formação pedagógica, apesar de valorizada por 52% dos respondentes, ainda ocupou quarto lugar em termos de importância relativa, abaixo de domínio do conteúdo, experiência prática e vocação para a docência, um resultado não intuitivo, mas talvez devido ao fato de muitos substitutos serem oriundos de cursos cuja estrutura curricular não privilegia o aspecto pedagógico, nem inclui disciplinas pedagógicas.

Mesmo assim, a impressão que os respondentes têm acerca do efeito de suas aulas sobre o alunado é maciçamente positiva.

Gráfico 27 – Alternativa que, na sua opinião, represente melhor a visão dos alunos sobre você

88 respostas



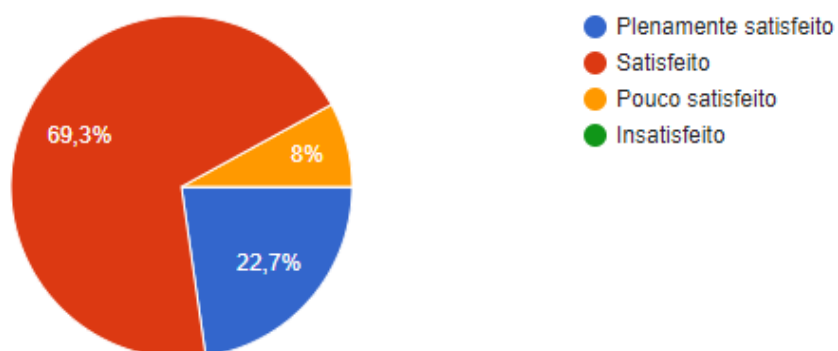
Fonte: Autoria própria.

Somente 9,1% acharam que a reação dos seus alunos era de indiferença. Os demais afirmam reações positivas, de afeto, admiração e respeito.

O nível de satisfação também é amplamente positivo, oscilando, para 92% dos respondentes, entre satisfeito e plenamente satisfeito.

Gráfico 28 – Nível de satisfação com a atuação frente aos alunos

88 respostas



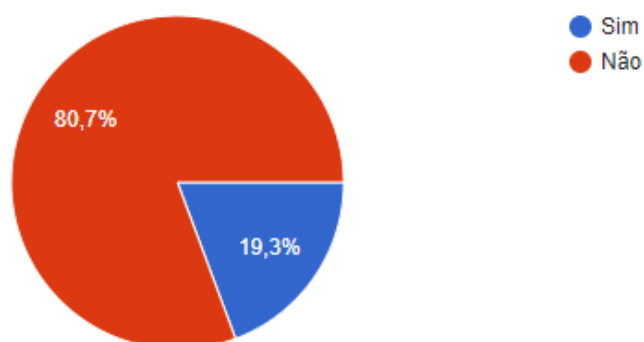
Fonte: Autoria própria.

Vale ressaltar que nenhum indivíduo se declarou insatisfeito.

Aproximadamente 20% dos respondentes foram contratados como docentes efetivos por uma IES após o término do seu contrato como substituto. Destes, 13% foram contratados por IES particular, e 7%, por IES pública.

Gráfico 29 – Após o término do contrato, foi contratado como docente numa IES

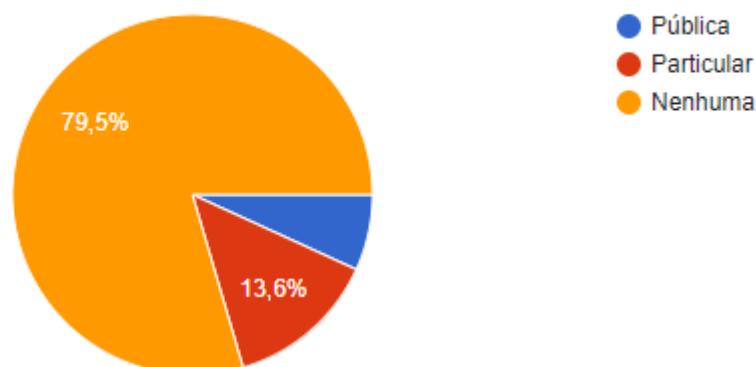
88 respostas



Fonte: Autoria própria.

Gráfico 30 – Natureza da IES, em caso de resposta afirmativa ao quesito anterior

88 respostas

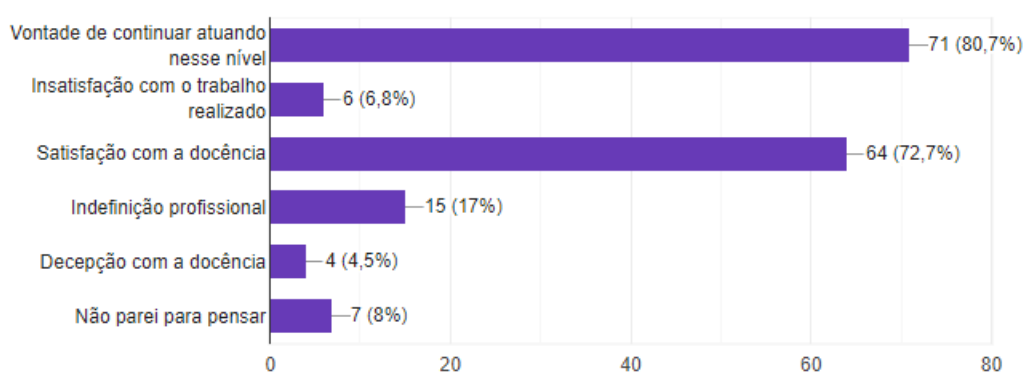


Fonte: Autoria própria.

Os sentimentos expressados em relação à docência são inequivocamente positivos. Equivale a 80% os que expressam sua vontade de continuar atuando nesse nível, e quase 73% expressam sua satisfação com a própria docência.

Gráfico 31 – Sentimentos sobre a docência após o término do contrato (escolha três)

88 respostas



Fonte: Autoria própria.

A insatisfação, a indefinição, a decepção, de tão minoritariamente expressas nas respostas, não chegam a lançar qualquer sombra negativa sobre a experiência de professor substituto que surge das respostas.

CAPÍTULO IV – REFLEXÕES A PARTIR DOS DADOS E DAS RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO

*He who has a why to live can bear
almost any how.*

Friedrich Nietzsche

O professor substituto, sujeito e objeto desta tese, sempre útil na solução de problemas temporários e localizados, não desfruta de espaço nem reconhecimento dentro da estrutura acadêmica da UFAM, apesar de sua longa história de participação nas atividades acadêmicas universitárias. Por isso, é tratado de forma utilitária, em função de seus limites na universidade, tanto de tempo quanto de alcance acadêmico. Cabe a essa instituição decidir se um dia ele terá esse espaço e reconhecimento.

De um lado, temos a estrutura esculpida com muito esmero ao longo de mais de sessenta anos pelo Governo Federal com três propósitos aparentes, interligados: primeiro, prover uma alternativa temporária com um mínimo aceitável de titulação e qualidade, para situações funcionais que exijam um professor substituto; segundo, definir uma estrutura burocrático-funcional dessa modalidade de professor de tal forma que seu campo de ação esteja claramente delimitado e seu descarte no final do contrato ou na volta do professor efetivo seja irrecorrível; e, terceiro, não permitir que ele crie raízes na universidade, participando de iniciativas de administração, consultoria, pesquisa e extensão que extrapolem o limite do seu prazo contratual. Visando garantir o fiel cumprimento desses propósitos, foi composta uma constelação de atributos:

I – Externos (fixados em lei)

- Limitação das situações em que é possível substituir professor efetivo nominado: são somente três: vacância, afastamento/licença, ocupação de determinados cargos federais;
- Contratação por tempo determinado: todos os grupos regidos pela Lei nº 8.745/93⁵⁵ têm esta limitação, que, para certos grupos, é de até seis anos; para o professor substituto, o limite máximo do seu contrato é de dois anos;

⁵⁵ Cf. Brasil (1993b).

- Atividade em descontinuidade: em todos os casos, deve haver um hiato de 24 meses entre um contrato e outro, mesmo se o contrato atual tiver sido de menos de dois anos, ou se o novo contrato for em uma repartição diferente;
- Não ocupação de cargo: o professor substituto ocupa uma função, o que não lhe dá direito a permanência; também não lhe dá direito a ocupar cargo em comissão, ou função de confiança, mesmo em substituição, proibindo-se-lhe efetivamente a participação em atividades administrativas;
- Limitação de regime de trabalho: ao professor substituto é permitido contrato somente de 20 ou de 40 horas, sendo-lhe proibido acesso ao regime de Dedicação Exclusiva;
- Acesso (recrutamento) diferenciado: a seleção do substituto é por meio de processo seletivo simplificado, proibida a realização de concurso público para efetuar esse tipo de contratação;
- Limitação de vagas: o número de professores contratados por tempo determinado não pode exceder a 20% do quadro efetivo;
- Não participação em atividades de pesquisa e extensão (e administração): o professor substituto pode participar somente em atividades ligadas ao ensino – aulas e orientação de trabalho de conclusão de curso.

II – Internas – O professor substituto:

- recebe carga horária completa, no mínimo 16 horas de aula efetiva;
- não recebe redução de sua carga horária para fazer pós-graduação;
- é submetido a avaliação do seu desempenho didático, da qual o resultado deve orientar qualquer futura contratação.

Os demais itens internos apenas reforçam ou regulam a legislação federal.

Por outro lado, a UFAM, por meio de seus diversos setores, também se limita em se tratando de professor substituto. No Departamento, no Colegiado de Curso, o professor substituto muitas vezes representa uma oportunidade de o Departamento

ou Colegiado fazer frente a uma demanda de aula maior do que se conseguiria satisfazer sem recurso ao substituto. Significa que o substituto representa uma forma de a universidade realizar uma série de ações que não realizaria por meio de um professor efetivo, com resultados previsíveis:

- implementa uma política de *apartheid* acadêmico, permitindo ao substituto o acesso físico, mas não o acesso acadêmico à universidade;
- desrespeita um profissional da mesma área que o Coordenador do Curso, professor efetivo que implementa a política, reduzindo unilateralmente seu alcance acadêmico;
- reduz a qualidade da instituição, coibindo atividades determinadas pela Constituição Federal, de pesquisa e extensão, como elementos definidoras da educação nesse nível;
- maquia um problema real, de falta de professores efetivos, sobrecarregando o substituto de carga horária em sala de aula;
- subtrai direitos: a aposentadoria, a remuneração igual, a determinadas licenças, a estabilidade, a uma carga horária docente equilibrada.

A simples contratação de um professor substituto, portanto, gera efeitos diretos e indiretos complexos e importantes, efetivados pela universidade no simples cumprimento da legislação em vigor, sem interpretação, sem subjetividade.

Diante da fôrma construída pela legislação federal, complementada pela legislação interna da UFAM, temos condições de nos aproximar a uma decisão sobre o caráter precário da função de professor substituto na UFAM.

Para Standing (2011), pertencer ao precariado implica aceitar uma cidadania parcial, com a subtração de direitos, assumir um trabalho flexível em diversas dimensões, todas prejudiciais ao trabalhador, e aceitar a imposição de uma estrutura econômico-política que força as pessoas a assumirem empregos sem futuro em termos de satisfação ou de carreira.

O professor substituto regido pela Lei nº 8.745/93 tem nitidamente menos direitos que seu equivalente efetivo, apresentando, inclusive, níveis de 'flexibilidade' não previstos por Standing:

- não tem estabilidade (flexibilidade de emprego);
- não tem direito a aposentadoria igual;

- não tem remuneração igual ao efetivo (flexibilidade de remuneração);
- não tem direito a determinadas licenças (de qualificação, por exemplo);
- não tem período de recesso entre semestres letivos; este normalmente é ocupado com “cursos de férias”;
- não pode fazer pesquisa e extensão;
- rigorosamente, não pode votar nem ser votado para cargos eletivos na universidade;
- tem o dobro da carga horária em sala de aula exigida do efetivo (flexibilidade de trabalho);
- Tem a probabilidade de ministrar maior número de disciplinas em um maior número de cursos do que seu equivalente efetivo (flexibilidade de habilidades).

Tomando como base essas características, o professor substituto deve ser qualificado, na definição de Standing, como um ‘*denizen*’, aquele que é um cidadão apenas em parte, um rascunho de cidadão, para quem, além de ter tido seus direitos subtraídos, falta ainda uma perspectiva concreta de alcançá-los.

Diante dessa relação de direitos subtraídos, fica claro que, para Standing, o trabalho de professor substituto teria que ser classificado como incontestavelmente precário, e o próprio professor visto com pertencente ao precariado. No entanto, o questionário aplicado junto aos professores substitutos nos aponta determinados atenuantes que blindam o professor substituto dos efeitos psicológicos descritos por Standing, quando ele aborda os efeitos dos quatro ‘A’s (*anger, anomie, anxiety, alienation*) e quando ele caracteriza o trabalho do professor substituto como não tendo futuro, em termos de satisfação ou de carreira.

A pesquisa não deixa margem de dúvida: em relação à sua experiência de docência, as respostas dos professores substitutos foram maciçamente positivas: vontade de continuar atuando nesse nível (80,7%), satisfação com a docência (72,7%), respostas positivas em relação ao futuro, em termos de satisfação (**vontade de continuar** nesse nível, **satisfação** com a docência) e de carreira (vontade de continuar **nesse nível** / satisfação **com a docência** – gráfico 31). Além das respostas constantes no gráfico 31, as respostas dos gráficos 27 e 28 também foram maciçamente positivas.

As perguntas sobre a visão presumida dos alunos em relação ao professor (gráfico 27) e sobre a satisfação do professor em relação à sua atuação em sala de aula (gráfico 28) geraram respostas amplamente positivas, com uma proporção mínima de 'indiferença' (gráfico 27) e nenhuma insatisfação (gráfico 28).

Temos, então, um grupo formado segundo as regras de formação sugeridas por Standing, com forte pertencimento ao precariado, mas que apresenta características psicológicas inversas às apresentadas por ele. Enfatizamos que isso não representa o 'efeito Julien', que abraça a precariedade como modo de vida. Pelo contrário, o período de substituição é visto como uma preparação, com mais características de um estágio moderno do que de um emprego: é curto, subordinado, situado dentro da área da profissão escolhida e, muitas vezes, substituindo um profissional formado.

A caracterização genérica oferecida por Braga como filtro para a definição de precariado não deixa de ser relevante para o grupo dos professores substitutos. Para pertencer ao precariado, qualquer grupo de trabalhadores deve "sintetiz(ar) as características do atual regime de acumulação pós-fordista: a terceirização empresarial, a privatização neoliberal e a financeirização do trabalho" (BRAGA, 2012, p. 143).

O professor substituto de uma universidade federal, apesar de não ser terceirizado, tem todas as características do grupo terceirizado, efetivado por meio de um contrato que não permite qualquer anseio de vínculo permanente, assinado dentro da única área atualmente privatizada do serviço público, mas que se junta a outros setores da administração federal onde está encaminhado o processo de financeirização. É claro que "as características do atual regime de acumulação pós-fordista" englobam todos os contratados temporários, entre os quais os professores substitutos, vez que fazem parte de uma população pela qual o Governo Federal assume a responsabilidade mínima, igual à que assume por qualquer trabalhador da iniciativa privada.

As demais características oferecidas por Braga são específicas do grupo escolhido por ele para analisar e de difícil generalização⁵⁶. O grupo de professores substitutos, portanto, apesar da afirmação inicial do autor sobre a inclusão do

⁵⁶ Veja, na p. 37 deste trabalho, a citação de Braga (2012, p. 144).

precariado no âmbito do proletariado, pode fazer parte do precariado, por conta da sua identificação com a caracterização genérica que ele oferece.

Sennett (2009) não avalia o pertencimento de profissões ou grupos ao precariado, mas mostra como o novo capitalismo, o 'capitalismo flexível', afeta o trabalhador, tirando-lhe a estabilidade no emprego, descaracterizando o conceito de carreira, impondo um novo sistema de controles.

Essas mudanças que implicam uma redistribuição das tarefas formadoras do profissional e, especialmente, do tempo necessário para essa formação têm efeitos, segundo Sennett, sobre o caráter do trabalhador, que acaba corroído pela ansiedade criada pelo volume e pela extensão das mudanças. O caráter, objeto da corrosão, o autor o define como “o valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros” (2009, p. 10), ambos afetados negativamente pela nova situação profissional consolidada na precariedade.

Diante das relações aferidas entre professores substitutos e as instâncias institucionais, cabe um olhar mais detido sobre a definição completa de caráter oferecida por Sennett (2009, p. 10) no início de seu livro:

O termo caráter concentra-se, sobretudo, no aspecto a longo prazo de nossa experiência emocional. É expresso pela lealdade e o compromisso mútuo, pela busca de metas a longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são os traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem.

Diante dessa definição, que tem a ética como base e o longo prazo como sua medida temporal, Sennett faz diversas perguntas que, de tão óbvias, acabam sendo retóricas:

Como decidimos o que tem valor duradouro em nós numa sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato? Como se podem buscar metas de longo prazo numa economia dedicada ao curto prazo? Como se podem manter lealdades e compromissos mútuos em instituições que vivem se desfazendo ou sendo continuamente reprojatadas? (São) estas as questões sobre o caráter impostas pelo novo capitalismo flexível. (p. 10-11).

A sociedade impaciente, que se concentra no momento imediato, colocou um problema no caminho do graduado, para o qual, segundo a pesquisa realizada, ele

tem resposta. O problema da universidade que procura o professor substituto é a necessidade imediata de um graduado da área que possa ministrar aulas em nível superior, em substituição a outro professor.

A necessidade é imediata e se desfaz no prazo máximo de dois anos, uma jornada curta quando comparada a uma carreira. Como manter a lealdade a uma instituição que não valoriza o trabalho do substituto, cujo compromisso com o substituto é estritamente burocrático, cujo contrato com ele é mais negativo do que positivo, quando coíbe atividades próprias da profissão, que, de tão fundamentais, são declinadas como essenciais na Carta Magna.

As respostas a esse dilema também foram positivas: os professores substitutos, em sua grande maioria satisfeitos com o próprio desempenho, fizeram uma avaliação positiva do trabalho empreendido, observaram uma reação positiva em seus alunos e manifestaram vontade de dar continuidade ao trabalho iniciado. Na verdade mostraram **caráter**, segundo a própria definição de Sennett: têm metas de longo prazo (gráfico 31); podem até adiar a satisfação completa, mas, a curto prazo, ficaram satisfeitos com sua experiência de substituição (gráfico 28); da ‘confusão de sentimentos’, salvaram alguns sentimentos sustentáveis: gostam da docência, querem continuar na docência de nível superior (gráfico 31), sentiram o respeito, a admiração e, em alguns casos, até o afeto de seus alunos (gráfico 27).

Em suma, não se sentem confusos (Sennett) nem explorados (Braga) nem espoliados de seus direitos (Standing), ou, se tiverem esses sentimentos, eles majoritariamente os sublimam em nome da profissão ou da carreira, com base, não só em seus próprios sentimentos, mas também, parcialmente, nos dos seus alunos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

*All animals are equal, but some
animals are more equal than others.*
George Orwell

Frente ao que foi abordado neste trabalho, contraditoriamente, não podemos aproveitar a atitude energicamente positiva do ativista do precariado Julien para explicar a atitude positiva dos professores substitutos.

Ele, Julien, pertence ao precariado e vive o precário, sem estrutura ou pelo menos, sem a estrutura reconhecida como tradicional, com início, meio e fim, em que o fim representaria uma posição de destaque em relação ao início, com maior prestígio, maior responsabilidade e, é claro, maior salário, culminando no recebimento de uma aposentadoria merecida.

Mas Julien não quer ser chefe de setor nem ter aposentadoria; nada disso lhe interessa. Sua vida profissional não deve assumir nenhum feitiço ou aspecto de carreira; ele vive a anticarreira, o momento, adaptando-se, voluntariamente, às características do ‘capitalismo flexível’, sem parar em nenhum momento ou lugar. Para Julien, então, tudo o que é apresentado como traço negativo dessa nova fase do capitalismo, definitivamente não o é: são justamente esses traços que o atraem – a falta de estrutura, a falta de carreira, de promoções, a falta de estabilidade, a temporariedade, a falta de uma linha de tempo, a oportunidade de viver imediatamente, de ser responsável por inteiro pela sua vida, seu caráter – é essa a escolha político-filosófica que Julien fez para a sua vida.

Na impossibilidade de recorrer à posição político-filosófica do ativista Julien para explicar a relação professor substituto-docência em substituição, focamos resumidamente os três painéis desse tríptico. No primeiro painel, temos o Julien: cultiva a temporariedade, foca o presente, participa de trabalhos isentos de qualquer traço de profissionalização, considera positivos aspectos do novo capitalismo normalmente vistos como negativos.

No painel do meio, temos a docência em substituição, com as características já discutidas, com especial ênfase no contraste com a docência de carreira em relação a três pontos: o tempo definido do contrato, a carga horária dobrada e a restrição de atividade à graduação na sala de aula e na orientação de TCC. Difícil retratar esse trabalho de docência numa luz favorável: o dia a dia pesado, às vezes

solitário, enfrentando novas situações, novas disciplinas, novos cursos, e, ao final de cada semestre, o possível descarte.

No terceiro painel, o professor substituto que vai assumir uma carga horária pesada, de disciplinas às vezes desconhecidas, algumas vezes sem orientação, por um período de horizonte próximo. Como explicar que esse professor não se sente confuso, explorado, espoliado? Ou como explicar que, mesmo sentindo essa carga negativa, ainda tenha uma atitude maciçamente positiva em relação ao tempo que ele está passando ou passou como professor substituto?

Em primeiro lugar, ele valoriza a docência, traz o valor da docência consigo e está satisfeito com sua atuação, rejeitando qualquer influência das dificuldades que ele porventura tenha tido ao longo de sua experiência; a sua atuação foi satisfatória, apesar das dificuldades, ou talvez por conta de ter que reagir face às dificuldades. De qualquer forma, considera satisfatória sua atuação.

Além disso, é importante notar que o professor substituto traça uma hipotética linha do tempo entre sua atuação satisfatória atual e seu futuro na docência, quando 80% afirmam ter vontade de continuar atuando nesse nível. Na verdade, essa afirmação tem o efeito importante de contextualizar sua experiência atual, explicitando que trabalha na área profissional almejada como permanente, experiência que, por vontade do próprio professor substituto, se insere num arco ascendente. Se tudo correr de acordo com a hipotética linha do tempo, culminará na sua aprovação no concurso para professor de carreira – a forma mais valorizada de continuar atuando nesse nível.

O professor substituto, então, rejeita as premissas de Julien, não se enxerga dentro de um emprego sem saída, sem futuro, e sim dentro de algo que tem algumas características de um estágio, no qual as dificuldades presentes fazem parte de um processo de aprendizagem por experiência. Essa visão da experiência de ser professor substituto permite ressignificar todos os aspectos negativos do contrato de substituto, a ponto de eles fazerem parte natural do processo de aprendizagem, e não obstáculos apresentados por um sistema indiferente.

Essa atitude, de valorização da docência e de contextualização dos obstáculos, pode compensar, inclusive, a lacuna mais significativa no processo de aprendizagem que se assemelha ao estágio: a falta de um orientador. Em termos institucionais, há vários exemplos de relações acadêmicas correntes dentro de uma universidade: a relação professor-aluno (de graduação ou pós-graduação),

orientador-orientando, tanto nos programas da graduação (PIBIC, PIBID⁵⁷, Monitoria) como nos trabalhos de conclusão das diversas etapas da academia (TCC, dissertação, tese), embora permeando também todos os processos de seleção para os programas, tanto da graduação como da pós-graduação.

Essas relações são delicadas por diversos motivos, o principal sendo que são assimétricas: o professor de carreira, especialmente, tem na sua mão o conhecimento que aprova ou reprovava seu aluno, na disciplina, no curso, na vida. A assimetria da relação se alastra pelo sistema, mantida em xeque, mas não em equilíbrio, apenas pelo senso de ética da parte mais forte.

A energia que mantém essas relações sob controle é oriunda de várias fontes. Em primeiro lugar, a ética. A ética exige que não se aproveite pessoal ou academicamente da assimetria dessas relações, nas quais um dos parceiros detém uma clara superioridade acadêmica ao outro, o que lhe garante um *status* diferenciado, com um poder diferenciado. Sendo uma relação de poder, deve ser cercada de cuidados éticos, para que um não prevaleça indevidamente sobre o outro.

A saúde dessas relações também é garantida pela avaliação formal, que analisa o desempenho final das relações, quantitativa e qualitativamente. O resultado dessa avaliação indicará o relativo grau de sucesso acadêmico alcançado pelo membro inferior da relação, o que, idealmente, redundará na atribuição de crédito ao membro superior e sua consagração ética e acadêmica.

É importante enfatizar que a parte inferior da relação é protegida por uma teia de restrições: as regras internas à universidade e as externas convalidam um determinado padrão de comportamento profissional e institucional e qualquer desvio do padrão acarreta censura.

Essas relações, no entanto, são relevantes para os membros oficiais da comunidade acadêmica, os que se submeteram a concurso público para garantir sua permanência, e, no caso do aluno, sua titulação. O Professor Substituto não se encaixa em nenhuma dessas categorias: não é aluno de graduação ou pós-graduação; por isso, não precisa de aula ou orientação; não é partícipe de nenhum programa ou projeto acadêmico; por isso, não precisa de coordenação; não é estagiário; por isso, não precisa de supervisão; não é professor efetivo em estágio

⁵⁷ Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID).

probatório; por isso, não precisa de orientação; não é professor de carreira; por isso, não precisa de colaboração.

Ao que parece, portanto, o professor substituto não é reconhecido dentro da universidade: ele é um autêntico *outsider*, situado dentro de uma bolha contratual que o impede de participar plenamente, de forma oficial, da vida universitária. É claro que ele pode, por iniciativa própria, participar de diversas atividades universitárias que extrapolem a ministração de aulas e a orientação de TCC, mas ele o faz como cidadão privado, e não como professor universitário.

Por outro lado, não ter *status* dentro da universidade permite que a universidade o trate da forma que for mais conveniente para alcançar os restritos objetivos explicitados na legislação e no contrato assinado.

Assim, à pergunta se o professor substituto pertence ao precariado ou não, constatamos não só que seu trabalho tem todos os elementos constitutivos de precariedade, o que o situa nitidamente no campo do precariado, como também suas limitações contratuais afetam negativamente a própria caracterização da universidade como produtora e difusora do conhecimento. Oficial e contratualmente, ele é um “mero” substituto, oferecendo, com sua força de trabalho, nada além do cumprimento do contrato de substituição, restrito à área da graduação.

Entretanto, constatamos também, que, apesar desses elementos, o professor substituto de forma nenhuma se sente pertencente ao grupo do precariado, encaixado burocraticamente no papel estabelecido para ele pela legislação em vigor. Ao contrário, ele se sente partícipe de um processo intenso de aprendizagem, absorvendo como positivos profissional e pedagogicamente os elementos elencados até então com negativos (quantidade de horas, disciplinas, turmas, locais), contribuindo para uma experiência que, *malgré soi*, poderá redundar, mais tarde, em um benefício concreto para sua carreira, por meio de aprovação num concurso público para vaga de professor de carreira.

A Universidade Federal do Amazonas ainda perde quando não potencializa essa atitude manifestamente positiva do PS para compartilhar benefícios e receber os efeitos benéficos desse compartilhamento. O PS precisa saber que entra numa instituição que tem tradição, objetivos e práticas consagrados; que ele tem, à sua disposição, uma rede de apoio pedagógico se tiver dúvidas ou quiser inovar; que tem acesso a serviços da UFAM, tanto sociais como profissionais, técnicos e docentes. Em suma, a UFAM, por meio de suas instâncias acadêmico-

administrativas (Coordenações de Curso, Departamentos, PROGESP, Pró-Reitorias acadêmicas) poderia construir um aparato mais elaborado de recebimento do PS na instituição, equivalente ao oferecido ao ingressante de carreira.

REFERÊNCIAS

AIMI, Daniela da Silva. **A realidade do professor substituto nas universidades da região sul do Brasil**: contribuições para a qualidade do trabalho docente. 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro de Educação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/6934?show=full>. Acesso em: 5 jun. 2018.

AIMI, Daniela da Silva; ISAIA, Silvia Maria de Aguiar. Realidade do professor substituto nas universidades da região sul do Brasil: contribuições para a qualidade do trabalho docente. **Revista Diálogo Educacional**, v. 11, n. 32, jan.-mar., p. 207-224, 2011. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/dialogo?dd99=pdf&dd1=4590>. Acesso em: 5 jun. 2018.

BALBACHEVSKY, Elizabeth. Carreira e contexto institucional no sistema de ensino superior brasileiro. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 9, n. 17, p. 158-188, jan./jun. 2007. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/5625/3235>. Acesso em: 15 mai. 2018.

BOURDIEU, Pierre. La précarité est aujourd'hui partout. *In*: **Intervention lors des Rencontres européennes contre la précarité**, Grenoble, 12-13 dez. 1997. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meeting/document/wcms_161352.pdf. Acesso em: 2 mar. 2018.

BRAGA, Cristina Alves da Silva; NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Servidor público: contratos temporários ilegais e os direitos trabalhistas. **Fórum Administrativo** – FA, Belo Horizonte, ano 16, n. 189, p. 80-90, nov. 2016. Disponível em: <http://www.tjpa.jus.br/CMSPortal/VisualizarArquivo?idArquivo=340919>. Acesso em: 8 jul. 2018.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. **Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952**. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. Brasília, DF: Presidência da República, 1952. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L1711.htm. Acesso em: 23 ago. 2018.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**: texto constitucional decretado e promulgado em 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 04 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968**. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras

providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5540.htm. Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969**. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 04 abr. 2019.

BRASIL. **Lei nº 6.182, de 11 de dezembro de 1974**. Fixa a retribuição do Grupo-Magistério, do Serviço Civil da União e das Autarquias Federais, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6182-11-dezembro-1974-357577-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 11 fev. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 85.487, de 11 de dezembro de 1980**. Dispõe sobre a carreira do magistério nas instituições federais autárquicas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1980a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1980-1984/D85487.htm. Acesso em: 19 set. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.820, de 11 de dezembro de 1980**. Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores civis do Poder Executivo, bem como das pensões e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1980b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1965-1988/Del1820.htm. Acesso em: 19 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.596, de 10 de abril 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1987a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7596.htm. Acesso em: 11 fev. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987**. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Brasília, DF: Presidência da República, 1987b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D94664.htm. Acesso em: 21 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 21 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993**. Dispõe sobre a vinculação do servidor público civil, ocupante de cargo em comissão sem vínculo efetivo com a Administração Pública Federal, ao Regime Geral de Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8647.htm. Acesso em: 25 set. 2018.

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. Brasília, DF: Presidência da República, 1993b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745cons.htm. Acesso em: 01 out. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995.** Dispõe sobre a jornada de trabalho dos servidores da Administração Pública Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1590.htm. Acesso em: 28 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 28 maio 2018.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm. Acesso em: 06 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.849, de 26 de outubro de 1999.** Altera os arts. 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1999b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9849.htm. Acesso em: 05 out. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 2380 – 2/DF (medida liminar).** Ação direta de inconstitucionalidade. Ataque a dispositivos da Lei nº 9.849, de 26.10.99, em que foi convertida Medida Provisória que se originou na de nº 1.554, de 18 de dezembro de 1996. [...]. Requerente: Partido dos Trabalhadores – PT. Requerido: Presidente da República Congresso Nacional. Relator: Min. Joaquim Barbosa, 26 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=2380&processo=2380>. Acesso em: 30 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.468, de 20 de junho de 2002.** Altera o art. 3º da Lei nº 4.069-A, de 12 de junho de 1962, dando nova denominação à Universidade do Amazonas. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10468.htm. Acesso em: 01 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.667, de 14 de maio de 2003.** Altera dispositivos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, da Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, e da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cria cargos efetivos, cargos comissionados e gratificações no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.667.htm. Acesso em: 01 out. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 4.748, de 16 de junho de 2003.** Regulamenta o processo seletivo simplificado a que se refere o § 3º do Art. 3º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4748.htm. Acesso em: 25 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004.** Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm. Acesso em: 01 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.123, de 7 de junho de 2005.** Cria, na Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, para lotação no Ministério da Saúde, os cargos que menciona; institui a Gratificação de Incentivo à Prestação de Assistência Integral à Saúde - GIPAS; altera o § 1º do Art. 6º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; revoga o Art. 17 da Lei nº 10.483, de 3 de julho de 2002, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11123.htm. Acesso em: 01 out. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 5.563, de 11 de outubro de 2005.** Regulamenta a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, que dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Decreto/D5563.htm. Acesso em: 26 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.204, de 5 de dezembro de 2005.** Altera a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios; autoriza a prorrogação de contratos temporários firmados com fundamento no Art. 23 da Lei nº 10.667, de 14 de maio de 2003; altera o Art. 4º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e a Lei nº 11.182, de 27 de setembro de 2005; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11204.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006.** Institui o Regime Jurídico dos Servidores do Serviço Exterior Brasileiro, altera a Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993, que cria, no Serviço Exterior Brasileiro, as Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria, altera a Lei nº 8.829, de 22 de dezembro de 1993; revoga as Leis nºs 7.501, de 27 de junho de 1986, 9.888, de 8 de dezembro de 1999, e 10.872, de 25 de maio de 2004, e dispositivos das Leis nºs 8.028, de 12 de abril de 1990, 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e 8.829, de 22 de dezembro de 1993; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11440.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. Ministério Público. Secretaria de Recursos Humanos. **Orientação Normativa nº 5, de 28 de outubro de 2009.** Estabelece orientação aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto à remuneração de professor substituto e visitante e professor visitante estrangeiro de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/7176>. Acesso em: 30 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.314, de 19 de agosto de 2010.** Altera as Leis nºs 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, e 8.029, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração pública federal; revoga dispositivos da Lei nº 10.678, de 23 de maio de 2003; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12314.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.425, de 17 de junho de 2011.** Altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no tocante à contratação de professores. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12425.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **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; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013.** Institui o Programa Mais Médicos, altera as Leis nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12871.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 632, de 24 de dezembro de 2013.** Dispõe sobre remuneração das Carreiras e dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2013b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Mpv/mpv632.htm. Acesso em: 11 maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.998, de 18 de junho de 2014.** Dispõe sobre remuneração das Carreiras e dos Planos Especiais de Cargos [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12998.htm. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil:** texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo 186/2008. – Brasília, DF: Senado Federal: Coordenação de Edições Técnicas, 2016a. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 6 nov. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016.** Dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação e altera a Lei nº 10.973 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2016b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13243.htm. Acesso em: 21 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.530, de 7 de dezembro de 2017.** Altera a Lei nº 10.260, de 12 de julho de 2001 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13530.htm. Acesso em: 21 dez. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 9.283, de 7 de fevereiro de 2018.** Regulamenta a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, a Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, o Art. 24, § 3º, e o Art. 32, § 7º, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, o Art. 1º da Lei nº 8.010, de 29 de março de 1990, e o Art. 2º, caput, inciso I, alínea “g”, da Lei nº 8.032, de 12 de abril de 1990, e altera o Decreto nº 6.759, de 5 de fevereiro de 2009, para estabelecer medidas de incentivo à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo, com vistas à capacitação tecnológica, ao alcance da autonomia tecnológica e ao desenvolvimento do sistema produtivo nacional e regional. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9283.htm. Acesso em: 01 out. 2018.

CHAUI, Marilena. A universidade operacional. **Folha de São Paulo**, Caderno Mais!, São Paulo, 9 maio 1999. Disponível em: http://www.cacos.ufpr.br/obras/Marilena_Chauí_Universidade_Operacional.doc. Acesso em: 20 jun. 2018.

DESANTI, Dominique. Les précaires. **Le Monde**, Paris, 23 jul. 1979. Disponível em: https://www.lemonde.fr/archives/article/1979/07/23/les-precaires_2781723_1819218.html. Acesso em: 26 ago. 2018.

HARVEY, David. Flexible Accumulation through Urbanization Reflections on “Post-Modernism” in the American City. **Perspecta**, v. 26, p. 251-272, 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1567167>. Acesso em: 14 abr. 2018.

INDICADORES para população de 14 anos ou mais de idade. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Trimestre: jan-fev-mar/2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em:

ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Quadro_Sintetico/2019/pnadc_201901_trimestre_quadroSintetico.pdf. Acesso em: 10 maio 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Sinopse Estatística da Educação Superior**. MEC/INEP: Brasília, 1995 a 2001. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Acesso em: 28 jan. 2019.

ISAIA, Silvia Maria de Aguiar; BOLZAN, Doris Pires Vargas. Trajetórias da docência: articulando estudos sobre os processos formativos e a aprendizagem de ser professor. *In*: ISAIA, Silvia Maria de Aguiar; BOLZAN, Doris Pires Vargas. (org.). **Pedagogia universitária e desenvolvimento profissional docente**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009. p. 121-144.

LEFEVRE, Fernando; LEFEVRE, Ana Maria. **Pesquisa de Representação Social**: um enfoque qualitativo. 2. ed. Brasília: LiberLivro, 2012. (Série Pesquisa 20).

LIMA, Daniele Gomes de; LIMA, Rita de Lourdes de. A precarização do trabalho docente no contexto da universidade operacional e suas inflexões na condição do professor substituto. **Universidade e Sociedade**, ANDES-SN, n. 60, julho, 2017. Disponível em: <http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes/imp-pub-2143586950.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2018.

MANCEBO, Deise; MAUÉS, Olgaíses; CHAVES, Vera Lúcia Jacob. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Educar em Revista**, v. 22, n. 28, p. 37-53, 2006. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/7610/5424>. Acesso em: 4 jan. 2019.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 3. ed. São Paulo: Hucitec, 1992.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social**: Teoria, Método e Criatividade. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

MOURÃO, Pablo Augusto Lima. Análise da Medida Provisória 525/2011: ampliação da contratação temporária de professores substitutos e “precarização” do trabalho docente nas universidades federais. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, v. 6, n. 3, p. 1-18 dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/7142/4293>. Acesso em: 15 ago. 2018.

PINTO, Maria José Batista; DALBEN, Ângela I. Loureiro de Freitas. Professor substituto. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancellari; VIEIRA,

Lívia Maria Fraga. **DICIONÁRIO**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://www.gestrado.net.br/pdf/422.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Um discurso sobre as ciências**. 10. ed. Porto: Edições Afrontamento, 2010.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

STANDING, Guy. **The Precariat**: The new dangerous class. London/New York: Bloomsbury, 2011.

SUGIMOTO, Luiz. Mulheres no ensino superior ainda são minoria apenas na docência. **Jornal da UNICAMP online**, Campinas, 11 abr. 2018. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2018/04/11/mulheres-no-ensino-superior-ainda-sao-minoria-apenas-na-docencia>. Acesso em: 14 fev. 2019.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho de Administração. **Resolução nº 006/80, de 23 de outubro de 1980**. Dispõe sobre a incorporação dos professores colaboradores e professores visitantes e dá outras providências. Manaus: Conselho de Administração, 1980. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0061980sad.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 001/87, de 29 de fevereiro de 1987**. Dispõe sobre a seleção de Professores Substitutos. Manaus: Conselho Universitário, 1987a. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0011987suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 002/87, de 27 de fevereiro de 1987**. Autorizar o enquadramento dos Professores Colaboradores no Quadro da Carreira do Magistério da Universidade do Amazonas. Manaus: Conselho Universitário, 1987b. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0021987suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 013/88, de 04 de agosto de 1988**. Dispõe sobre a seleção de Professores Substitutos, revogando a Resolução nº 001/87, de 27.02.87, do Conselho Universitário. Manaus: Conselho Universitário, 1988. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0131988suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 004/89, de 02 de março de 1989**. Dispõe sobre a contratação de Professores Substitutos, para substituição eventual de docente da carreira de Magistério. Manaus: Conselho Universitário, 1989. Disponível em:

<http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0041989suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 005/90, de 19 de julho de 1990**. Aprova a proposta de distribuição de 53 vagas para concurso público. Manaus: Conselho Universitário, 1990. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0051990suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 013/94, de 15 de dezembro de 1994**. Disciplina a Contratação de Professores Substitutos e Visitantes para a Universidade do Amazonas. Manaus: Conselho Universitário, 1994. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0131994suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 013/95, de 12 de setembro de 1995**. Dispõe sobre a nova redação do Art. 3º da Resolução nº 013/94, de 15.12.1994. Manaus: Conselho Universitário, 1995a. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0131995suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 014/95, de 14 de setembro de 1995**. Referenda os termos da Resolução nº 013/95, de 12 de setembro de 1995, que alterou dispositivos da Resolução nº 013/94, de 15 de dezembro de 1994. Manaus: Conselho Universitário, 1995b. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0141995suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 025/98, de 15 de outubro de 1998**. Inclui parágrafo único ao Art. 3º da Resolução nº 014/95 ao recrutamento de pessoal. Manaus: Conselho Universitário, 1998. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0251998suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE DO AMAZONAS – UA. Conselho Universitário. **Resolução nº 007/2002, de 29 de maio de 2002**. Altera o Art. 3º da Resolução 13/94, de 15.12.1994 e consolida as Resoluções 13/94-CONSUNI, 13/95-CONSUNI, 14/94-CONSUNI e 25/98-CONSUNI, todas disciplinadoras da contratação de Professor Substituto e Visitante. Manaus: Conselho Universitário, 2002. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0072002suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM. Conselho Universitário. **Resolução nº 002/2004, de 29 de janeiro de 2004**. Disciplina a contratação de PROFESSORES SUBSTITUTOS para a Universidade Federal do Amazonas. Manaus: Conselho Universitário, 2004a. Disponível em:

<http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0022004suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM. Conselho Universitário. **Resolução nº 011/2004, de 23 de agosto de 2004**. Institui normas relativas ao regime de trabalho do Professor Substituto da Universidade Federal do Amazonas. Manaus: Conselho Universitário, 2004b. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0112004suni.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM. Conselho Universitário. **Resolução nº 008/2009, de 10 de setembro de 2009**. Referenda a Decisão nº 008/2009, de 10 de junho de 2009 que converteu o parágrafo único do Art. 3º em § 1º, com a inserção de novos parágrafos; e ofereceu nova redação ao inciso III, do Art. 7º, tudo referente à Resolução nº 002/2004 – CONSUNI. Manaus: Conselho Universitário, 2009. Disponível em: <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res0082009suni-.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM. Conselho Universitário. **Resolução nº 002/2019, de 21 de março de 2019**. Referendou a Decisão GR nº 02/2019 de 17/01/2019 que alterou dispositivos da Resolução nº 002/2004 alterada pela Resolução nº 008/2009 do CONSUNI. Manaus: Conselho Universitário, 2019. Disponível em <http://conselhos.ufam.edu.br/images/deliberacoes/res-n-002-2019-consuni.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2019.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO

Marque a alternativa que corresponda à sua situação.

1. Idade no período do contrato de professor(a) substituto(a):

- ☐ Até 25 anos ☐ De 36 a 45 anos
☐ De 26 a 30 anos ☐ De 46 a 55 anos
☐ De 31 a 35 anos ☐ De 56 em diante

2. Sexo:

- ☐ Masculino ☐ Feminino

3. Estado civil:

- ☐ Solteiro ☐ Casado
☐ Separado ☐ Viúvo

4. Graduiu-se na:

- ☐ UFAM ☐ UEA ☐ Outra

5. Titulação de mais alto nível durante a duração do seu contrato de professor(a) substituto(a):

- ☐ Graduação ☐ Especialização
☐ Mestrado ☐ Doutorado

6. Pós-Graduação em andamento durante a duração do seu contrato de professor(a) substituto(a):

- ☐ Especialização ☐ Mestrado
☐ Doutorado ☐ Nenhuma

7. Regime de trabalho durante seu contrato de professor(a) substituto(a):

- ☐ 20 horas ☐ 40 horas

8. Tempo de duração do seu contrato de professor(a) substituto(a)?

- ☐ Menos de 1 ano ☐ 1 ano ☐ 2 anos

9. Como professor(a) substituto(a), sua carga horária semanal em sala de aula/laboratório foi:

- ☐ Menor que 8 horas/aula ☐ De 16 a 18 horas/aula
☐ De 12 a 16 horas/aula ☐ Mais de 18 horas/aula

10. Durante o contrato você lecionou somente a disciplina para a qual você prestou concurso?

- ☐ Sim ☐ Não

11. Durante o contrato você lecionou somente disciplinas da área para a qual você prestou concurso?

- ☐ Sim ☐ Não

12. Número de disciplinas que leciona ou lecionou, no decorrer de todo o período de seu contrato de professor(a) substituto(a):

- ☐ De 1 a 3 disciplinas ☐ De 7 a 9 disciplinas
☐ De 4 a 6 disciplinas ☐ Mais de 9 disciplinas

13. Atua ou atuou sempre nos mesmos cursos?

- ☐ Sim ☐ Não

14. Em quantos cursos atua ou atuou, durante seu contrato de professor(a) substituto(a)?

- ☐ Um ☐ Cinco
☐ Dois ☐ Seis
☐ Três ☐ Mais de seis
☐ Quatro

15. Além da docência, qual a outra atividade acadêmica que desenvolve ou desenvolveu na IES, durante seu contrato de professor(a) substituto(a):

- ☐ Orientação de estágio obrigatório
☐ Orientação de projetos de pesquisa
☐ Orientação de trabalho de conclusão de curso
☐ Orientação de projetos de extensão
☐ Assessoramento técnico – científico para outras instituições ou empresas
☐ Nenhuma
☐ Outra.

16. Participa ou participou de encontros científicos durante o contrato:

- ☐ Sim ☐ Não

17. Em caso afirmativo, na condição de:

- ☐ Palestrante ☐ Apresentador
☐ Participante

18. Das modalidades de produção acadêmica, escolha três dentre aquelas que mais utiliza ou utilizou para preparar suas aulas, no período da contratação:

- ☐ Livros
☐ Capítulos de livros
☐ Artigos em revistas especializadas
☐ Consultas/contatos via internet
☐ Conferências/palestras
☐ Apresentações de encontros científicos

19. Qual foi a finalidade que impulsionou você a fazer o concurso de professor substituto? Escolha duas alternativas colocando por ordem de importância.

- ☐ Exercer atividade remunerada
☐ Uma possibilidade de crescimento pessoal
☐ Experiência na docência superior
☐ Uma experiência que poderá abrir a possibilidade de trabalhar em outras IES

20. Sua formação fornece/forneceu subsídios para as disciplinas que ministra ou ministrou, enquanto professor substituto?

- ☐ Sim ☐ Não ☐ Em parte

21. Durante o contrato você recebeu apoio pedagógico dos colegas da instituição?

- ☐ Sim ☐ Não

22. Durante o contrato você recebeu apoio pedagógico da coordenação do curso?

- ☐ Sim ☐ Não

23. Em sua opinião, ser um bom profissional fora da universidade basta para ser um bom professor?

☐ Sim ☐ Não ☐ Em parte

24. Em sua opinião, quais os requisitos para ser um(a) bom(a) professor(a) universitário (escolha até três):

- ☐ Domínio do Contéudo
- ☐ Formação Pedagógica
- ☐ Vocação para a docência
- ☐ Experiência prática na área de formação
- ☐ Experiência docente

25. Escolha a alternativa que melhor represente a visão dos alunos sobre você. Escolha apenas duas.

- ☐ Admiração
- ☐ Indiferença
- ☐ Respeito
- ☐ Afeto

26. Em relação à sua atuação frente aos alunos você se considera:

- ☐ Plenamente satisfeito
- ☐ Satisfeito
- ☐ Pouco satisfeito
- ☐ Insatisfeito

27. Após o término do contrato como substituto, você foi contratado como docente efetivo em instituição de ensino superior?

☐ Sim ☐ Não

28. Em caso afirmativo, a instituição era:

☐ Particular ☐ Pública

29. Com o término de seu contrato de professor(a) substituto(a), quais seus sentimentos? Escolha três

- ☐ Vontade de continuar atuando nesse nível
- ☐ Insatisfação com o trabalho realizado
- ☐ Satisfação com a docência
- ☐ Indefinição profissional
- ☐ Decepção com a docência
- ☐ Não parei para pensar

Muito obrigado pela disponibilidade!

Questionário adaptado de Aimi (2010)

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Poder Executivo
Ministério da Educação
Universidade Federal do Amazonas
Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais
Programa de Pós-Graduação em Sociedade e Cultura na UFAM
Amazônia



Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os Sujeitos Participantes da Pesquisa – Professor(a) Substituto (a)

Eu compreendo os direitos dos participantes da pesquisa intitulada *A Precarização do Trabalho Docente: a figura do professor substituto na Universidade Federal do Amazonas*, que tem como pesquisador responsável o Me. Bruce Patrick Osborne, aluno do Programa de Pós-Graduação em Sociedade e Cultura na Amazônia, desta Universidade, orientado pela Profa. Dra. Yoshiko Sasaki, os quais podem ser contatados pelos e-mails bosborne@ufam.edu.br e sasakiyo@uol.com.br, respectivamente. Estou ciente de que: a) este estudo tem por objetivo investigar elementos relativos à atuação na UFAM dessa categoria de professor; b) esse estudo possui finalidade de pesquisa, e que os dados obtidos serão divulgados seguindo as diretrizes éticas de pesquisa, assegurando, assim, a privacidade dos/das participantes; c) serão usados nomes fictícios ou códigos para que a identidade dos/das participantes da pesquisa seja devidamente preservada; d) os/as participantes da pesquisa estão livres para, a qualquer momento, deixar de participar da pesquisa; e) nenhum dos/das participantes terá quaisquer benefícios ou direitos financeiros sobre os eventuais resultados decorrentes da pesquisa; f) minha participação consistirá em contribuir na coleta de dados do pesquisador preenchendo um formulário, com possíveis comentários posteriores; g) os/as participantes serão informados(as) dos resultados obtidos; h) estou recebendo uma cópia assinada deste formulário de consentimento.

Bruce Patrick Osborne
 SIAPE nº 399246

- ☐ **Li e concordo com os termos do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**
- ☐ **Não quero participar**

ANEXO C – LEI 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993 (COMPLETA)

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993.

Vide texto compilado

(Vide ADIN 2380, de 2000)

(Vide Decreto nº 1.590, de 1995)

(Vide Decreto nº 3.048, de 1999)

(Vide Decreto nº 4.748, de 2003)

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Para atender a 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.

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

I - assistência a situações de calamidade pública;

~~II - combate a surtos endêmicos;~~

~~II - assistência a emergências em saúde pública; (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010);~~

II - assistência a emergências em saúde pública; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

~~III - realização de recenseamentos;~~

III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).

IV - admissão de professor substituto e professor visitante;

V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro;

~~VI - atividades especiais nas organizações das Forças Armadas para atender a área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia.~~

VI - atividades: (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).

a) especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).
~~-(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).~~

~~b) de identificação e demarcação desenvolvidas pela FUNAI; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~b) de identificação e demarcação territorial; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

b) de identificação e demarcação territorial; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

~~c) de análise e registro de marcas e patentes pelo Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999). (Revogado pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

d) finalísticas do Hospital das Forças Armadas; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999). ~~(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006). (Prorrogação de prazo). (Prorrogação de prazo pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

e) de pesquisa e desenvolvimento de produtos destinados à segurança de sistemas de informações, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - CEPESC; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).

f) de vigilância e inspeção, relacionadas à defesa agropecuária, no âmbito do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio internacional de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999). ~~(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).~~

g) desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).

h) técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003) ~~(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).~~

~~i) técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho, que não possam ser atendidas mediante a aplicação do art. 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Vide Decreto nº 6.479, de 2008)~~

~~j) técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea "i" e que não se caracterizem como atividades permanentes do órgão ou entidade; (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Vide Decreto nº 6.479, de 2008)~~

~~l) didático-pedagógicas em escolas de governo; e (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008). (Vide Decreto nº 6.479, de 2008)~~

~~m) de assistência à saúde junto a comunidades indígenas; e (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

i) técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho que não possam ser atendidas mediante a aplicação do art. 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

j) técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea i e que não se caracterizem como atividades permanentes do órgão ou entidade; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

l) didático-pedagógicas em escolas de governo; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

m) de assistência à saúde para comunidades indígenas; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

VII - admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação. (Incluído pela Lei nº 10.973, de 2004)

~~VIII - admissão de pesquisador, nacional ou estrangeiro, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa; e (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~VIII - admissão de pesquisador, nacional ou estrangeiro, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

VIII - admissão de pesquisador, de técnico com formação em área tecnológica de nível intermediário ou de tecnólogo, nacionais ou estrangeiros, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa, ao desenvolvimento e à inovação; (Redação dada pela Lei nº 13.243, de 2016)

~~IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica. (Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

~~X - admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

X - admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

~~XI - admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de atenção básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde - SUS, mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação. (Incluído pela Medida Provisória nº 621, de 2013).~~

XI - admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.871, de 2013)

XII - admissão de profissional de nível superior especializado para atendimento a pessoas com deficiência, nos termos da legislação, matriculadas regularmente em cursos técnicos de nível médio e em cursos de nível superior nas instituições federais de ensino, em ato conjunto do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Educação. (Incluído pela Lei nº 13.530, de 2017)

~~§ 1º A contratação de professor substituto a que se refere o inciso IV far-se-á exclusivamente para suprir a falta de docente da carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 1º A contratação de professor substituto de que trata o inciso IV do caput poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de: (Redação dada pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

~~I - vacância do cargo; (Incluído pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

~~II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou (Incluído pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

~~III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus. (Incluído pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

§ 1º A contratação de professor substituto de que trata o inciso IV do caput poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de: (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

I - vacância do cargo; (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, viceritor, pró-reitor e diretor de campus. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

~~§ 2º As contratações para substituir professores afastados para capacitação ficam limitadas a dez por cento do total de cargos de docentes da carreira constante do quadro de lotação da instituição. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 2º O número total de professores de que trata o inciso IV do caput não poderá ultrapassar vinte por cento do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino. (Redação dada pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

§ 2º O número total de professores de que trata o inciso IV do caput não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

§ 3º As contratações a que se refere a alínea h do inciso VI serão feitas exclusivamente por projeto, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

~~§ 4º Ato do Poder Executivo disporá, para efeitos desta Lei, sobre a declaração de emergências em saúde pública. (Incluído pela Medida Provisória nº 483, de 2010).~~

§ 4º Ato do Poder Executivo disporá, para efeitos desta Lei, sobre a declaração de emergências em saúde pública. (Incluído pela Lei nº 12.314, de 2010)

§ 5º A contratação de professor visitante e de professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput, tem por objetivo: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

I - apoiar a execução dos programas de pós-graduação stricto sensu; (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

II - contribuir para o aprimoramento de programas de ensino, pesquisa e extensão; (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

III - contribuir para a execução de programas de capacitação docente; ou (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

IV - viabilizar o intercâmbio científico e tecnológico. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 6º A contratação de professor visitante e o professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput, deverão: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

I - atender a requisitos de titulação e competência profissional; ou (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

II - ter reconhecido renome em sua área profissional, atestado por deliberação do Conselho Superior da instituição contratante. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 7º São requisitos mínimos de titulação e competência profissional para a contratação de professor visitante ou de professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

I - ser portador do título de doutor, no mínimo, há 2 (dois) anos; (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

II - ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área; e (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

III - ter produção científica relevante, preferencialmente nos últimos 5 (cinco) anos. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 8º Excepcionalmente, no âmbito das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, poderão ser contratados professor visitante ou professor visitante estrangeiro, sem o título de doutor, desde que possuam comprovada competência em ensino, pesquisa e extensão tecnológicos ou reconhecimento da qualificação profissional pelo mercado de trabalho, na forma prevista pelo Conselho Superior da instituição contratante. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 9º A contratação de professores substitutos, professores visitantes e professores visitantes estrangeiros poderá ser autorizada pelo dirigente da instituição, condicionada à existência de recursos orçamentários e financeiros para fazer frente às despesas decorrentes da contratação e ao quantitativo máximo de contratos estabelecido para a IFE. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 10. A contratação dos professores substitutos fica limitada ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

Art. 3º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público.

~~§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública prescindirá de processo seletivo.~~

~~§ 2º A contratação de pessoal, nos casos dos incisos V e VI do art. 2º, poderá ser efetivada à vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae.~~

~~§ 2º A contratação de pessoal, nos casos do professor visitante referido no inciso IV e dos incisos V e VI, alíneas "a", "c", "d", "e" e "g", do art. 2º, poderá ser efetivada à vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae. (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 3º As contratações de pessoal no caso do inciso VI, alínea h, do art. 2º serão feitas mediante processo seletivo simplificado, observados os critérios e condições estabelecidos pelo Poder Executivo. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003) (Regulamento)~~

~~§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública ou de emergência ambiental prescindirá de processo seletivo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~§ 2º A contratação de pessoal, nos casos do professor visitante referido no inciso IV, e nos casos dos incisos V, VI, alíneas "a", "d", "e", "g", "i" e "m", e VIII do art 2º, poderá ser efetivada a vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~§ 3º As contratações de pessoal no caso do inciso VI, alíneas "h" e "i", do art. 2º serão feitas mediante processo seletivo simplificado, observados os critérios e condições estabelecidos pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública ou de emergência ambiental prescindirá de processo seletivo. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo. (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010).~~

§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

§ 2º A contratação de pessoal, nos casos do professor visitante referido nos incisos IV e V e nos casos das alíneas a, d, e, g, l e m do inciso VI e do inciso VIII do caput do art. 2º desta Lei, poderá ser efetivada em vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 3º As contratações de pessoal no caso das alíneas h e i do inciso VI do art. 2º desta Lei serão feitas mediante processo seletivo simplificado, observados os critérios e condições estabelecidos pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008) (Regulamento)

~~Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado e improrrogável, observados os seguintes prazos máximos: § 3º~~

~~I – seis meses, no caso dos incisos I e II do art. 2º;~~

~~II – doze meses, no caso do inciso III do art. 2º;~~

~~II – até vinte e quatro meses, nos casos dos incisos III e VI, alíneas "b" e "e", do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~III – doze meses, no caso do inciso IV do art. 2º;~~

~~III – doze meses, nos casos dos incisos IV e VI, alíneas "c", "d" e "f", do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~IV – até quatro anos, nos casos dos incisos V e VI do art. 2º. § 3º~~

~~Parágrafo único. Nos casos dos incisos V e VI, os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse quatro anos.~~

~~§ 1º Nos casos dos incisos III e VI, alínea "b", do art. 2º, os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não exceda vinte e quatro meses. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 2º Nos casos dos incisos V e VI, alínea "a", do art. 2º, os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse quatro anos. (Renumerado do Parágrafo Único com nova redação pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 3º Nos casos dos incisos IV e VI, alíneas "e" e "f", do art. 2º, os contratos poderão ser prorrogados pelo prazo de até doze meses. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 4º Os contratos de que trata o inciso IV do art. 2º, celebrados a partir de 30 de novembro de 1997 e vigentes em 30 de junho de 1998, poderão ter o seu prazo de vigência estendido por até doze meses. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 5º No caso do inciso VI, alínea "g", do art. 2º, os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse oito anos. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~§ 6º No caso do inciso VI, alínea "d", do art. 2º, os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse vinte e quatro meses, salvo os contratos vigentes, cuja validade se esgote no máximo até dezembro de 1999, para os quais o prazo total poderá ser de até trinta e seis meses. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999). (Vide Medida Provisória nº 2.216-37, de 2001)~~

~~§ 7º Os contratos dos professores substitutos prorrogados com base no inciso III deste artigo poderão ser novamente prorrogados, pelo prazo de até doze meses, desde que o prazo final do contrato não ultrapasse 31 de dezembro de 2002, e tenha sido aberto processo seletivo simplificado, com ampla divulgação, sem a inscrição ou aprovação de candidatos. (Incluído pela MPV nº 2.229-43, de 6-9-2001).~~

~~§ 8º (Vide Medida Provisória nº 86, de 18-12-2002)~~

Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos: (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003) (Prorrogação de prazo pela Lei nº 11.784, de 2008)

~~I — seis meses, nos casos dos incisos I e II do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~II — um ano, nos casos dos incisos III, IV e VI, alíneas d e f, do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~I — seis meses, nos casos dos incisos I, II e IX do art. 2º; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~II — um ano, nos casos dos incisos II, IV e VI, alíneas “d”, “f” e “m”, do art. 2º; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~I - 6 (seis) meses, nos casos dos incisos I, II e IX do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~II - 1 (um) ano, nos casos dos incisos II e IV e das alíneas d, f e m do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~III — dois anos, nos casos do inciso VI, alíneas b e e, do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~II — um ano, no caso dos incisos III e IV e das alíneas “d” e “f” do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010).~~

~~III — dois anos, nos casos do inciso VI, alíneas “b”, “e” e “m”, do art. 2º; (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010).~~

~~II - 1 (um) ano, no caso dos incisos III e IV e das alíneas d e f do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)~~

~~II — um ano, no caso dos incisos III, IV, das alíneas “d” e “f” do inciso VI e do inciso X do caput do art. 2º; (Redação dada pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

~~II - 1 (um) ano, nos casos dos incisos III e IV, das alíneas d e f do inciso VI e do inciso X do caput do art. 2º; (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)~~

~~III - 2 (dois) anos, nos casos das alíneas b, e e m do inciso VI do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)~~

~~IV — três anos, nos casos do inciso VI, alínea h, do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~IV - 3 (três) anos, nos casos dos incisos VI, alínea 'h', e VII do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 10.973, de 2004)~~

~~V — quatro anos, nos casos dos incisos V e VI, alíneas a e g, do art. 2º. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~IV — três anos, nos casos dos incisos VI, alíneas “h” e “l”, VII e VIII do art. 2º; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~V — quatro anos, nos casos dos incisos V e VI, alíneas “a”, “g”, “i” e “j”, do art. 2º. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~IV - 3 (três) anos, nos casos das alíneas h e l do inciso VI e dos incisos VII e VIII do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~IV — três anos, nos casos das alíneas “h” e “l” do inciso VI e dos incisos VII, VIII e XI do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Medida Provisória nº 621, de 2013).~~

~~IV - 3 (três) anos, nos casos das alíneas “h” e “l” do inciso VI e dos incisos VII, VIII e XI do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 12.871, de 2013)~~

~~V - 4 (quatro) anos, nos casos do inciso V e das alíneas a, g, i e j do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

Parágrafo único. É admitida a prorrogação dos contratos: (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)
(Vide Lei nº 11.204, de 2005)

~~I – nos casos dos incisos III, IV e VI, alíneas b, d e f, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda dois anos; (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~I – nos casos dos incisos III, IV e VI, alíneas “b”, “d”, “f” e “m”, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda dois anos; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~I – nos casos dos incisos III e IV e das alíneas b, d, f e m do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~I – nos casos dos incisos III e IV e das alíneas “b”, “d” e “f” do inciso VI do **caput** do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a dois anos; (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010).~~

~~I – nos casos dos incisos III e IV e das alíneas b, d e f do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)~~

~~I – nos casos dos incisos III, IV, VI, alíneas “b”, “d” e “f”, e X do **caput** do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a dois anos; (Redação dada pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

~~I – nos casos dos incisos III e IV, das alíneas b, d e f do inciso VI e do inciso X do **caput** do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos; — (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)~~

~~I – no caso do inciso IV, das alíneas “b”, “d” e “f” do inciso VI e do inciso X do **caput** do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a dois anos; (Redação dada pela medida Provisória nº 632, de 2013)~~

I - no caso do inciso IV, das alíneas b, d e f do inciso VI e do inciso X do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

~~II – no caso do inciso VI, alínea e, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda três anos; (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~II – no caso dos incisos III e VI, alínea “e”, do **caput** do art. 2º, desde que o prazo total não exceda três anos; (Redação dada pela medida Provisória nº 632, de 2013)~~

II - no caso do inciso III e da alínea e do inciso VI do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a 3 (três) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

~~III – nos casos dos incisos V e VI, alíneas a e h, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda quatro anos; (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~IV – no caso do inciso VI, alínea g, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda cinco anos. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~III – nos casos dos incisos V, VI, alíneas “a”, “h” e “l”, e VIII do art. 2º, desde que o prazo total não exceda quatro anos; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~IV – no caso do inciso VI, alíneas “g”, “i” e “j”, do art. 2º, desde que o prazo total não exceda cinco anos; (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~III – nos casos do inciso V, das alíneas a, h e l do inciso VI e do inciso VIII do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 4 (quatro) anos; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~III – nos casos do inciso V, das alíneas “a”, “h”, “l” e “m” do inciso VI e do inciso VIII do **caput** do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a quatro anos; (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010)~~

III - nos casos do inciso V, das alíneas a, h, l e m do inciso VI e do inciso VIII do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 4 (quatro) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

IV - no caso das alíneas g, i e j do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 5 (cinco) anos; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

~~V – no caso do inciso VII do art. 2º, desde que o prazo total não exceda 6 (seis) anos. (Incluído pela Lei nº 10.973, de 2004)~~

~~V – no caso dos incisos VII e XI do **caput** do art. 2º, desde que o prazo total não exceda seis anos; e (Redação dada pela Medida Provisória nº 621, de 2013).~~

V - no caso dos incisos VII e XI do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda 6 (seis) anos; e (Redação dada pela Lei nº 12.871, de 2013)

~~VI - no caso do inciso I do **caput** do art. 2º desta Lei, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública, desde que não exceda 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 11.204, de 2005)~~

~~VI - nos casos dos incisos I e II do **caput** do art. 2º desta Lei, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública ou das situações de emergências em saúde pública, desde que não exceda a dois anos. (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010)~~

VI - nos casos dos incisos I e II do caput do art. 2º desta Lei, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública ou das situações de emergências em saúde pública, desde que não exceda a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

~~Art. 5º As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica e mediante prévia autorização do Ministro de Estado ou do Secretário da Presidência da República sob cuja supervisão se encontrar o órgão ou entidade contratante.~~

Art. 5º As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica e mediante prévia autorização do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro de Estado sob cuja supervisão se encontrar o órgão ou entidade contratante, conforme estabelecido em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999)

~~Parágrafo único. Os órgãos ou entidades contratantes encaminharão à Secretaria da Administração Federal, para controle da aplicação do disposto nesta Lei, cópia dos contratos efetivados. (Revogado pela Lei nº 9.849, de 1999)~~

Art. 5º-A Os órgãos e entidades contratantes encaminharão à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para controle do disposto nesta Lei, síntese dos contratos efetivados. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)

Art. 6º É proibida a contratação, nos termos desta Lei, de servidores da Administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como de empregados ou servidores de suas subsidiárias e controladas.

~~Parágrafo único. Sem prejuízo da nulidade do contrato, a infração do disposto neste artigo importará na responsabilidade administrativa da autoridade contratante e do contratado, inclusive solidariamente quanto à devolução dos valores pagos ao contratado.~~

~~§ 1º Excetua-se do disposto no **caput** deste artigo a contratação de professor substituto nas instituições federais de ensino, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo, integrante das carreiras de magistério de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e condicionada à formal comprovação da compatibilidade de horários. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999)~~

§ 1º Excetua-se do disposto no **caput** deste artigo, condicionada à formal comprovação da compatibilidade de horários, a contratação de: (Redação dada pela Lei nº 11.123, de 2005)

I - professor substituto nas instituições federais de ensino, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo integrante das carreiras de magistério de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; (Incluído pela Lei nº 11.123, de 2005)

II - profissionais de saúde em unidades hospitalares, quando administradas pelo Governo Federal e para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo ou emprego permanente em órgão ou entidade da administração pública federal direta e indireta. (Incluído pela Lei nº 11.123, de 2005)

§ 2º Sem prejuízo da nulidade do contrato, a infração do disposto neste artigo importará responsabilidade administrativa da autoridade contratante e do contratado, inclusive, se for o caso,

solidariedade quanto à devolução dos valores pagos ao contratado. (Renumerado do Parágrafo Único com nova redação pela Lei nº 9.849, de 1999).

Art. 7º A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei será fixada:

~~I – nos casos do inciso IV do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante;~~

~~I – nos casos dos incisos IV e X do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante; (Redação dada pela Medida Provisória nº 525, de 2011)~~

~~I – nos casos dos incisos IV e X do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de Carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante; (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)~~

~~I – nos casos dos incisos IV, X e XI do **caput** do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de Carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante; (Redação dada pela medida Provisória nº 632, de 2013)~~

I - nos casos dos incisos IV, X e XI do caput do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de Carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

~~II – nos casos dos incisos I a III, V e VI do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho.~~

~~II – nos casos dos incisos I a III, V, VI e VIII do **caput** do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho; e (Redação dada pela medida Provisória nº 632, de 2013)~~

II - nos casos dos incisos I a III, V, VI e VIII do caput do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou dos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho; e (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

III - no caso do inciso III do art. 2º, quando se tratar de coleta de dados, o valor da remuneração poderá ser formado por unidade produzida, desde que obedecido ao disposto no inciso II deste artigo. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).

~~Parágrafo único. Para os efeitos deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma.~~

§ 1º Para os efeitos deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma. (Renumerado pela Lei nº 10.667, de 2003)

~~§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas na alínea h do inciso VI do art. 2º. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)~~

~~§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas no inciso VI, alíneas “h”, “i”, “j” e “l”, do art. 2º. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

~~§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas nas alíneas *h*, *i*, *j* e *l* do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)~~

~~§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas nas alíneas “h”, “i”, “j”, “l” e “m” do inciso VI do **caput** do art. 2º. (Redação dada pela Medida Provisória nº 483, de 2010).~~

§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas nas alíneas *h*, *i*, *j*, *l* e *m* do inciso VI do caput do art. 2º. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

Art. 8º Ao pessoal contratado nos termos desta Lei aplica-se o disposto na Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993.

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:

I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

~~III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, salvo na hipótese prevista no inciso I do art. 2º, mediante prévia autorização do Ministro de Estado ou Secretário da Presidência competente.~~

~~III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo na hipótese prevista no inciso I do art. 2º, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º. (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).~~

~~III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º. (Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008).~~

III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º desta Lei, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

~~Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo importará na rescisão do contrato nos casos dos incisos I e II, ou na declaração da sua insubsistência, no caso do inciso III, sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.~~

Parágrafo único. (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

Art. 10. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 12. O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações:

I - pelo término do prazo contratual;

II - por iniciativa do contratado.

III - pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos da alínea *h* do inciso VI do art. 2º. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)

~~§ 1º - A extinção do contrato, nos casos do inciso II, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias.~~

§ 1º A extinção do contrato, nos casos dos incisos II e III, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias. (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003)

§ 2º - 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.

~~Art. 13. O art. 67 da Lei nº 7.501, de 27 de julho de 1986, alterado pelo art. 40 da Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação: (Vide Medida Provisória nº 319, de 2006). (Revogada pela Lei nº 11.440, de 2006)~~

~~"Art. 67. As relações trabalhistas e previdenciárias concernentes aos Auxiliares Locais serão regidas pela legislação vigente no país em que estiver sediada a repartição. (Revogada pela Lei nº 11.440, de 2006)~~

~~§ 1º - Serão segurados da previdência social brasileira os Auxiliares Locais de nacionalidade brasileira que, em razão de proibição legal, não possam filiar-se ao sistema previdenciário do país de domicílio. (Revogada pela Lei nº 11.440, de 2006)~~

~~§ 2º - O Poder Executivo expedirá, no prazo de noventa dias, as normas necessárias à execução do disposto neste artigo." (Revogada pela Lei nº 11.440, de 2006)~~

~~Art. 14. Aplica-se o disposto no art. 67 da Lei nº 7.501, de 27 de julho de 1986, com a redação dada pelo art. 13 desta Lei, aos Auxiliares civis que prestam serviços aos órgãos de representação das Forças Armadas Brasileiras no exterior. (Vide Medida Provisória nº 319, de 2006). (Revogada pela Lei nº 11.440, de 2006)~~

~~Art. 15. Aos atuais contratados referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei é assegurado o direito de opção, no prazo de noventa dias, para permanecer na situação vigente na data da publicação desta Lei. (Vide Medida Provisória nº 319, de 2006). (Revogada pela Lei nº 11.440, de 2006)~~

Art. 16. O tempo de serviço prestado em virtude de contratação nos termos desta Lei será contado para todos os efeitos.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente os arts. 232 a 235 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Brasília, 9 de dezembro de 1993, 172º da Independência e 105º da República.

ITAMAR FRANCO
Romildo Canhim
Arnaldo Leite Pereira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.12.1993