



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA - UNEB
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO GESTÃO E TECNOLOGIAS
APLICADAS À EDUCAÇÃO – GESTEC**

JAILSON BRAGA BRANDÃO

**PRECARIZAÇÃO E ADOECIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO EM DECORRÊNCIA
DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR
SUBSTITUTO (NÃO CONCURSADO) NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA
BAHIA.**

Salvador
2018

JAILSON BRAGA BRANDÃO

**PRECARIZAÇÃO E ADOECIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO:
UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO EM DECORRÊNCIA
DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR
SUBSTITUTO (NÃO CONCURSADO) NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA
BAHIA.**

Relatório apresentado como produto ao Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação (GESTEC) da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação.

Orientadora: Prof^a Dr^a Carla Liane Nascimento dos Santos

Salvador - BA
2018

FICHA CATALOGRÁFICA
Sistema de Bibliotecas da UNEB
Dados fornecidos pelo autor

B821p Brandão, Jailson Braga.
PRECARIZAÇÃO E ADOECIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO EM DECORRÊNCIA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR SUBSTITUTO (NÃO CONCURSADO) NA UNIVERSIDADE / Jailson Braga Brandão.-- Salvador, 2018.
74 f. : il.

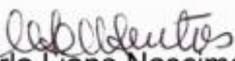
Orientador(a): Carla Liane Nascimento dos Santos.
Inclui Referências
Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Educação. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação - GESTEC, Campus I. 2018.
1.Professor Substituto. 2.Precarização. 3.Docência. 4.Ensino Superior.
CDD:370

FOLHA DE APROVAÇÃO

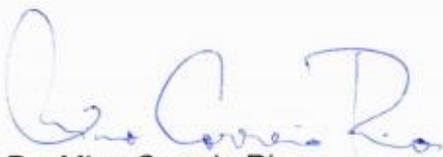
“PRECARIZAÇÃO E ADOECIMENTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROCESSO DE ADOECIMENTO EM DECORRÊNCIA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE DO PROFESSOR SUBSTITUTO (NÃO CONCURSADO) NA UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA.”

JAILSON BRAGA BRANDÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação (*Stricto Sensu*) Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, Área de Concentração I – Gestão da Educação e Redes Sociais, em 28 de agosto de 2018, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação, pela Universidade do Estado da Bahia, composta pela Banca Examinadora:


Prof.^a Dr.^a Carla Liane Nascimento dos Santos
Universidade do Estado da Bahia - UNEB
Doutorado em Ciências Sociais
Universidade Federal da Bahia – UFBA


Prof.^a Dr.^a Patricia Lessa Santos Costa
Universidade do Estado da Bahia - UNEB
Doutorado em Ciências Sociais
Universidade Federal da Bahia – UFBA


Prof. Dr. Mino Correia Rios
Universidade Salvador - UNIFACS
Doutorado em Psicologia
Universidade Federal da Bahia – UFBA

À Profa. Carla Liane, exemplo de ser docente. Que não se rende, que não se vende e que não desiste. “O bom mestre é alguém que não esteja à venda, e ele se opõe claramente a prática predominante que atribui a educação a mercenários”
Rousseau

AGRADECIMENTOS GRATIDÃO!

Palavra singela que alimenta a alma e auxilia a entender o sentido da vida.

A Deus, em cuja fé me permite continuar e acreditar numa evolução humana, onde todos seremos iguais, independente de gênero, raça, credo ou classe social.

A minha orientadora, Carla Liane, que como um instrumento de Deus, me possibilitou escrever sobre as dores do trabalho, me permitiu mudar o caminho e escrever sobre o que realmente desejava. Gratidão se torna pouco para externalizar o quanto esse encontro me possibilitou crescer intelectualmente e como ser humano. Um exemplo de docente, de força feminina, e uma luz na minha vida.

A minha amiga Tânia Moura, cujo tema de sua tese serviu para despertar em mim a indignação que sempre existiu. Minha amiga, irmã de alma e exemplo de mulher.

Aos membros da Banca Examinadora, Patrícia Lessa, sempre disponível, sua calma me fez refletir em não desistir na reta final, ao Professor Mino Rios, seu companheirismo e apoio muito essencial nesta jornada, a vocês cuja contribuição foi de fundamental importância para a consolidação deste trabalho.

Ao meu pai (In memoriam), que deu o melhor que tinha, e que me ensinou que o estudo era a minha salvação.

A minha mãe com quem, com certeza, gostaria de dividir tudo o que eu construir.

A todos os professores que participaram desse trabalho através de seus depoimentos, doando-me o tempo que lhes é tão restrito.

A amiga Patrícia Araújo, por ser uma pessoa especial em minha vida.

A David por ser quem é.

Aos meus colegas que se transformaram em amigos, Ranieri, Kleber e Islândia e tantos outros.

LISTA DE SIGLAS

UNEB	Universidade do Estado da Bahia
PGDP	Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
ADUNEB	Seção Sindical dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia
ANDES	Associação dos Docentes do Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
SEC	Secretaria de Educação
ADUNEB	Associação dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia
DSC	Discurso do Sujeito Coletivo
PARFOR	Plano Nacional de Formação dos Professores da Educação Básica
UNEAD	Unidade Acadêmica de Educação a Distância
UPT	Universidade Para Todos
SciELO	Scientific Electronic Library Online
IES	Instituições de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
REDA	Regime Especial de Direito Administrativo

LISTA DE QUADROS

		Página
Quadro 1	Categorias de análise identificadas e definições	43
Quadro 2	Categorias de análise	73
Quadro 3	Perfil dos entrevistados	76
Quadro 4	Perguntas por Categoria de análise identificada	77

LISTA DE TABELAS

		Página
Tabela 1	Docentes em Exercício por tipo de instituição e Regime de Trabalho	27
Tabela 2	Docentes em Exercício por tipo de instituição e Grau de Formação	28
Tabela 3	Quantitativo de docentes da UNEB por categoria	36
Tabela 4	Quantitativo de docentes da UNEB por campus	37

LISTA DE FIGURAS

		Página
Figura 1	Mapa de localização dos <i>campi</i> da UNEB	36
Figura 2	Mesorregiões da Bahia	38
Figura 3	Nuvem de palavras das respostas da categoria “Intensificação”	45
Figura 4	Nuvem de palavras das respostas da categoria “(In) segurança”	48
Figura 5	Nuvem de palavras das respostas da categoria “Organização dos trabalhadores”	49
Figura 6	Nuvem de palavras das respostas da categoria “Identidade individual”	52
Figura 7	Nuvem de palavras das respostas da categoria “Identidade coletiva”	54
Figura 8	Nuvem de palavras das respostas da categoria “Desigualdade social”	56
Figura 9	Nuvem de palavras das respostas da categoria “Autonomia”	61

LISTA DE APÊNDICES

		Página
Apêndice A	Categorias de análise	73
Apêndice B	Perfil dos entrevistados	76
Apêndice C	Transcrição das entrevistas	77

BRANDÃO, Jailson Braga. Precarização e adoecimento nas relações de trabalho: uma análise do processo de adoecimento em decorrência da precarização do trabalho docente do professor substituto (não concursado) na Universidade do estado da Bahia. 74 f. il. 2018. Relatório (Mestrado Profissional) – Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologia Aplicada à Educação (GESTEC), Universidade do Estado da Bahia, Salvador, 2018.

Resumo

A invasão das práticas neoliberais no contexto educacional é uma realidade que implica sérias ameaças, tanto pela qualidade do serviço prestado quanto pela qualidade de vida dos profissionais envolvidos. Por mais que esse movimento ocorra mais explicitamente em instituições privadas, um fenômeno análogo pode ser observado em instituições públicas, a partir de contratos / substitutos temporários e subversão das premissas iniciais de sua concepção. O presente estudo analisou as condições do trabalho docente substitutivo, no contexto do trabalho precário, considerando as especificidades da Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Desta forma, apresenta a perspectiva dos professores, enfocando sua experiência com o contexto de multicampia (potencialmente envolvendo os 24 territórios do estado da Bahia), e os impactos do vínculo de substituto. Independentemente do que é preconizado pelo marco legal e pelo “espírito da lei”, esses professores substitutos, com vínculos temporários, preenchem vagas devido a demandas diversas, associadas à falta de competências que levam em conta as reais necessidades da Universidade. O estudo foi realizado através de um estudo de caso com duas estratégias distintas. Os dados secundários foram obtidos por meio de levantamento bibliográfico. Os dados primários foram obtidos por meio de entrevistas semiestruturadas com cinco professores substitutos que trabalham na lógica *multicampi* e estão envolvidos no processo de itinerância. As entrevistas foram baseadas em oito categorias de precariedade: Intensificação; (In) segurança; Organização de trabalhadores; Flexibilização de direitos; Identidade Individual; Identidade Coletiva; Desigualdade social; Felicidades; e Autonomia. Para a análise dos dados coletados utilizou-se a Análise de Conteúdo, que busca, através do discurso do sujeito, analisar o pensamento da opinião coletiva. Adicionalmente, foi utilizada a estratégia de nuvem de palavras para representação dos dados obtidos. Embora trabalhem em até três cidades diferentes no interior, todas moram em Salvador (onde as entrevistas foram realizadas). Os resultados da pesquisa indicam que, como não existe uma política de compras públicas, com o objetivo de suprir a escassez de servidores administrativos efetivos, este professor está sujeito à precariedade e alienação do relacionamento com a IES com a expectativa futura de ser eficaz em concurso permanente. Assim, conclui-se que, mesmo que as práticas neoliberais impliquem em precariedade, mesmo no contexto público, esse processo ganha contornos próprios aliados às especificidades desse contexto, merecendo intervenções igualmente contextualizadas, com vistas ao benefício individual e social. Desse modo, recomenda-se a condução de novas investigações junto a esse segmento e, sobretudo, a criação de um setor junto à reitoria, que possa dar conta das necessidades desses docentes e promover uma melhor gestão dos mesmos e integração mais saudável com a comunidade acadêmica em geral.

Palavras-chave: Professor Substituto. Precarização. Docência. Ensino Superior.

BRANDÃO, Jailson Braga. Precarization and sickness in work relations: an analysis of the process of illness due to the precariousness of the teaching work of the substitute teacher (not a bankrupt) at the University of the State of Bahia. 179 f. il. 2018. Report (Professional Master's) – Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologia Aplicada à Educação (GESTEC), Universidade do Estado da Bahia, Salvador, 2018.

Abstract

The invasion of neoliberal practices in the educational context is a reality that implies serious threats, both for the quality of the service rendered and for the quality of life of the professionals involved. However much this movement takes place more explicitly in private institutions, an analogous phenomenon can be observed in public institutions, starting from temporary contracts / substitutes and subversion of the initial premises of their conception. The present study analyzed the conditions of substitute teaching work, in the context of precarious work, considering the specificities of the State University of Bahia (UNEB). In this way, it presents the teachers' perspective, focusing on their experience with the context of multicamp (potentially involving the 24 territories of the state of Bahia), and the impacts of the substitute link. Regardless of what is advocated by the legal framework and the "spirit of the law", these substitute professors, with temporary ties, fill vacancies due to diverse demands, associated with the lack of competitions that take into account the real needs of the University. The study was conducted using two different methodological strategies. The secondary data were obtained through a bibliographic survey. The primary data were obtained through semistructured interviews with five substitute teachers who work in the multicamp logic and are involved in the roaming process. The interviews were based on eight categories of precariousness: Intensification; (In) security; Organization of workers; Flexibilization of rights; Individual Identity; Collective Identity; Social inequality; Cheers; and Autonomy. For the analysis of the collected data was used the Discourse of the Collective Subject (DSC), which searches through the subject's discourse to analyze the collective opinion thinking. Additionally, the word cloud strategy was used to represent the obtained data. Although they work in up to three different cities in the interior, they all live in Salvador (where the interviews were held). The results of the research indicate that, since there is no public procurement policy, with the objective of filling the shortage of effective administrative servers, this teacher is subject to the precariousness and alienation of the relationship with the HEI with the future expectation of being effective in a standing invitation to tender. Thus, it is concluded that even if neoliberal practices imply in precariousness, even in the public context, this process gains its own contours coupled with the specificities of this context, deserving equally contextualized interventions, with a view to individual and social benefit. Therefore, it is recommended to conduct new researches in this segment and, above all, the creation of a sector linked to the rectory that can account for the needs of these teachers and promote a better management of them and a healthier integration with the community academic in general.

Keywords: Substitute Teacher. Precariousness. Teaching. Higher education.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 MARCO TEÓRICO	23
2.1 Docência no Ensino Superior Público	24
2.2 Precarização da Docência no Ensino Superior	28
2.3 A UNEB: Multicampia e precarização	32
3 METODOLOGIA.....	40
4 RESULTADOS	43
5 REFLEXÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	66
APÊNDICE A: Categorias de análise	73
APÊNDICE B: Perfil dos entrevistados	76
APÊNDICE C: Transcrição das entrevistas	77

1 INTRODUÇÃO

A proposta do presente relatório gira em torno do debate da precarização e precariedade do trabalho do professor substituto na universidade pública, no contexto da Universidade do Estado da Bahia. O ensino superior no Brasil se configura num tema complexo e desafiador. Sua complexidade se dá pela articulação de diferenças em múltiplas facetas. No âmbito econômico, encontramos a questão das instituições públicas e privadas, com um processo de sucateamento das IES públicas e investimento nas privadas (direta e indiretamente) como estratégia de expansão do ensino superior (RIOS, 2015), ainda que o texto constitucional reze o princípio do ensino gratuito e de qualidade. Do ponto de vista da função, Nunes (2012) indica que existe uma dissonância entre uma universidade que se define como de pesquisa em sua formação, mas atua como instância profissionalizante na prática. Do ponto de vista da gestão, temos uma preocupação de definir o próprio conceito de universidade na lei, convertendo em assunto constitucional, mas verificamos imprecisões sobre as rotinas da gestão e o próprio papel daquele que operacionaliza a entrega do que a universidade representa: o professor. Essas indefinições terão uma multiplicidade de efeitos possíveis, sendo esse o objeto da presente investigação. Mais especificamente, pretende-se aqui analisar as condições de trabalho do professor substituto, no contexto de precarização do trabalho.

O trabalho de pesquisa envolve uma das funções mais nobres da universidade, na sua concepção clássica. Sua função envolve um processo de promoção de saberes, além de uma revisão crítica do contexto onde se insere, produzindo novos olhares e novas formas de interferir no mundo. Nesse sentido, Creswell (2007) afirma que todo projeto inclui em seu cerne três componentes fundamentais: Concepções filosóficas (articulando convicções sobre o papel da ciência e a forma de produção de conhecimento); Estratégias de investigação (referindo-se ao tipo de ênfase dada no processo de investigação); e Método(s) de pesquisa (envolvendo a(s) técnica(s) propriamente selecionada(s). Nesse caso, o autor destaca que, além das concepções metodológicas, o projeto de pesquisa envolve convicções sobre o modo de produção de saberes e a própria função da ciência em si.

Em termos do trabalho em questão, a convicção de base tem forte influência de uma concepção reivindicatória/ participatória, onde a pesquisa busca promover emancipação de grupos em contexto de opressão e que entende que pesquisa se faz com, e não sobre, sujeitos. O interesse por esta pesquisa sempre começa com a própria vivência do autor em seu histórico como docente. Esta trajetória foi de grande importância para despertar o interesse sobre como ocorrem as relações com o trabalho e o ambiente de trabalho docente com o vínculo temporário, considerando a inserção em diferentes realidades: docente em instituições privadas e em instituições públicas, e com vínculo de professor substituto (REDA) e como concursado na gestão. Em relação ao contexto das universidades públicas, objeto de interesse do trabalho, o histórico começa no início da década de 1990, na Universidade Federal da Paraíba e Universidade Estadual da Paraíba, em seguida no Estado da Bahia como substituto na Universidade Federal da Bahia e Universidade Estadual de Feira de Santana. Posteriormente, em 2000, vem a inserção com o vínculo efetivo (concursado) na Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia e, posteriormente, na Universidade do Estado da Bahia, em 2004. Essa trajetória, vale destacar, não apenas marcada pela inserção em diferentes contextos e com vínculos distintos: foi possível ao autor ocupar diferentes cargos, viabilizando o acesso a múltiplos olhares relativos ao trabalho docente. Com base nisso é que, justamente, o objeto de pesquisa gera inquietação crescente ao longo do tempo. Por ter compartilhado a mesma realidade desses professores, seja como docente (da mesma ou de outra categoria), seja como coordenador, foi possível um olhar diferenciado em relação ao fenômeno. O que se percebe é uma relação onde a submissão e precarização no vínculo “professor substituto” demarca a fragilidade de relação empregatícia com a Instituição de Ensino Público no contexto dessa vivência.

Até aqui a experiência pessoal do autor traz à tona dados sobre um processo de fragilização e precarização possíveis para o docente substituto. Esses dados, contudo, merecem uma reflexão adicional em termos de seus impactos sociais, o que pode ser tomado em duas dimensões distintas: a dos docentes em si e a da sociedade como um todo, que consome, direta e/ ou indiretamente os serviços da Universidade. Em relação ao impacto sobre os docentes, podemos destacar que, apesar das IES privadas representarem 87,9% das instituições de ensino superior brasileiras, esse número não se reflete no quantitativo de docentes. As instituições públicas, apesar de perfazerem 12,1% das escolas de ensino superior, representam 45% dos docentes brasileiros (INEP,

2018). Esse dado sinaliza para um mecanismo onde as instituições privadas enfatizam a lógica do lucro, se convertendo muitas vezes em “empresas de ensino”, em lugar de “instituições de ensino”. Resta para as IES públicas um perfil muito mais representativo do perfil do docente brasileiro do que se esperaria, ainda mais se considerarmos o papel destas na formação docente (RIOS, 2015). Com isso, discutir a qualidade de vida do docente nesses contextos passa a ganhar ainda mais relevância.

Ao se ter em conta a nota técnica nº50/2016 (MEC-BRASIL, 2016) e Lei 8352 (BAHIA, 2002), é possível estabelecer uma projeção de que, dos 171.231 professores da rede pública de ensino superior, até 34.246 (20%) sejam contratados com vínculo de substituto. Essa contratação, que inicialmente surge como recurso para viabilizar a qualificação dos docentes que precisariam se afastar temporariamente para programas de pós-graduação *strictu sensu*, com ganhos para a qualidade do ensino, acabou sendo subvertida. Gradativamente, em função da ausência de concursos públicos e pouco investimento do Estado, esses professores de caráter provisório começaram a se tornar uma figura mais e mais recorrente, como uma forma de terceirização do trabalho docente. Como efeito desse desvio do que seria a prerrogativa do professor substituto, o que se verifica é uma condição de precariedade seja pela circunstância de formação de um vínculo incerto, seja pela configuração de um quadro de cidadão de segunda categoria dentro da organização, seja por toda uma sorte de condições advindas desse cenário.

Além disso, o docente substituto conta com inquietações comuns às suas contrapartes de vínculo efetivo. O trabalho como docente pode ser reconhecido, de maneira geral, como patologizante (SILVA, 2005). Aqui é relevante recuperar as discussões do sociólogo Giovanni Alves (2013), que busca identificar o novo carácter da precarização do trabalho que surge com a nova precariedade salarial vigente no capitalismo global, mas, que não se restringe apenas à dimensão trabalho enquanto força de trabalho como mercadoria, mas, também a precarização do trabalho na dimensão do homem-que-trabalha¹. Vamos ver uma nova interpretação de precarização do trabalho, pois o mesmo reflete sobre a experiência humana de individualidades pessoais num determinado contexto histórico, o contexto histórico do capitalismo manipulatório, se levarmos em conta a distância dos campi e do território da Bahia e como se divide este

¹ Conceito cunhado por Georg Lukács para descrever o ser humano em condição de opressão nas relações sociais de produção, sem que haja necessariamente uma articulação em termos salariais ou de plano de carreira, mas nas condições de trabalho e vida pessoal.

trabalho, a realidade vai mudar de acordo com cada demanda, dificultando uma consciência de classe. Trazendo para a realidade da Universidade do Estado da Bahia, considerando a sua multicampia, percebe-se que a capilaridade desta instituição dificulta a organização do docente trabalhador e sua consciência de classe.

Vamos ver vários autores (LEMOS, 2007; SILVA, 2015) em seus estudos destacando no que se refere especificamente ao trabalho docente, produtividade, competição, produtivismo (ZANDONÁ, 2014; VOSGERAU; ORLANDO; MEYER, 2017), *burnout*, doenças do trabalho, assédio moral, sobrecarga, intensificação, angústia, barateamento, mediocrização, classificação, ranqueamento, punição, Lattes, pressão, publicação, Qualis, cansaço, desconforto, doença, estresse, redução de tempo, tempo médio de titulação, visibilidade, etc. são palavras ou expressões que fazem parte do ambiente acadêmico, através, de professores, orientadores, coordenadores de cursos e de programas, e pós graduandos.

Então a precarização deste homem-que-trabalha foi ocorrer na ordem de sua subjetivação, tendo em conta os limites de cada um, de como se organizam em seu ambiente de trabalho, como cada vai se sentir impactado, ocasionando um processo de adoecimento físico e psicológico. Isso acontece, sobretudo, por esse docente nutrir a esperança em mudar sua condição de substituto para efetivo.

Vasapollo (2006) destaca que a nova organização do trabalho se caracteriza pela precariedade, pela flexibilização e pela desregulamentação para os trabalhadores, acarretando o mal-estar do trabalho. A superexposição dos sujeitos à intensificação da carga laboral leva o indivíduo a não ter mais vida social e de viver apenas do trabalho e para o trabalho. Com isso estes professores substitutos terminam assumindo várias funções que não dizem respeito a sua seleção original, com isso vamos ver alguns professores assumindo responsabilidades maiores em seus departamentos e desempenhando funções extra docência, incompatível com a seleção que participou. As vezes ministrando disciplinas sem aderência a área de conhecimento que domina com uma carga horária muito extensa com extensão, pesquisa e coordenações de área, de colegiado de acordo com a demanda da Instituição como ocupar horários que outros professores com vínculos estáveis não querem se submeter.

E percebido um medo velado e a todo momento reforçado, para não questionar a precarização e com isso desenvolver um conformismo, outra situação a ser levada em conta é com a ameaça a desvinculação antes da data limite de contrato, claro que a

perda do vínculo de trabalho, compromete o sentimento de pertencimento e de identificação com a instituição, essa experiência marca o percurso e leva ao interesse para uma investigação mais detalhada sobre a precarização e o processo de adoecimento dos professores substitutos, já que existe uma separação invisível que demarcada a relação entre os professores, pelo seu tipo de vínculo com a IES através de sua relação com o trabalho, sendo eles em duas categorias sociais: concursados (efetivos) e os substitutos (REDA).

Segundo Denise Lemos (2007) o professor se vê assumindo atribuições administrativas, onde de maneira “velada”, vêm associado ao período de avaliação probatório, tento que participar de atividades de extensão, participação de comissões e representações docentes, ultrapassando a carga horária concursada e conseqüentemente passando por um processo de adoecimento ocasionado por relações interpessoais perversas, justificadas por regimentos, estatutos e resoluções institucionais, isso até o resultado final do estagio probatório.

Impulsionado por estas experiências que foram vivenciados em percurso na docência, despertou-me o interesse em delimitar a investigação no processo de adoecimento dos docentes substitutos em decorrência da precarização do trabalho, a instituição escolhida como lócus de pesquisa foi a Universidade do Estado da Bahia, por atualmente ser docente efetivo. Já que está instituição apresenta uma porcentagem de 14,4% do total de seus professores na categoria de substitutos, distribuídos em vinte e quatro territórios do estado da Bahia na Universidade Estadual da Bahia.

As universidades públicas buscam a força de trabalho “qualificada”, “polivalente” e “multifuncional” apta a operar as instituições de ensino superior, entretanto recebendo salários inferiores àqueles pagos pelas economias avançadas, e dispendo de direitos sociais que estão sendo cada vez mais flexibilizados (ANTUNES, 2006).

A análise sobre precarização das condições de trabalho, busca evidenciar a complexidade das relações trabalhistas na atualidade, mesmo em instituições públicas.

É no contexto de implementação do modelo gerencialista do Estado, que se intensifica a exploração do trabalho dos docentes, potencializando a insegurança quanto à manutenção dos seus postos de trabalho, essa sensação instaura um clima de estresse emocional, expondo-os a desgastes, com reflexos orgânicos que repercutem na qualidade e produtividade do seu trabalho.

Em função da intensificação da precarização do trabalho estimulada pelo ambiente contextualizado formulou-se a seguinte questão norteadora: Quais os fatores que contribuem para a intensificação da precarização e de adoecimento nas relações de trabalho na Universidade do Estado da Bahia e quais os impactos para esse processo para os docentes?

O objetivo geral desse trabalho é analisar quais os fatores que influenciam a intensificação do processo de precarização das relações de trabalho e o possível adoecimento na Universidade do Estado da Bahia, avaliando como essa intensificação impacta na percepção que os docentes possuem do seu trabalho. Visando atender a esse objetivo geral, são definidos três objetivos específicos. O primeiro, analisar no depoimento dos professores quais os fatores que influenciam a intensificação da precarização das relações de trabalho no segmento estudado. Como segundo objetivo específico, pretende-se avaliar as influências da precarização das relações de trabalho para professores da instituição estudada a fim de se compreender as modificações ocorridas em seus processos de divisão de trabalho e relações interpessoais, e finalmente como terceiro objetivo da pesquisa, pretende-se analisar o impacto do enfraquecimento da atuação docente no processo de atender as demandas internas da instituição em sua atuação *multicampi*.

Para o desenvolvimento desta pesquisa tem-se como primeiro pressuposto a concepção de que o modelo gerencialista, viabilizado pelo posicionamento neoliberal adotado pelas IES estudada, bem como a sua estrutura física, são fatores que levam à maximização da precarização do trabalho (ANTUNES, 2006).

O segundo pressuposto parte da premissa que embora se exija do professor uma atuação como força de trabalho “qualificada”, “polivalente” e “multifuncional”, se oferece para estes um ambiente de trabalho fragmentado pelo modelo de multicampia.

O terceiro pressuposto é que a intensificação da precarização do trabalho, leva ao sofrimento com conseqüente adoecimento docente.

A organização do trabalho, segundo Dejours (1992) é designada pela divisão do trabalho, conteúdo da tarefa, sistema hierárquico, modalidades de comando, relações de poder e responsabilidades, e no segmento se estabelece de modo a comprometer a percepção do sentido do trabalho para os professores efetivos [concursados], pois se apresenta como um sistema rígido que elimina a individualidade, cerceia a iniciativa e dificulta a adaptação ativa do trabalhador (DURAND, 2000).

A justificativa para a realização deste trabalho reside na constatação que a reestruturação do sistema de ensino superior, alicerçada nos princípios neoliberais, trouxe impactos negativos para os professores universitários.

As reformulações da Universidade, intensificando as atividades laborais administrativas, geram insegurança quanto a qualidade do trabalho docente – ensino, extensão e pesquisa, finalidades da docência, o que potencializa os sentimentos persecutórios, instaurando-se um clima predominantemente emocional, expondo os profissionais a desgaste emocional, com reflexos orgânicos que repercutem na qualidade e produtividade de todos.

Esta configuração agrava os problemas no espaço de trabalho, implicando em comprometimento da qualidade da saúde física e psíquica, assédio moral, discriminação de natureza diversas, entre outros. O que demanda o aprofundamento via pesquisa, na tentativa de compreender a reorganização dos trabalhadores e do movimento sindical.

Em vista da experiência pessoal enquanto docente, descrevo a relevância pessoal e profissional, mostrando a real situação da realidade sócio e acadêmica-científica, como a perda de direitos trabalhistas em nosso país.

A Discussão Teórica foi estruturada em função e dois eixos principais: Caracterização da docência no Ensino Superior Público dentro da realidade da UNEB; e Precarização/ Precariedade. como ocorre essa cultura e a construção da Identidade O primeiro eixo permite caracterizar melhor a distribuição docente e o fenômeno da *multicampia*. O segundo eixo, por sua vez, debate a caracterização do processo de precarização e as categorias propostas pela literatura para que se possa compreender o mesmo. Esses dois eixos, invariavelmente, acabam se interpenetrando no processo de discussão, até mesmo em função das implicações que as políticas do Estado em relação ao ensino superior público acabam aderindo a uma configuração neoliberal, pautada em um discurso que enfatiza cada vez mais a lógica de mercado. Dessa forma, mesmo num cenário de gestão pública, percebem-se cicatrizes de uma relação de mais valia introjetada por uma cultura de apropriação da força de trabalho.

Na metodologia Empírica, farei um Diagnóstico Institucional: Descrição da Universidade Estadual da Bahia -UNEB, através da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas- PGDP, realizarei um levantamento dos Docentes Efetivos, Docentes Substitutos e Docentes Visitantes. Como os mesmos estão distribuídos nos diversos campi. Como estão organizados e quantos estão se encontram

filiados à Associação dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia- ADUNEB. Os procedimentos para autorização dos estudos, instrumentos e procedimentos de coletas de dados e análise baseados nos autores.

A metodologia é de abordagem Qualitativa: Subjetividade/ Interpretação e Quantitativa: numero de professores/ distribuição. O Tipo vai ser Estudo de Caso, para a produção de dados: Pesquisa documental- Regimento, Estatuto, Resolução, Portarias. Com Entrevistas: Professores e Sindicato. Os sujeitos de pesquisa são os professores contratados em regime temporário, sobre o contrato REDA na categoria Substitutos, na Universidade do Estado da Bahia.

O trabalho de Lemos (2007) “Alienação do Trabalho Docente: O professor no centro da contradição” sinaliza para poucas pesquisas sobre a docência do ensino superior. A partir de pesquisa realizada na base de dados no Scielo no mês de março de 2018, com o uso de todos os índices a partir dos indicadores booleanos “professor universitário” e “professor de universidade”, foram obtidos apenas nove artigos, o que evidencia uma lacuna em termos do estudo da categoria no Brasil. Essa lacuna se torna ainda mais grave em se tratando do professore substituto. A despeito da regulamentação do mesmo existir desde 1990, sob forma da lei 8.112/90, nenhum trabalho discutindo essa categoria funcional foi identificado. Isso deixa evidente a necessidade de se conhecer melhor os processos e as complexidades dos trabalhos docentes como proposto por essa pesquisa.

1.1 ABORDAGEM METODOLOGICA

Dada a necessidade de superar a dicotomia entre o sujeito e o objeto, e reconhecendo uma intersecção a teoria e o método, se vai demonstrar no processo de construção da pesquisa que o pesquisador vais se legitimar na construção desde conhecimento. Segundo Bourdieu (2001), nas ciências sociais, tanto o objeto quanto o sujeito da pesquisa são frutos de uma *construção social*. Para o autor, o campo das ciências humanas tem como vocação ser contestado e controvertido: a única saída parece ser a busca de uma epistemologia realista, ancorada numa reflexão constante, entendida como sendo o trabalho que a ciência social toma a si mesma como objeto, utilizando a si mesmo para se compreender e se controlar, nesse sentido, é um meio

particularmente eficaz de reforçar ambas as censuras que permitem controlar mais atentivamente os fatores que podem enviesar a pesquisa.

Segundo Denise Lemos (2007), a complexidade metodológica da pesquisa se expressa no momento em que o pesquisador é parte do objeto pesquisado, o que exige uma postura de prontidão por parte do pesquisador, ou seja, o exercício de objetivação do sujeito objetivante, nos termos de Bourdieu, da distância e vigilância epistemológica.

Tendo em consideração o percurso acadêmico vivido pelo pesquisador, a dissertação surge deste interesse o que foi intensificado pela orientação, com isso o Materialismo-Histórico-Dialético apresenta-se como o método mais adequado para uma compreensão das relações de trabalho, com isso foi difícil uma separação entre o autor e o objeto, pois em vários momentos se misturou. Respaldamos tal entendimento em Boaventura de Sousa Santos (2010), que numa crítica ao paradigma dominante, afirma que “todo conhecimento é um autoconhecimento”, onde não há mais razão para distinção entre ciências sociais e ciências naturais e nem para a distinção entre sujeito e objeto, conforme apregoadado pela ciência moderna. O tema leva traz em conta toda a experiência vivenciada descrita acima, com isso percebe uma relação de diálogo entre o sujeito e o objeto.

Concorda-se com Druck (2011) em termos da necessidade de se definir método que perpassa pelo posicionamento crítico frente à atual realidade do trabalho. O foco definido enfatiza a percepção a partir da vivência dos professores da precarização do seu trabalho docente, tendo em vista sua categoria de pertença. A pesquisa incorporou as dimensões discutidas por Druck (2011) e Alves (2013): a) a precarização salarial e b) a precarização do homem que trabalha. Os autores pretendem assim considerar as dimensões práticas – relativas ao modo como as relações concretas se desenvolvem – e teóricas – que refletem os conceitos e os discursos de uma relação historicamente determinada. Além do conceito ligado à precarização do trabalho, tratar-se da especificidade da precarização do trabalho docente, da alienação, da terceirização e do conceito chave que respalda todos os demais das condições históricas do processo de acumulação de capital.

Os dados secundários foram obtidos através de levantamento bibliográfico e em relação aos dados primários foram produzidos através da realização de entrevistas semiestruturadas juntos aos docentes de cinco campus: Santo Antônio de Jesus/BA, Bom Jesus da Lapa/BA, Itaberaba/BA, Brumado/BA e Guanambi/BA visando colher

dados que permitiram perceber as especificidades das relações entre contextos de precarização nas IES pública. Esta dinâmica, que reflete distintas formas de compreensão da realidade, em nosso entendimento, dificilmente seria apreendida pela aplicação de questionários ou através de entrevistas de estrutura rígida, menos permeável pela manifestação de aspectos subjetivos, políticos e ideológicos que circunscrevem tais processos. Entrevistas semiestruturadas caracterizam-se por viabilizar um ambiente mais flexível no qual as percepções sobre acontecimentos, as interpretações e experiências podem ser reveladas pelo interlocutor de maneira mais autêntica e profunda. Além disso, entrevistas semiestruturadas caracterizam-se por estimular o entrevistado a refletir sobre certos aspectos suscitados na interação com o pesquisador que, por si só, não seria capaz de prever e de produzir (QUIVY, 1998).

Entrevistas semiestruturadas caracterizam-se por viabilizar um ambiente mais flexível no qual as percepções sobre acontecimentos, as interpretações e experiências podem ser reveladas pelo interlocutor de maneira mais autêntica e profunda. Além disso, entrevistas semiestruturadas caracterizam-se por estimular o entrevistado a refletir sobre certos aspectos suscitados na interação com o pesquisador que, por si só, não seria capaz de prever e de produzir (QUIVY, 1998).

Reiteramos que esta dissertação partiu da seguinte questão de investigação: Quais os fatores que contribuem para a intensificação da precarização e de adoecimento nas relações de trabalho na Universidade do Estado da Bahia e quais os impactos para esse processo para os docentes?

A construção do instrumento de pesquisa [Apêndice A] foi realizada com base nas dimensões sugeridas por Graça Druck (2011) em seu trabalho sobre: Trabalho, Precarização e Resistências e por Geovanni Alves (2013): Precarização do Trabalho (Nova Precariedade Salarial) e Vida (Precarização do Homem que trabalha).

O instrumento de coleta utilizado para a entrevista [apêndice B] teve as suas questões derivadas da orientação recebida. As quinze questões que compõem o instrumento, foram separadas por oito blocos, sendo eles: Perfil do Entrevistado; Intensificação do Trabalho; (In) segurança; Identidade Coletiva; Organização dos Trabalhadores; Identidade Individual; Saúde Adoecimento; Autonomia.

Foram entrevistados cinco professores [Apêndice C], com mestrado, com doutorado e em postos de coordenação, pertencentes as IES pública, localizadas nos

municípios de Santo Antônio de Jesus/BA, Bom Jesus da Lapa/BA, Itaberaba/BA, Brumado/BA e Guanambi/BA.

Para uma melhor condução da pesquisa de campo, por se tratar de uma entrevista semiestruturada, seguiu-se o roteiro de entrevista [apêndice C] a fim de se garantir que fossem abordados todos os aspectos relevantes à compreensão do problema de pesquisa. As entrevistas foram gravadas e os relatos transcritos [conforme anexos] a fim de garantir utilização dos dados de forma mais precisa por parte do pesquisador.

Para a análise dos dados coletados foi utilizado a Análise de Conteúdo, que busca através do discurso do Sujeito, analisar o pensamento da opinião coletiva (BARDIN, 2016). Trata-se de um discurso síntese, que se origina “de fragmentos de discursos individuais reunidos por similaridades de sentidos”. Tratado na primeira pessoa do singular.

Este relatório está organizado em cinco seções. A primeira aqui apresentada traz o delineamento da pesquisa e é denominado introdução. Na segunda, discutimos e contextualizamos a problemática da dissertação, ou seja, as transformações do mundo do trabalho e ele está dividido em duas seções e duas subseções, objetivando embasar o alcance dos objetivos de pesquisa. Na terceira seção, serão explicados os objetos de estudo, no que se refere às especificidades públicas, além da caracterização da IES. Na quarta seção, discute-se a precarização do trabalho. A quinta e última seção deste trabalho, apresenta a conclusão do mesmo e buscou responder à questão de partida da pesquisa

2 MARCO TEÓRICO

A proposta do presente relatório gira em torno do debate da precarização e precariedade do trabalho docente, mais especificamente do professor substituto na universidade pública. Além disso, o trabalho tem como plano de fundo a Universidade do Estado da Bahia (UNEB). Assim, um componente essencial para um melhor entendimento dos achados envolve a discussão da docência superior e das características do contexto estudado. Além disso, faz-se necessário um debate sobre os conceitos de precarização e precariedade, bem como fatores relacionados ao sofrimento psíquico no trabalho.

2.1 Docência no Ensino Superior Público

Neste capítulo há uma reflexão sobre o que é Docência no Ensino Superior Público, levando em consideração quem são estes professores, como pensa a natureza de seu trabalho, principalmente a visão do que seria a prática nesta docência, a relação com o ambiente de trabalho, como são suas relações, principalmente com o tipo de gestão, começa com a forma diferenciada do que é ser professor e docente, estamos falando de dois lugares distintos, o professor é aquele que ensina uma ciência, enquanto a docência segundo a LDB (Lei de Diretrizes e Bases) é um professor com pós-graduação, com isso, existe um vácuo sobre as funções destes Docentes, que contemplam tantas áreas e níveis de conhecimentos diferentes, e que já começa quando pensamos na instituição universitária que vai ocorrer essa pesquisa, já que existe uma diferença entre as práticas dos professores efetivos que entraram via concurso e os que foram selecionados com o perfil de substitutos, o docente efetivo tem horário e incentivo para desenvolver a pesquisa que caracteriza uma das funções de ser Docente na Universidade já que a mesma se sustenta no tripé de Ensino, Extensão e Pesquisa, esta tríade vai implicar em saberes práticos de forma intensa a prática deste profissional, onde o professor vai ser um articulador, entre a instituição, ciência e profissionalização. A questão é elucidar o que seria Docência, não existe algo explícito que o defina e sim uma compreensão. O que leva Shulman (2005, p.5)

La retórica que concierne al conocimiento base, sin embargo, rara vez especifica el carácter del mismo. No señala lo que los profesores deberían saber, hacer, comprender o enseñar para convertir la enseñanza en algo más que una forma de trabajo individual, y menos aún para que sea considerada entre las profesiones prestigiadas.²

Para compreender a docência no ensino superior, é necessário falar do surgimento das universidades no Brasil. Esse processo se inicia nos meados do século XX, mais precisamente nos anos de 1920, quando o ensino deveria ser focado na transmissão de sucesso profissional e o perfil do docente na época seguia essa mesma lógica. Com isso, os professores eram convidados para lecionar, ou seja, passar para os alunos a sua experiência de sucesso profissional, que deveria servir de modelo. Tendo em vista essa esta diretriz na formação do professor do ensino superior, em 1996 a Lei

² “conhecimento” sobre a “docência” é aquilo que os “professores deveriam saber, fazer, compreender ou ensinar para converter o ensino em algo mais que uma forma de trabalho individual e para que seja considerada entre as profissões prestigiadas. (Tradução nossa)”.

de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº9.394) sancionada em 20 de dezembro de 1996, estabelece parâmetros para a formação do docente no Ensino Superior. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação 9.394/1996, em seu artigo 66 diz que:

Art. 66. A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado. Parágrafo único.

O notório saber, reconhecido por universidade com curso de doutorado em área afim, poderá suprir a exigência de título acadêmico (BRASIL, 1996).

Deixa claro que a prática docente no ensino superior vai se sustentar no ensino e pesquisa, não deixa claro de como deveria ocorrer a docência e quais são as funções do Docente no Ensino Superior Público, com isso cada professor vai colocar o modelo de acordo com sua experiência. Lembrando que a LDB, citada acima, deixa claro que este docente deve estar preparado para pesquisar e não para ensinar, apesar da obrigatoriedade em dedicar no mínimo 8 horas semanal ao ensino.

De acordo com Ribeiro e Cunha (2010) grande parte dos docentes não foram preparados para a docência. Onde as próprias normas, deixa explícito que a premissa principal para docente é ter uma titulação *stricto sensu*, um conhecimento alicerçado nos rigores da ciência, deixando claro a ligação entre docência e pesquisa para assumir um ensino de qualidade, isso o leva a vários conflitos, já que com ou sem experiência em sala de aula, vamos ter docentes/ pesquisadores que não vão se identificar com o ensino de graduação, e outros que terão dificuldades de desenvolver a pesquisa por falta de investimentos, não só na pesquisa como na qualificação destes professores.

Com isso se vai priorizar quem tem o perfil para pesquisa e publicações etc. não é por acaso que este professor vai desenvolver uma crise de identidade, enquanto Docente no Ensino Público, já que as resoluções vai forçar o mesmo a dedicar-se ao ensino, extensão, pesquisa e fazer parte de conselhos de gestão, onde os mesmo não se sentem preparados, mas com isso o mesmo começa a priorizar sua produção científica de uma forma voraz para ter um reconhecimento e conseqüentemente progressão docente e benefícios econômicos, e está em condições e ter perfil para entrar no concurso público, já que LDB favorece os docentes que preenche os pré-requisitos do art. 67 para prova de títulos.

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho.

Segundo Masetto (2003, p. 80), “a grande preocupação no ensino superior é com o próprio ensino: o professor entra na sala de aula para transmitir aos alunos informações consolidadas para ele através de seus estudos e atividades profissionais.” Vamos ver uma necessidade de ressignificação destas práticas docentes, com a ênfase na pesquisa e, com isso, algo mais objetivo e rigoroso. Refletindo as características do espaço acadêmico o professor vai ter que ter uma multifuncionalidade, seja ela ensino, pesquisa, gestão etc. Com isso vamos vê a visão taylorista do mundo trabalho querendo influenciar o mundo da docência, apesar de sua natureza totalizadora em sua visão de currículo e de projeto pedagógico, sendo necessário múltiplos saberes. Segundo Cunha (2009, p.84) “o que concede prestígio, nesse nível de ensino, não tem sido os saberes da docência, mas especialmente as competências relacionadas com a pesquisa, campo onde, em geral, não se incorpora a dimensão pedagógica”.

Com isso os docentes constroem crenças reforçadas por demandas institucionais onde a valorização vai ser os títulos. Já que tanto o governo como a própria universidade vão avaliar esse professor por sua produção científica, tendo como consequências um professor que deixa o foco da sala de aula e questões referentes a prática docente em suas disciplinas, o tornando frágil e se afastando da docência. Ao mesmo tempo se cria um paradoxo, já que o Docente do Ensino Superior precisa se instrumentalizar-se em vários aspectos para agregar elementos significativos a sua prática. Vai ser entendido por Cunha (2009, p.83)

...a carreira universitária se estabelece na perspectiva de que a formação do professor requer esforços apenas na dimensão científica do docente, materializada pela pós-graduação stricto sensu, nos níveis de mestrado e doutorado. Explicita um valor revelador de que, para ser professor universitário, o importante é o domínio do conhecimento de sua especialidade e das formas acadêmicas de sua produção.

Na atualidade o maior comprometimento com a docência vai ser nas Universidades Públicas por várias características, a pesquisa, valorização dos conhecimentos específicos associadas a agências de fomento e tudo isso em detrimento

ao conhecimento pedagógico, já que os bacharelados não preparam estas pessoas para a docência, causando uma insegurança aos mesmos. Onde a realidade sociocultural de cada IES vai influenciar a prática docente fazendo com que os mesmos se preocupem com a diferença entre informação e conhecimento que estão desenvolvendo em suas práticas um olhar crítico nos alunos sobre a realidade social ao qual pertence.

Para Marchesi (2008, p.26) o professor é um profissional da articulação do processo de ensino-aprendizagem em uma determinada situação, um profissional das interações das significações partilhadas. A visão competitiva do ensino, tem forçado tanto as instituições como os professores a rever a origem liberal das práticas docentes que exige dele qualidades pessoais em sua forma de ser. Essa dinâmica tem afetado implacavelmente o trabalho do professor no Ensino Superior, assinalando novas características a esse trabalho, no qual o professor tem sido obrigado a alargar suas funções e redimensionar seu trabalho docente.

Só que no Ensino Superior Público o professor tem que desenvolver ensino, pesquisa e extensão, o mesmo tem autonomia didática para desenvolver suas práticas, de acordo com o tipo de instituição que este professor vai atuar, a mesma vai sofrer diferentes tipos de pressão. Não há uma homogeneidade do perfil do professor referente a sua carga horária e como ela está distribuída. De acordo com a “Sinopse Estatística da Educação Superior – 2017” do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), vamos ter um número de professores atuando no Ensino Superior Público distribuídos em categorias de regime de trabalho de acordo com a tabela abaixo.

Tabela 1 - Docentes em Exercício por tipo de instituição e Regime de Trabalho

Federação/ Categoria Administrativa	Tempo Integral	Tempo Parcial	Horista	Total
Brasil	201.437	103.768	75.468	380.673
Privada	54.886	84.748	69.808	209.442
Pública (Geral)	146.551	19.020	5.660	171.231
Pública Federal	105.470	8.041	396	113.907
Pública Estadual	38.889	8.990	2.824	50.703
Pública Municipal	2.192	1.989	2.440	6.621

Fonte: INEP (2018)

Estes dados implicam de como o professor vai desenvolver suas atividades acadêmicas, pesquisa e extensão de acordo com sua formação e o regime de contratação

via seu concurso, como também a precarização dos recursos destinados a educação trazendo deterioração nas instalações físicas, manutenção dos equipamentos e falta de insumos.

Segundo Zabalza (2004), as funções formativas convencionais, como ter domínio do conteúdo de sua área de conhecimento e saber explicá-la, foram no decorrer do tempo ficando mais complexo, em decorrências das novas condições de trabalho, tais como: massificação dos estudantes, divisão dos conteúdos, incorporação de novas tecnologias, associação do trabalho em sala de aula com o acompanhamento do aprendizado em demanda com o mercado de trabalho.

Por outro lado, o professor tem que se qualificar cada vez mais, criar um perfil, demandado pela excelência do ensino superior, com cobranças cada vez maior na produção científica e na crítica da fragilidade das instituições de ensino superior no Brasil. Com isto começa há haver uma mudança no perfil deste docente como demonstrado na tabela abaixo.

Dada a multiplicidade de atividades do docente no Ensino Superior vamos ter uma grande dificuldade de descrever um quadro de exigências do mesmo, pois ele tem que ser um grande especialista, um escritor razoável e um bom gestor.

Tabela 2 – Docentes em Exercício por tipo de instituição e Grau de Formação

Federação/ Categoria Administrativa	Sem Graduação	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	Total
Brasil	10	4.613	72.301	154.285	160.827	392.036
Privada	5	247	56.313	104.706	51.223	212.494
Pública (Geral)	5	4.366	15.988	49.579	109.604	179.542
Pública Federal	1	3.485	7.110	31.468	77.480	119.544
Pública Estadual	4	804	6.710	15.189	30.446	53.153
Pública Municipal	-	77	2.168	2.922	1.678	6.845

Fonte: INEP (2018)

2.2 Precarização da Docência no Ensino Superior

A especificidade histórica do capitalismo, para Santos (2008), reside nas relações de produção, entre o capital e o trabalho. O sistema de trocas

caracterizadamente capitalista só ocorre no final do século XVIII ou meados do século XIX. Embora os processos de industrialização tenham se iniciado em épocas distintas em cada região, dado que as condições nacionais interferiam no processo de desenvolvimento em cada país, o autor distingue o capitalismo em três grandes períodos.

O primeiro período, chamado de capitalismo liberal, desenvolve-se no século XIX e é caracterizado pelo surto vertiginoso da industrialização, na crescente importância das cidades comerciais e na primeira expansão das cidades industriais. No período entre guerras, e nas primeiras décadas após a segunda guerra mundial, tem-se o segundo período designado capitalismo organizado. Nesta fase o capital industrial, financeiro e comercial concentra-se e centraliza-se. Há a proliferação dos cartéis, a ligação entre os bancos e as indústrias e a separação entre o controle econômico da indústria e a propriedade jurídica. Aprofunda-se a luta imperialista pelo controle dos mercados e das matérias-primas e as economias de escala fazem aumentar o tamanho das unidades de produção, surgindo assim as grandes cidades industriais que se estabelecem como parâmetros de desenvolvimento. Por fim, o terceiro período, foco de análise deste capítulo, se inicia no final da década de sessenta estendendo-se até a atualidade, este denominado capitalismo financeiro (SANTOS, 2008).

O capitalismo financeiro é também chamado de capitalismo desorganizado à medida que muitas formas de organizações, que vigoravam nos períodos anteriores, entraram em colapso. Nesta fase, segundo Santos (2008), o princípio de mercado, ainda mais fortalecido, extrapola o princípio econômico, colonizando o princípio do Estado e o princípio da comunidade, apoiado no credo neoliberal. Consolida-se o enfraquecimento dos mecanismos de regulação dos conflitos de trabalho.

O Estado nacional perde a capacidade de regulação nas esferas da produção e da reprodução social. No mundo inteiro há um forte movimento de privatização e desregulamentação da economia, acompanhados pela retração das políticas sociais e crise do Estado-previdência. As transformações do capitalismo financeiro apontam para a desregulamentação global nas esferas econômica, social e política (SANTOS, 2008).

Stiglitz (2003) exemplifica esta mudança quando diz que com o fim da Guerra Fria os Estados Unidos passam a dominar o cenário internacional configurando-se como única superpotência, marcando a vitória da economia de mercado sobre o socialismo. A versão americana do capitalismo, baseada na imagem do individualismo triunfa sobre as

outras versões. Neste movimento, os Estados adeptos do bem-estar, influenciados pelo modelo dominante, abandonaram seus modelos, cortando os benefícios proporcionados pelo Estado e reduzindo os impostos. “Governo pequeno era a ordem do dia.” (p.34)

As mudanças implementadas pela política neoliberal, trouxeram alterações profundas no que tange as relações de trabalho. Os movimentos dos trabalhadores na luta por seus direitos foram cada vez mais vulnerabilizados frente aos interesses do capital.

Os benefícios da globalização têm sido menores que os seus defensores apregoam. Os malefícios estão se intensificando, isto porque, para Stiglitz (2002) o meio ambiente foi destruído, os processos políticos corrompidos, e a adaptação cultural tem sido comprometida pelo ritmo acelerado das mudanças. As crises deste sistema trouxeram, e trazem, em seus rastros desemprego em massa, desintegração social e conflitos étnicos em todo o mundo.

Aktouf (2004) traz as questões da globalização para uma perspectiva gerencial, salientando que embora muitos teóricos da chamada era pós-moderna preconizem uma nova reorganização do trabalho, com o fim do *homo economicus*, o que ocorre paradoxalmente é um recrudescimento no pensamento econômico e administrativo das ideias do capitalismo selvagem do século XIX, e de um neotaylorismo que surge por trás dos novos modelos gerenciais, tais como a reengenharia, organização flexível e virtual do trabalho. Na nova dinâmica, o autor ressalta que o homem tem sido visto como um instrumento de produção que é preciso tornar rentável e ser fiscalizado, como um custo que é preciso controlar e minimizar. Isso leva a intensificação do trabalho em todas as esferas – organizações públicas ou privadas.

Linhart (2007) adverte que essas práticas de gestão, ditas contingentes, demonstram que as escolhas da organização e da gestão do trabalho se operam sempre no âmbito de uma relação de forças e de antagonismos de interesses, resultando na precarização do trabalho.

Para Druck (2007, p. 21), a precarização do trabalho deve ser compreendida como:

“[...] um processo social constituído por uma amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e o recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social, através das inovações da legislação do trabalho e previdência”.

A compreensão da precarização do trabalho envolve a compreensão histórica e contemporânea da organização do trabalho. No início do século passado Taylor desenvolveu um modelo de Organização Científica do Trabalho (OCT) como uma forma de organização que permitia a obtenção da eficácia do trabalho (LINHART, 2007). Fundamentado no modelo taylorista, surge e consolida-se o modelo fordista. Este modelo foi responsável pela configuração da sociedade capitalista com impactos sobre a estrutura de classes e as condições de vida dos indivíduos.

Para Antunes (2005), baseado no fordismo, a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo do século passado. Os elementos de sustentação deste modelo foram constituídos pela produção em massa, linha de montagem e homogeneidade de produtos; através do controle de tempos e movimentos pelo cronômetro.

No final da década de 1960 o modelo fordista começou a dar sinais de esgotamento. O sistema parecia não ser mais capaz de gerar novos ganhos de produtividade e rentabilidade dentro das condições de organização existentes. Nos anos seguintes, essa incapacidade se agravou, alcançando seu momento mais crítico por volta de 1973, ano em que, segundo Harvey (2003), a crise do petróleo, o aumento das taxas de juros, e a redução dos investimentos em decorrência da perda de rentabilidade das empresas, sinalizam explicitamente a crise do fordismo.

Para Antunes (1999) apud Setti (2005) a crise do modelo taylorista/fordista, se caracteriza por seis fatores principais: queda da taxa de lucros; hipertrofia do capital financeiro em detrimento de outros segmentos do capital; concentração de capitais, fruto de fusões e aquisições; crise do Welfare State; aumento das privatizações e desregulamentação dos mercados produtivos.

A incerteza, a internacionalização crescente dos mercados, a concorrência exacerbada e a imprevisibilidade das taxas de câmbio, juntamente com os movimentos de resistência operária, terminaram por, praticamente, inviabilizar o modelo fordista. A partir dos anos 1970, os esforços empreendidos no sentido de superar a crise levaram a uma nova forma de organização capitalista, baseada na flexibilização dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo.

A acumulação flexível constitui uma nova configuração estrutural do processo de acumulação, uma nova fase do capitalismo, focada na redução de custos e no aumento da produtividade, baseada na flexibilização dos processos de produção e organização empresarial, e em novas relações de trabalho, visando fazer face à

intensificação da competitividade e à diminuição dos lucros. Como consequência, a acumulação flexível implica níveis relativamente altos de desemprego estrutural, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais, enfraquecimento do poder sindical e redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado. (HARVEY, 2003; CORIAT, 1989).

Wood (1991) caracteriza alguns aspectos do referido modelo: ritmo acelerado de renovação de modelos e desenvolvimento de novos produtos; flexibilidade produtiva via inovações organizacionais (suprimento *just in time*); troca rápida de matrizes ou linhas de montagem adaptadas para vários modelos; predominância da rotação de cargos, do trabalho em equipe e outras formas de flexibilidade funcional e importância da relação de subcontratação entre grandes e pequenas empresas.

De acordo com Druck (2007), no atual momento histórico do capitalismo a flexibilização e a precarização do trabalho se transformam, assumindo novas dimensões e configurações. Generaliza-se a flexibilização para todos os espaços, especialmente no campo do trabalho. A autora ressalta que o debate acerca da precarização do trabalho está vinculado aos resultados e impactos da flexibilização, cujas referências de análises são: fragmentação, segmentação dos trabalhadores; heterogeneidade; individualização; fragilização dos coletivos; informalização do trabalho; fragilização e crise dos sindicatos; e, a mais importante delas, a ideia de perda – de direitos de todo tipo – e da degradação das condições de saúde e de trabalho, principalmente na realidade da Universidade Pública estadual em seu contexto de multicampia.

2.3 A UNEB: Multicampia e precarização

A Universidade Pública analisada é a Universidade do Estado da Bahia (UNEB), maior instituição pública de ensino superior da Bahia, fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria de Educação (SEC). Está presente geograficamente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema multicampia, conforme trechos do estatuto em vigor:

Art. 1º. A Universidade do Estado da Bahia (UNEB), criada pela Lei Delegada n.º 66, de 1º de junho de 1983, reconhecida pela Portaria Ministerial n.º 909, de 31 de julho de 1995, e reestruturada pela Lei Estadual n.º 7176, de 10 de setembro de 1997, é uma Instituição autárquica de regime

especial, de ensino, pesquisa e extensão, organizada sob o modelo *multicampi* e multirregional, estruturada com base no sistema binário e administrada de forma descentralizada, vinculada à Secretaria da Educação do Estado da Bahia, com sede e foro na Cidade do Salvador e jurisdição em todo o Território baiano.

§ 1º A UNEB tem como missão a produção, difusão, socialização e aplicação do conhecimento nas diversas áreas do saber.

§ 2º Objetiva a Universidade do Estado da Bahia a formação integral do cidadão e o desenvolvimento das potencialidades econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, artísticas e literárias da comunidade baiana, sob a égide dos princípios da ética, da democracia, das ações afirmativas, da justiça social - dos direitos humanos -, pluralidade étnico-cultural e demais princípios do Direito Público.

Segundo Vieira (2015 p.86) “dos anos 1970 até os dias atuais (2005), houve um crescimento do número de Universidades estaduais (9 para 30)”. A Bahia, especificamente, concentra quatro instituições dessa natureza: UNEB, UESFS, UESB e UESC, sendo a UNEB- Universidade do Estado da Bahia a maior instituição pública de ensino superior no estado.

[...]fundada em 1983 e mantida pelo Governo do Estado por intermédio da Secretaria da Educação (SEC), está presente geograficamente em todas as regiões do Estado, estruturada no sistema *multicampi*. A UNEB possui 29 Departamentos instalados em 24 *campi*: um sediado na capital do estado, onde se localiza a administração central da instituição, e os demais distribuídos em 23 importantes municípios baianos de porte médio e grande. (UNEB, 2017)

Além disso, a UNEB envolve 150 cursos de graduação contemplando todas as áreas de conhecimento, além de programas de pós-graduação *latu- senso* e *stritu- senso*, com convenio com instituições privadas e publicas, nacionais e internacionais. Vale ressaltar, ainda, que a instituição oferta programas de ensino a distância (EAD), sendo a IES com maior número de cursos dessa modalidade no Brasil. A mesma se destaca, também, com programas inovadores e de inclusão, respeitando a diversidade de identidade.

O território do Estado da Bahia, com 567.295 km², resulta num número massivo de demandas para serem supridas e distâncias para ser compensadas, como demonstra o mapa abaixo. Onde cada região tem sua especificidade e demanda própria, de acordo com os cursos que são oferecidos em cada um dos *campi* e da realidade de cada departamento, descrito no mapa abaixo. Os professores em sua maioria residem em outras localidades, sendo necessário o deslocamento para cada um destes campus.

Sendo uma das Universidades mais bem avaliadas na qualidade de seus cursos pelo INEP³.

Além dos Campi, a UNEB está presente na quase totalidade dos 417 municípios do estado, por intermédio de programas e ações extensionistas em convênio com organizações públicas e privadas, que beneficiam milhões de cidadãos baianos, a maioria pertencente a segmentos social e economicamente desfavorecidos e excluídos. Alfabetização e capacitação de jovens e adultos em situação de risco social; educação em assentamentos da reforma agrária e em comunidades indígenas e quilombolas; projetos de inclusão e valorização voltados para pessoas deficientes, da terceira idade, GLBT, entre outros, são algumas das iniciativas que aproximam a universidade da sociedade.

A UNEB desenvolve também importantes pesquisas em todas as regiões em que atua. Alguns projetos trazem a marca da vanguarda acadêmica, a exemplo dos trabalhos nas áreas de robótica e de jogos eletrônicos pedagógicos, com os quais já conquistou premiações e o reconhecimento nacional e internacional. O corpo discente da instituição é estimulado a participar das pesquisas por meio de programas de iniciação científica e de concessão de bolsas de monitoria. No tocante a autonomia, importante se faz ressaltar o artigo 2º do próprio Estatuto.

Art. 2º. A UNEB goza de autonomia didático-científica, administrativa, de gestão financeira e patrimonial, exercidas na forma da Lei e do presente Estatuto.

§ 1º A autonomia didático-científica consiste em:

I - instituir, organizar, redimensionar, desativar e extinguir cursos de graduação, habilitações ou de pós-graduação, atendendo à realidade socioeconômico-cultural;

II - elaborar Projetos Pedagógicos de Curso (PPC), bem como modificá-los, **observadas as normas pertinentes;** (GRIFO NOSSO)

III - fixar o número de vagas de seus cursos e habilitações, e redimensioná-las de acordo com a capacidade institucional e as demandas regionais;

IV - estabelecer o regime didático dos diferentes cursos, assim como as linhas de pesquisa e programas de extensão universitária;

V - fixar critérios para a seleção, admissão, promoção e habilitação de estudantes; e,

VI - conceder graus, diplomas, certificados, títulos e dignidades universitárias.

Com o apoio de sua comunidade acadêmica, dos muitos parceiros e da sociedade, a UNEB reafirma, a cada dia, seu compromisso de continuar trilhando o

³ Órgão que conduz todo o sistema de avaliação de cursos superiores no País, produzindo indicadores e um sistema de informações que subsidia tanto o processo de regulamentação, exercido pelo MEC, como garante transparência dos dados sobre qualidade da educação superior a toda sociedade. (INEP,2017)

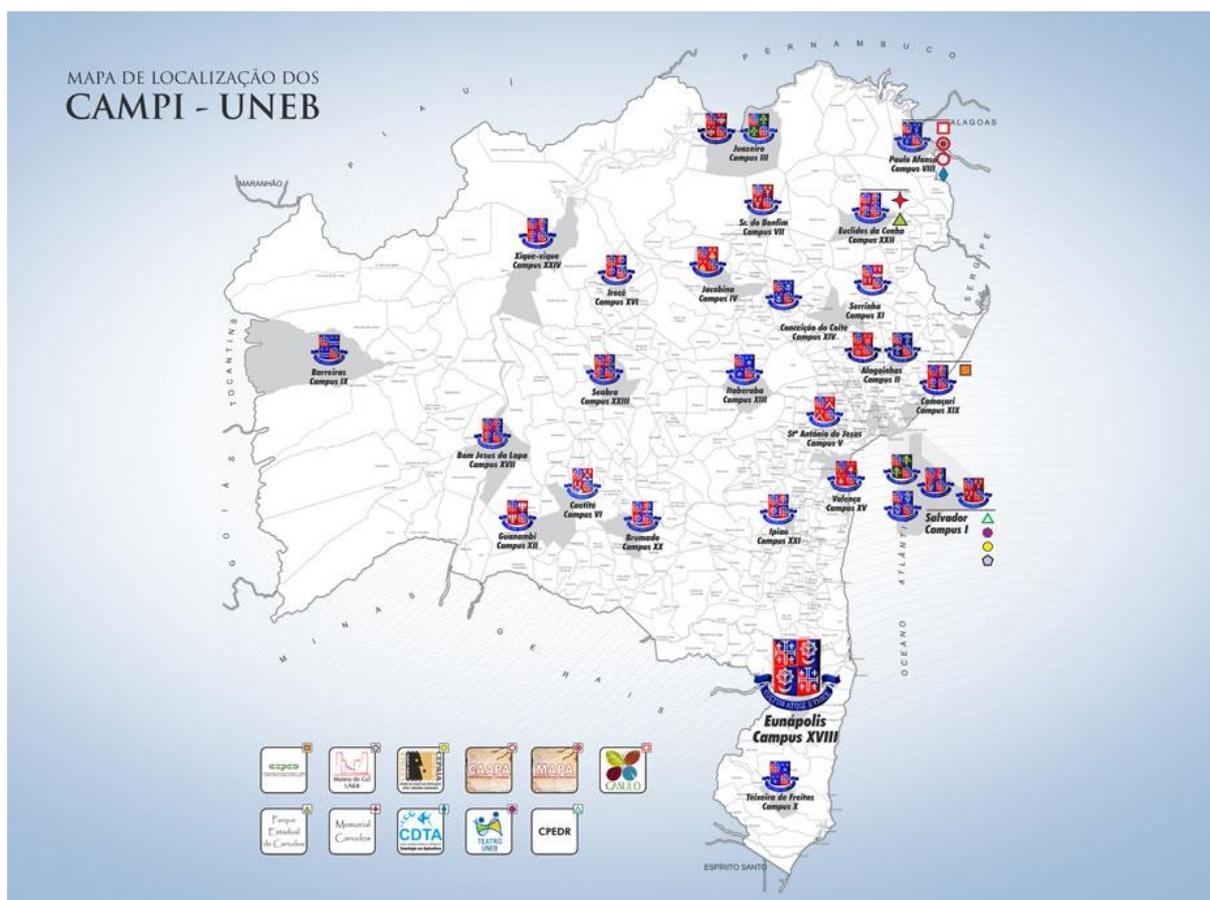
caminho que alia a 115 excelência acadêmica à sua missão social, contribuindo, assim, para o desenvolvimento socio educacional e econômico da Bahia e do país.

A lógica da UNEB no estado da Bahia, a diferencia por sua realidade de multicampia como estratégia para a interiorização em seu projeto, tendo como objetivo proporcionar o desenvolvimento de cada um deles, esse discurso usado como bandeira política, como era de se esperar esta forma de implantação desde projeto.

Este modelo de *multicampia*, ao mesmo tempo em que traz uma facilidade de levar uma formação superior na sua interiorização, traz uma dificuldade em sua gestão, visto que resulta em precariedade. Essa condição se manifesta em função de uma gama de fatores: ausência de sedes próprias, com o uso de espaços cedidos pelo estado e município; número de salas limitadas para os cursos oferecidos e equipamentos obsoletos; instalações elétricas incompatíveis com as demandas dos equipamentos; bibliotecas com poucos recursos; carência de recursos humanos (seja em número, seja em qualificação); dificuldade de fixação de docentes qualificados nos *campi*.

Nesse contexto, o professor substituto acaba sendo utilizado como ferramenta para lidar com a dificuldade de lidar com a carência de docentes, sobretudo nos cenários mais distantes da sede e da administração central. É uma forma velada de terceirização da atividade-fim, seguindo a mais perfeita tradição de valores neoliberais. Esse vínculo empobrecido, por outro lado, resulta em alta evasão docente por questões financeiras e de oportunidades em sua realidade socio cultural. Essa heterogeneidade na distribuição pode ser melhor entendida a partir da figura abaixo.

Figura 1 – Mapa de localização dos *campi* da UNEB



Fonte: <https://portal.uneb.br/>

A condição de distribuição de multicampia, contudo, precisa ser avaliada também tendo em conta a questão do docente substituto. Para isso, uma caracterização do perfil docente da UNEB será estratégica. A Universidade do Estado da Bahia-UNEB, tem um total de 2.296 professores, sendo distribuídos conforme a tabela 3.

Tabela 3 – Quantitativo de docentes da UNEB por categoria

Quantitativo- Cargo Permanente	Quantidade	%
Professor Auxiliar	695	30,3
Professor Assistente	742	32,3
Professor Adjunto	339	14,8
Professor Titular	136	5,9
Professor Visitante	12	0,5
Professor Substituto	329	14,3
Professor Pleno	40	1,7
Total	2.296	100

Fonte: PROGRAD – UNEB (2018)

Conforme se vê na tabela, 14,3% dos docentes da instituição atualmente estão com o vínculo de substituto. Esse quantitativo é inferior ao limite legal, mas vale

destacar que a própria abertura de concurso para substitutos depende de liberação do governo. Dessa forma, estar abaixo do limite não significa necessariamente um investimento do poder público na expansão de um quadro de efetivos. É importante ainda destacar que estar abaixo do limite legal não significa que seja um número pouco expressivo. O que temos, de fato, é um processo de inchaço, com quase 15% de docentes substitutos atuando, inclusive em funções nobres atreladas ao conceito de Universidade, como a pesquisa e a extensão. Finalmente, é importante, sobretudo para os fins propostos no presente estudo, demarcar como se encontra a distribuição geográfica desses docentes nos diferentes *campi*, o que se vê na tabela a seguir.

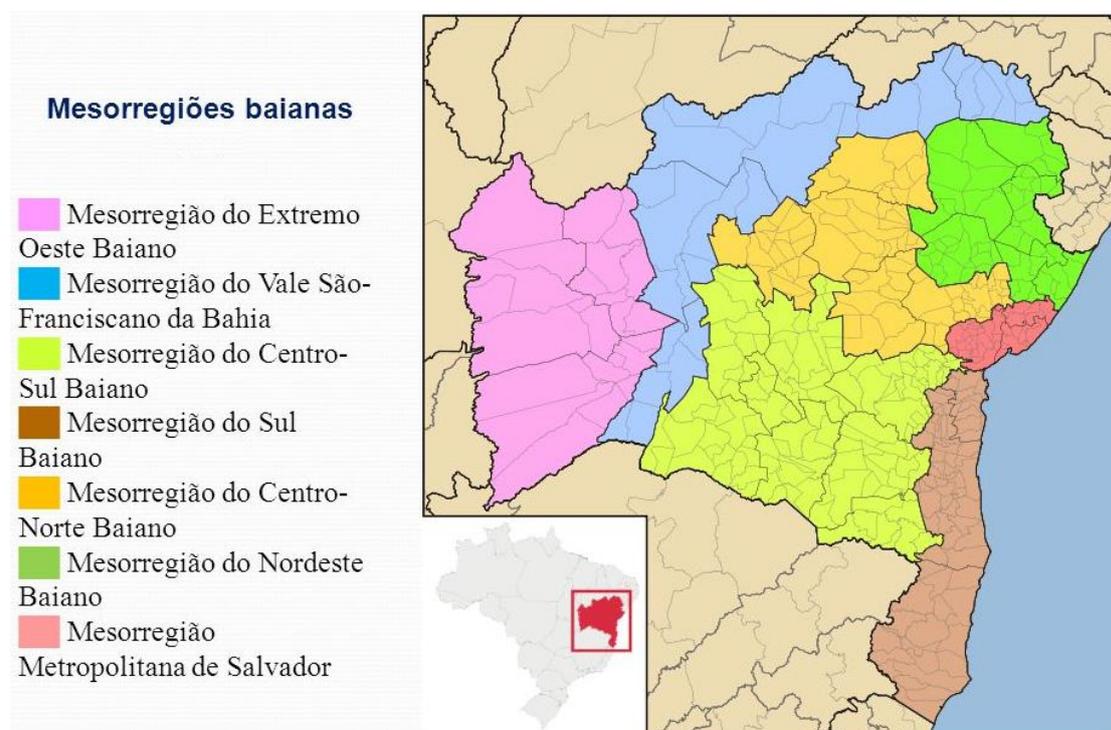
Tabela 4 – Quantitativo de docentes da UNEB por campus

Departamento	Quantitativo de Professor Substituto
DCH, Campus I, Salvador	03
DCV, Campus I, Salvador	17
DCET, Campus I, Salvador	07
DEDC, Campus I, Salvador	09
DEDC, Campus I, Salvador	09
DCET, Campus II, Alagoinhas	07
DCH, Campus III, Juazeiro	07
DTCS, Campus III, Juazeiro	08
DCH, Campus IV, Jacobina	12
DCH, Campus V, Santo Antonio de Jesus	14
DCH, Campus VI, Caetité	20
DEDC, Campus VII, Senhor do Bonfim	15
DEDC, Campus VIII, Paulo Afonso	12
DCH, Campus IX, Barreiras	26
DEDC, Campus X, Teixeira de Freitas	17
DEDC, Campus XI, Serrinha	08
DEDC, Campus XII, Guanambi	27
DEDC, Campus XIII, Itaberaba	07
DEDC, Campus XIV, Conceição do Coité	12
DEDC, Campus XV, Valença	04
DCHT, Campus XVI, Irecê	11
DCHT, Campus XVII, Bom Jesus da Lapa	18
DCHT, Campus XVIII, Eunápolis	18
DCHT, Campus XIX, Camaçari	02
DCHT, Campus XX, Brumado	04
DCHT, Campus XXI, Ipiaú	04
DCHT, Campus XXII, Euclides da Cunha	09
DCHT, Campus XXIII, Seabra	11
DCHT, Campus XXIV, Xique-Xique	11
Total	329

Fonte: PROGRAD – UNEB (2018)

Conforme pode ser visto na tabela, 45 (13,7%) dos substitutos atua na sede. Se incorporarmos aí os *campi* de Camaçari (localizado na microrregião de Salvador) e Santo Antônio de Jesus (localizado na microrregião de Santo Antônio de Jesus), teremos um total de 18,5% dos professores substitutos atuando na Mesorregião Metropolitana de Salvador. Com isso, podemos destacar que, mesmo incorporando o município de Santo Antônio de Jesus, distante 109,3 km da sede, para trabalharmos com zonas de identidade, menos de 20% dos substitutos atuam na sede. Aos 81,5% restantes, normalmente residentes na capital, resta uma realidade de itinerância para garantir o sustento.

Figura 2 – Mesorregiões da Bahia



Fonte: Wikipedia

Esse distanciamento da sede acaba resultando em efeitos sobre o processo de formação de identidade de classe e sentimento de pertencimento. No momento atual (2018), dos 329 docentes substitutos, apenas 15 (4,6%) são filiados a ADUNEB⁴. Vale ressaltar que o formulário não estabelece distinção entre a categoria de concursado e substituto (com ganhos e perdas, em função disso). Ainda assim, um total de apenas 31 substitutos procuraram o sindicato no período 2016/2017 em busca de algum tipo de

⁴ Associação dos Docentes da Universidade do Estado da Bahia, seção sindical do ANDES

informação. Na prática, não existe nenhum registro de como estes professores se organizam de maneira mais específica.

Sobre o professor substituto nas Universidades Estaduais, a Legislação que regulamenta a Contratação de Professor Substituto é o Art. 47 da Lei nº 8.352/2002 – Estatuto do Magistério Superior, bem como a Resolução N.º 69/2013. Vamos destacar que apesar do professor preencher os requisitos para Adjunto o salário vai corresponder a Professor Auxiliar. Como descrito abaixo.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 47 - Poderá haver contratação de Professor Substituto, nos termos da legislação em vigor, exclusivamente para suprir a falta de docente decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamentos ou licenças de concessão obrigatória e licença para capacitação prevista nos incisos I e II do art. 33 desta Lei.

§ 1º - A contratação de que trata este artigo far-se-á, até o limite de 20% (vinte por cento) do pessoal docente em exercício, destinando-se exclusivamente a atender necessidade inadiável de ensino e somente poderá ocorrer quando for reconhecidamente impossível a redistribuição dos encargos de ensino entre os professores do Departamento.

§ 2º - Quando a contratação decorrer do afastamento definitivo do docente da carreira, a proposta do Departamento deverá vir, obrigatoriamente, acompanhada de solicitação de abertura de concurso público.

§ 3º - A contratação do Professor Substituto far-se-á mediante processo de seleção pública, respeitadas as exigências acadêmicas do acesso ao ensino superior, através de prova de título, aula pública e entrevista, sendo a banca examinadora integrada por 03 (três) professores da carreira do magistério superior, indicados pela plenária departamental.

§ 4º - O salário do Professor Substituto corresponderá ao de Professor Auxiliar, Nível A, observando-se o regime de trabalho de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais.

Os direito e deveres são estabelecidos na Lei 12.209/11 | Lei nº 12.209 de 20 de abril de 2011, que expõe sobre o processo administrativo, no âmbito da Administração direta e das entidades da Administração indireta, regidas pelo regime de

direito público, do Estado da Bahia. Que rege os funcionários públicos, sejam efetivos ou não.

3 METODOLOGIA

Em relação à metodologia, pretende-se neste trabalho construir um estudo de caso com características exploratórias a partir da análise da realidade de professores substitutos da UNEB. Essa escolha se deu por duas razões fundamentais. A primeira delas refere-se ao fato de, como referido anteriormente, coadunar com as convicções da perspectiva reivindicatória. Nesse caso, tendo em vista o contexto de vulnerabilidade do vínculo do docente substituto, trabalhar com uma premissa que traga o mesmo para o centro do debate e se disponha a contribuir no sentido de modificar sua condição é um critério de coerência. Um segundo critério para a escolha está relacionado ao próprio quadro geral da produção sobre o tema. Este método é utilizado em situações onde o problema de pesquisa está focado em acontecimentos contemporâneos, sobre os quais o pesquisador tem pouco ou nenhum controle (YIN, 2005, p.28). A adoção deste método favorece, pelo aumento do número de observações e do confronto de resultados em relação a cada um dos objetos de estudo, o enriquecimento das conclusões e dos resultados do estudo.

Para a obtenção dos dados secundários, ainda na fase exploratória do estudo, adotar-se-á a pesquisa bibliográfica buscando explicar o problema a partir das referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pretende-se no decorrer do estudo, através da pesquisa bibliográfica, levantar o estado da arte do tema tanto para a fundamentação quanto para a justificativa dos limites e as contribuições da própria pesquisa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Ainda com intuito de levantar dados secundários pretende-se realizar uma pesquisa documental na instituição objeto de estudo. Neste caso serão consultados relatórios internos, bem como os dados estatísticos, relatos, planilhas de acompanhamento, entre outros documentos disponibilizados pela Reitoria e ADUNEB. Gil (1999) destaca a semelhança entre as pesquisas documentais e bibliográficas, diferenciando-as apenas pela natureza das fontes consultadas.

Busca-se a construção de um trabalho de natureza explicativa, de acordo com Gil (1999), Richardson (1999) e Vergara (2006), neste tipo de trabalho o foco central é

a preocupação com a identificação das variáveis que determinam ou influenciam a existência do fenômeno em estudo, a fim de torná-lo inteligível. Pretende-se, após as etapas de coleta e análise dos dados, que os resultados encontrados sejam utilizados na descrição, comparação e explicação dos principais fatores que influenciam a intensificação da desumanização das relações de trabalho docente na UNEB.

Para a coleta de dados primários optou-se pela entrevista semiestruturada ou entrevista em profundidade. Este método permite extrair das participantes respostas que expressem opiniões mais aprofundadas sobre as questões e o problema investigado (CRESWELL, 2007). Pretende-se entrevistar, utilizando-se o critério de acessibilidade, os docentes dos CAMPUS de Santo Antônio de Jesus/BA, Bom Jesus da Lapa/BA, Guanambi/BA, Docentes filiados ADUNEB.

Para uma melhor condução da pesquisa de campo, por se tratar de uma entrevista semiestruturada, foi elaborado um roteiro de entrevista, a fim de se garantir que sejam abordados todos os aspectos relevantes à compreensão do problema de pesquisa. Se autorizado pelo entrevistado, serão gravados os relatos para sua posterior transcrição e utilização dos dados de forma mais precisa por parte do pesquisador.

Para a análise dos dados coletados será utilizado o método de análise de conteúdo que consiste em “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens” (BARDIN, 1977, p.42). Esta técnica permite a identificação e melhor compreensão do que está sendo dito em relação a temática, a partir do tratamento formal dos dados, se aplicando assim ao objetivo da pesquisa (VERGARA, 2006).

Para oferecer um suporte visual no entendimento dos achados, além de auxiliar na análise dos dados, foi utilizada a técnica nuvem de palavras (“nuvem de texto”, ou “tag clouds”). A técnica envolve a visualização dos dados linguísticos com base na frequência em que aparecem nos textos, usando tamanhos e fontes de letras diferentes de acordo com as ocorrências das palavras no material em questão. A imagem final terá um conjunto de palavras agregado conforme sua frequência, onde as mais recorrentes aparecem no centro da imagem e em tamanho maior, ao passo que as demais vêm em seu entorno, em tamanho decrescente. Para a criação das nuvens foi utilizado o Wordclouds, ferramenta em plataforma de livre acesso (<https://www.wordclouds.com/>).

Antes da criação das nuvens de palavras aqui utilizadas, foram suprimidas palavras como artigos, preposições, e outras que não possuíam relevância para o material analisado.

Por fim, tendo em vista a perspectiva de Dejours (2015), onde o processo de sofrimento psíquico no trabalho guarda uma dimensão de uma relação na coletividade, optou-se pela inserção do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC) para fins de análises das categorias. Nesse sentido, para cada questão foi elencada a resposta de um indivíduo que pudesse representar o discurso da coletividade, trazendo “além dos conteúdos da RS que pessoalmente (falando) adota como prática discursiva, também os conteúdos (falados) dos “outros”, ou seja, das representações semanticamente equivalentes disponíveis (...) adotadas por seus “colegas de representação” (LEFEVRE; LEFEVRE, 2014).

4 RESULTADOS

Para uma melhor compreensão dos achados do estudo, cabe primeiramente um resgate conceitual das dimensões utilizadas. Da lista de categorias anteriormente discutidas optou-se pela supressão da “Inserção produtiva”, tendo em vista que o trabalho focou exclusivamente no grupo de substitutos.

Quadro 1 – Categorias de análise identificadas e definições

Categoria	Definição
Intensificação	Diz respeito ao tempo disponibilizado pelo professor ao trabalho docente como um todo, desde as atividades que ocorrem antes da sala (planejamento, elaboração de aulas), até as atividades após a aula (como elaboração e correção de atividades; supervisão e orientação de alunos, etc.).
(In) Segurança	Analisa a percepção do professor quanto ao grau de instabilidade ou estabilidade do trabalho, sobretudo sobre a manutenção ou não do vínculo com a instituição e duração do mesmo.
Organização dos trabalhadores	Refere-se ao grau percepção do professor quanto ao sentimento de classe, levando-se em conta seus direitos e deveres em relação à instituição e eventuais distorções em relação a outras categorias e/ ou formas de vínculo.
Flexibilização de Direitos	Descreve o processo de extrapolação das demandas e inserção de obrigações extra papel do docente, sem que seja verificada uma contrapartida adequada.
Identidade Individual	Descreve as características de alienação do trabalho docente, o “ensimesmamento”/ estranhamento vivenciado pelo docente, envolvendo suas singularidades e processos micro-identitários.
Identidade Coletiva	Diz respeito ao seu sentimento de pertencimento à classe docente como um todo, independentemente do tipo de vínculo vivenciado com a instituição.
Desigualdade Social	Avalia o poder aquisitivo e condição de sobrevivência do docente atrelado à sua remuneração.
Saúde	Descreve o processo de adoecimento do professor em suas múltiplas dimensões (esgotamento físico, emocional, despersonalização e baixa realização pessoal), bem como os fatores associados (Intinerância, adoecimento, drogadificação e automedicação).
Autonomia	Avalia o grau de autonomia oferecido ao trabalhador, tanto no planejamento (elaboração de aulas e plano de ensino), quanto no processo de condução das rotinas (condução de aulas e processos e mecanismos avaliativos).

Fonte: elaboração própria

Em termos das perguntas da entrevista semiestruturado, as mesmas foram elaboradas à partir das categorias previamente definidas (com exceção da flexibilização de direitos, partindo-se da premissa de que essa seria uma categoria transversal a diversas perguntas concomitantemente). Diante disso, e visando uma melhor compreensão dos achados, os resultados foram agrupados com base nas categorias para, em seguida apresentar uma perspectiva panorâmica.

Intensificação

A categoria de intensificação foi avaliada a partir de duas questões: 1) Quanto tempo você disponibiliza para se dedicar ao seu trabalho na UNEB?; e 2) Você possui outros vínculos de trabalho? Por que?.

O processo de intensificação identificado nos discursos dá conta de uma dimensão de precarização em dois sentidos. De um lado, verificamos a sobrecarga, com múltiplas demandas nos diversos processos acadêmicos. *“O tempo não é fixo... Pode chegar a 20 horas... Se for pensar no planejamento, viagem, trabalhos realizados em casa, extensão, pois eu desenvolvo apesar de ser substituto”*. (DSC). Esse processo se torna ainda mais drástico nos casos de distanciamento da sede, com professores que não residem na cidade do campus. Nesses casos, além do empenho necessário ao planejamento e do desgaste em atividades acessórias, tem-se ainda a necessidade de se desenvolver esse planejamento considerando a restrição de tempo ocasionada pelo processo de deslocamento. *“Eu fico sem contar a preparação da aula, sempre temos que preparar alguma coisa, todo semestre a gente prepara, eu passo 48 (quarenta e oito) horas fora de casa, é o tempo que fico para este trabalho, sempre 48, já aconteceu de ficar até três dias fora, por quê dou aula de noite, tenho que voltar pela manhã.”* (Docente 1).

Por outro lado, o processo de precarização sofre ainda impacto do vínculo com múltiplas instituições concomitantemente. Esses múltiplos vínculos acabam ocorrendo tanto pela necessidade de garantir a manutenção de uma remuneração, como também pela instabilidade do vínculo. O efeito prático, em qualquer das condições, é a sobrecarga atrelada aos processos de intensificação e consequente mecanismo de patologização. *“Tenho outros vínculos, preciso me garantir, não sei até quando vou*

A análise da nuvem de palavras das questões que se referem à dimensão de intensificação destaca justamente a centralidade da própria UNEB nesses processos, juntamente com as demandas do trabalho docente e da sobreposição de atribuições. Com menor frequência, surgem palavras associadas aos aspectos de estrutura de suporte ao trabalho executado, com ligações às palavras mais centrais do discurso.

(In) segurança

Tendo em vista que esse dimensão se dispõe a avaliar a sensação de segurança e estabilidade ante o vínculo, três questões foram formuladas: 1) Como se sente na instituição de ensino UNEB?; 2) Você se sente valorizado pela instituição? De que forma?; e 3) Qual sua perspectiva de futuro enquanto docente substituto na UNEB?.

Os resultados, nesse sentido, dão conta de uma relação ambivalente, pautada ao mesmo tempo por um sentimento de insegurança e falta de pertença, mas atrelado à esperança da reconfiguração desse vínculo em uma condição mais favorável. Esse aspecto pode ser identificado no próprio discurso do sujeito coletivo. *“Não me sinto em nenhum momento valorizado, a UNEB não tem nenhuma política interna de valorização dos professores substitutos, somos tapa buracos mesmo, sei que nos submetemos esperando um concurso que não vai garantir a vaga. Isso é muito triste, muito triste”*. (DSC) *“Estou muito ansioso esperando este concurso da UNEB, tudo que faço é na esperança deste concurso. Estou há três seleções como substituto, esperando o concurso da UNEB”*. (DSC).

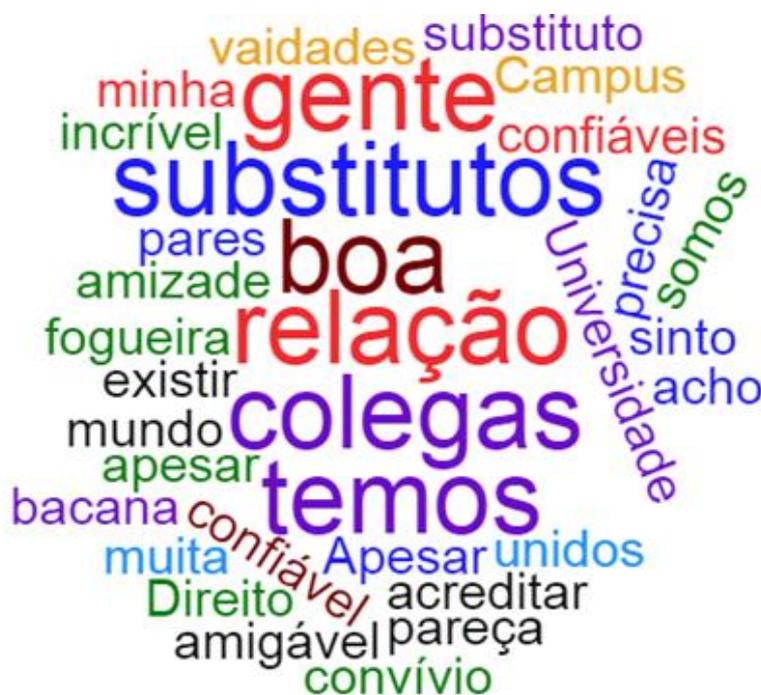
Ainda que alguns sujeitos relatem a sensação de acolhimento, essa sensação é percebida como algo pontual, ou restrito a um contexto, mas que se diferencia de uma regra geral. *“Pelo menos no Campus Santo Antônio de Jesus sou muito bem respeitado, inclusive sei que em outros lugares é diferente”* (Docente 1). *“Não me sinto valorizado ainda, pois poderíamos ter um salário melhor, por conta das questões das passagens, então isso de certa forma já é uma desvalorização, não falo só por mim, mas por meus colegas também já que eles falam a mesma coisa, que se sentem desvalorizados”*. (Docente 4). Dessa forma, o sentimento que prevalece é associado ao dos substitutos enquanto cidadãos de vínculo empobrecido e valor periférico, mesmo em comparação com outros cenários análogos. *“Às vezes me sinto como se não fosse docente da UNEB.”* (Docente 5). *“Sinto-me decepcionado, pois já fui substituto na UFBA, poderia*

ser melhor na UNEB, eles nos jogam em sala de aula e as informações vamos recebendo de acordo com os problemas, quando encontramos alguém aberto para esclarecer.” (Docente 3). Esse mecanismo é percebido, inclusive, como envolvendo um mecanismo que vai além da própria instituição, sendo associado à macro-política e tendo desdobramentos nocivos para a própria IES. *“Nem um pouco! Nós, que estamos afastados da administração central, nem temos identidade própria.”* (Docente 3). *“Eu acho que poderia ser melhor, o fato de ser substituto já é algo complexo, porque é um sinal que a instituição não quer uma relação seria comigo (risos), né, então assim, se a instituição UNEB, governo, quisesse algo mais sério, não teria essa vaga para substituto.”* (Docente 2). *“Não me sinto valorizado de nenhuma forma, poderia trazer mais contribuições a instituição.”* (Docente 5).

Ao mesmo tempo, a vivência dessa condição precarizada não representa a ausência de um vínculo e muito menos a inexistência de expectativas de fortalecimento do mesmo. De certo que se poderia esperar que a busca pela estabilidade atrelada ao concurso docente desempenhe um papel nesse desejo. Mas é importante demarcar que a literatura sobre vínculos reconhece diferentes dimensões dessa associação, sendo a dimensão afetiva/ identitária altamente relevante e desejável. Essa, aliás, é justamente a que parece compor o discurso dos docentes. *“Concurso e fazer parte da história da UNEB.”* (Docente 3). *“Estou há três seleções, esperando o concurso”.* (Docente 4).

As respostas nesse sentido, sinalizam para a existência de cordialidade nas interações, sem que haja a internalização a internalização de uma relação de hostilidade em relação ao status. *“A relação ao convívio com nossos colegas nós somos muito unidos o que eu acho bacana entre a gente e a relação de amizade.”* (Docente 4). *“A minha relação é muito amigável.”* (Docente 3). Apesar disso, as relações não dão indício de uma consciência de classe mais consolidada, seja pela integração frágil com outros docentes substitutos, seja pelo pouco aprofundamento das relações entre os substitutos. *“Hummm por incrível que pareça o único substituto neste Campus que eu trabalho, é na verdade, não, tem o de Direito, não, sinto uma relação bemmm, não tenho muita relação com os colegas substitutos não.”* (Docente 2). *“Apesar de na Universidade existir uma fogueira das vaidades, entre os substitutos, me dou com todo mundo, a gente precisa acreditar que temos uma relação confiável, apesar que em alguns que não são muito confiáveis”* (DSC)

Figura 5 – Nuvem de palavras das respostas da categoria “Organização dos trabalhadores”



Fonte: Pesquisa de campo

As palavras que compõem a nuvem refletem bastante o que foi dito anteriormente. Os termos são neutros, indicando mais a existência de algum nível de

coleguismo e simpatia, mas sem denotar a formação de eixos de aliança ou da presença de estratégias compartilhadas para o enfrentamento do processo de precarização. Dessa forma, algum tipo de alienação, ao menos da identidade de classe, pode ser indicado.

Identidade individual

A dimensão de identidade individual descreve as características de alienação do trabalho docente, no qual o mesmo volta-se para si, num processo de adequar suas singularidades para aderir e aceitar as instâncias socialmente mais valoradas. Diante da multiplicidade de componentes potenciais, foram desenvolvidas duas questões com vistas num panorama mais geral: 1) Quais os aspectos positivos com relação ao seu trabalho como substituto?; e 2) Quais os aspectos negativos com relação ao seu trabalho como substituto?.

Em se tratando dessa dimensão, a ambivalência é marcada pela sensação de satisfação em contraposição com características do ensino privado (esse mesmo percebido como contexto de uma multiplicidade de processos de alienação e adoecimento), mas sem que isso dê conta de eliminar o sentimento de vulnerabilidade. Nesse sentido, o próprio discurso do sujeito coletivo enfatiza o desejo de pertença e maior entrega, face à identificação, mas pareado com as incertezas que o vínculo de substituto implica. *“Me sinto muito satisfeito, é um ambiente que gostaria de estar de forma definitiva, o próprio clima é muito diferente do ensino privado pelo menos, infelizmente não somos renumerados de forma adequada para podermos nos dedicar com mais compromisso. Estou muito satisfeito apesar de ficar sempre fazendo seleção para me manter na UNEB”*. (DSC). Em se tratando dessa dimensão, a ambivalência é marcada pela sensação de satisfação em contraposição com características do ensino privado (esse mesmo percebido como contexto de uma multiplicidade de processos de alienação e adoecimento). Outro componente que merece destaque envolve a redução de sensação de vulnerabilidade ante a percepção de fragilidade ante à situação de desemprego. Esse dado sinaliza para um mecanismo macro-estrutural de contornos perversos, tendo em vista a percepção de um vínculo precarizado como algo vantajoso ante uma condição ainda mais vulnerável: a de ter sua sobrevivência ameaçada. Desse modo, a internalização de uma lógica de opressão favorece à aceitação de determinadas regras de funcionamento social. *“Aspecto positivo além de estar empregado, porque no*

momento de crise que o Brasil se encontra, a gente tem este acesso e talvez, o fato de estar empregado é um aspecto positivo, é acho que sim, estar empregado.” (Docente 1).

O que se percebe, em síntese, é que, ainda que se reconheça um processo de dano e perda, a existência de elementos de identidade, identificação e desejo acabam favorecendo à adoção de uma postura de subordinação a um conjunto de regras, seja pela aceitação tácita da cultura (não apenas da UNEB, mas do modelo de Estado), seja pela não visualização de estratégias eficazes de enfrentamento e mudança do *status quo*. *“Sendo repetitivo, a itinerância, o salário, a casa dos professores, falta dos direitos trabalhistas, FGTS, até quando acaba os contratos, como agora de que passar de novo por nova seleção para continuar como REDA, essa sensação de insegurança, um verdadeiro estresse”.* (DSC). *“Eu me cobro bastante, o principal... E não sou valorizada pelo meu comprometimento.”* (Docente 2). *“Entra o que falei antes, eu acho que esta questão, por exemplo, recentemente eu passei uma pressão enorme, fiquei muito tenso, por que tive que novamente fazer uma nova seleção, então, já era uma outra banca, então eu acho que esta insegurança, essa inconstância, por que eu sei que daqui há quatro anos se não tiver um concurso, eu tenho que fazer novamente e em relação a remuneração em si, eu não tenho direito a FGTS, eu não tenho direitos, tem vários direitos trabalhista que essa função ela me proíbe de acessar.”* (Docente 1).

Em se tratando da nuvem de palavras que demarca essa dimensão, é importante ressaltar que os elementos que a compõem envolvem, a um só tempo, os aspectos positivos e negativos da atuação como professor substituto. Desse modo, algum nível de ambiguidade é natural, dado que não se espera um cenário ruim, nem bom, mas uma caracterização da complexidade do mesmo. A preponderância de um ou outro elemento se dará exclusivamente em função dos discursos mais recorrentes, completos e/ ou amplos se darem em um ou outro dos fatores.

trabalhadas nos componentes restantes, sendo formuladas como: 1) Como se dá sua relação com os pares (colegas efetivos)?; e 2) Como se dá sua relação com os pares (superior hierárquico)?.

Em se tratando da identidade coletiva, a relação com os pares dá conta de um sentimento de alteridade e estranhamento. *“Não me sinto pertencendo ao corpo docente em sua totalidade, vejo que somos nós e eles, me vejo como terceirizado e tampando um buraco, na expectativa de torna-se efetivo”*. (DSC). Ainda que se trate de um cenário de integração e amabilidade, em boa parte das situações, são apresentados sinalizadores dando conta de uma lacuna divisora nas categorias de docente. *“Efetivos, com uma parcela significativa, digamos uns 60% deles, uma relação ótima, uma relação ótima mesmo[...]claro que houve exceções, [...] já houve alguns posicionamentos bem estranhos em relação a minha pessoa... No mais para a maioria fui bem acolhida.”* (Docente 2). *“Sempre tento me relacionar bem, mais sinto que sou tratado como algo que vai ser descartado logo.”* (Docente 5).

Esse modelo acaba se revelando nos discursos relacionados aos superiores. Nesse caso, a sensação de relações de corporativismo, privilégios e de um modelo relacionável à cultura de poder são identificáveis. *“A relação com as hierarquias superiores é baseada no respeito, apesar que nos deveres, prevaleçam uma relação de amizade e corporativismo. Acredito que deveriam ser mais neutros e levar em conta as subjetividades.”* (DSC). Nesse caso, inclusive, é sinalizada a existência de uma outra forma de “ascensão” no *status* da instituição, nesse caso mediado por relações de amizade e favoritismos que se soma e sobrepõe, mas não elimina a questão do vínculo de substituto. *“Essa diferença de ser um substituto e professor efetivo dentro da organização do colegiado, a gente não percebe, inclusive em relação aos horários.”* (Docente 1). *“Nós percebemos que os professores efetivos, ele tem melhores disciplinas, melhores horários que os professores substitutos. Então eu acho isso muito deselegante, pois no final todo mundo é professor.”* (Docente 4). *“Na coordenação a gente ver uma certa discriminação, né? A gente ver uma certa benevolência em relação aos amigos desta coordenadora e com relação aos professores efetivos destes professores do departamento, a gente ver isso nitidamente.”* (Docente 4). *“A cobrança com os substitutos é muito maior, não resta dúvida, eu tento sempre manter uma boa relação, pois no momento só estou com este vínculo de trabalho.”* (Docente 5).

ter um salário que me leve a ter uma vida de classe média, média. Não garante de jeito nenhum! Por exemplo, com doutorado, mestrado, tem contas a pagar, tem um certo padrão de vida e muitas outras atividades. Para garantir o padrão que imponho para a minha própria vida, acabo tendo que trabalhar em três instituições, o que leva a um processo de intensificação do trabalho e eu por exemplo trabalho todo dia, às vezes os três turnos.” (DSC). O discurso, inclusive, se faz acompanhar de um sentimento de perdas pessoais, seja por envolver gastos adicionais (ou a eminência desses), seja por existirem demandas adicionais que geram no docente uma sensação de recompensa incompleta. *“Para mim é mito pouco, principalmente no que me sacrifico, como me coloco disponível, sinceramente eu não só trabalho ali, só que os alunos ficam mandando e-mails, como também nas redes sociais, nosso trabalho não para, final de semana, domingo, o momento de aula se torna pequeno em relação ao tanto que você trabalha”.* (Docente 2). *“Quem está nesta profissão é quem gosta. Pois se for trabalhar pelo salário...”* (Docente 4). *“Uma vergonha! Se tirarem as passagens vou pedir exoneração”.* (Docente 3). Em última instância, inclusive, esse mecanismo de precarização resulta em perdas para o próprio serviço prestado, com um panorama de fragilização daquilo que, segundo Costa (2010) poderia representar as possibilidades de alavancagem de condições de vida para os próprios estudantes e comunidade onde a instituição se insere. *“Eu não estou por esporte né, como o salário-base não é tão alto, você precisa estar em outros lugares dando aula. Se eu tivesse um salário mais alto [...] eu teria mais tempo para me aprofundar mais ainda na disciplina que eu dou. Isso é fato! Então eu acho que, em questão salarial, o salário não é o suficiente, porque se eu tivesse só isto de salário, por exemplo, eu não conseguiria manter.”* (Docente 1).

Figura 8 – Nuvem de palavras das respostas da categoria “Desigualdade social”



Fonte: Pesquisa de campo

As palavras de maior destaque na nuvem indicam preocupações mais genéricas com questões como salário, vida e manutenção de um padrão. No entanto, temos uma série de palavras atreladas a essas categorias maiores. Elas parecem de forma mais periférica e menos recorrente, mas isso se dá por ocorrerem cada uma em contextos e discursos próprios. Se for avaliado o que representam de maneira geral, temos uma pluralidade de palavras negativas, associadas a uma dimensão extremamente central no seu aspecto tanto de sobrevivência imediata, quanto na representação do valor atribuído ao valor do trabalho desenvolvido e, em última análise, do próprio trabalhador.

Saúde

Essa categoria é, possivelmente, uma das mais relevantes e emblemáticas, dado o processo de desgaste do docente substituto em suas múltiplas dimensões: psíquica, física, e social. Assim sendo, avalia o adoecimento do substituto em suas múltiplas dimensões, assim como os fatores associados a esse adoecimento. Com isso em vista,

duas questões foram formuladas: 1) O que você tem a dizer sobre a itinerância (viagens)?; e 2) A sua jornada de trabalho como substituto lhe causa algum tipo de adoecimento (esgotamento)?.

Em termos da itinerância, sua importância como componente ganhou destaque nas primeiras interações, emergindo nos diversos discursos. Esse dado já seria esperado, dada a condição de diversos dos entrevistados, que atuam em diversos municípios, a despeito de residirem na capital. Desse modo, lidar com a estrada e seus riscos se caracteriza como condição recorrente para diversos dos docentes. *“Me sinto insegura, desconfortável e fico muito doente as vezes e termino me automedicando. A residência dos professores para completar é muito desconfortável e na maioria das cidades é muito quente”* (DSC). Ainda que a vivência das viagens possa ser (re)significada enquanto vivência com componentes potencialmente positivos, a tendência é que esse processo se revele negativo, ainda mais diante de jornadas mais exaustivas, somadas a condições insatisfatórias na casa dos professores. *“Itinerância para mim, é parte para mim mais difícil, que não é nada boa, né? É muito complicado para mim, por que faço 8 horas de viagem, daqui até o Campus que eu trabalho e é muito cansativo, depois de 8 horas de viagem, você chegar lá, já tarde e dar aula, é muito cansativo, tem horas que minhas pernas estão inchadas, minha coluna doendo.”* (Docente 2). *“É o que me deixa um pouco entristecido, antigamente eu estava indo de ônibus né, praticamente para chegar nesta cidade, leva em torno de 13 horas, de Salvador para Bom Jesus da Lapa são em torno de 780 km e são 13 horas para ir e 13 horas par voltar.”* (Docente 4). *“Gasto 12 horas por semana e a casa dos professores é uma sessão de tortura.”* (Docente 5). *“Horrível, só de estrada são 16 horas semanais, isso sem falar o tempo para chegar na rodoviária e no Campus.”* (Docente 3). *“Hoje eu sinto câimbras pelo corpo, comecei a ter problemas de coluna, enfim eu tento amenizar isso fazendo algum tipo de esporte, mas, o que me incomoda bastante é a questão do deslocamento”.* (Docente 4).

Como decorrência dessa itinerância, parte do desgaste já surge. Além do processo de exaustão natural das exigências da função docente, surgem os desgastes da viagem. A existência de relatos de violências sofridas por docentes nesses trajetos passa a responder, inclusive, por uma dimensão adicional de sofrimento psicológico. *“Percebo dores na coluna, pernas inchadas e até uso de rivotril, alguns colegas chegam a beber e consumismo para tentar compensar. Alguns colegas chegam a relatar*

“câimbras”, “coluna”), seja de ordem psíquica (“nervosismo”, “desgaste”, “ansiedade”, “desconforto”). Ainda merecem destaque as evocações associadas aos desafios no gerenciamento das rotinas de trabalho (onde se inserem questões como as viagens) e as estratégias malsucedidas/ inadequadas de manejo desses processos. Nesse sentido, o uso de remédios e substâncias psicoativas emergem como mecanismos que cumprem um papel eminentemente focado em aplacar sintomas, mas que não dão conta da real causa desses processos e, por isso, não apenas não resolvem a questão, mas ainda deixam o problema potencial da dependência e dos efeitos colaterais como um saldo negativo.

Autonomia

A última categoria utilizada no estudo avaliou o quanto o substituto se percebe como tendo autonomia no seu trabalho, desde o planejamento até o processo de condução das rotinas (condução de aulas e processos e mecanismos avaliativos). Em relação a essa categoria, duas questões foram formuladas: 1) Como se dá sua relação com os pares (alunos)?; e 2) Como você avalia sua capacidade de autonomia frente ao seu trabalho?.

Esse se revelou a categoria mais favoravelmente avaliada, descrevendo sentimento de liberdade no processo de condução das atividades de sala de aula e na concepção do modelo didático-pedagógico e interpretação da ementa (inclusive na atualização e contextualização de componentes da mesma). *“É o que mais gratifica nesse trabalho e compensa todos os sacrifícios que submetido com viagem, acomodação [...] apesar de alguns preconceitos e se sentir subestimada por ser professora substituta, mulher e negra, apesar de titulação de doutora.”* (DSC). Os dados, assim, parecem corroborar o que é discutido por Rios (2015) e Nunes (2012), que ressaltam o papel da universidade pública na formação dos docentes no país e, em decorrência, da valoração da autonomia docente, o que emerge nos modelos de trabalho das instituições públicas, mesmo na relação com os professores substitutos. *“Nisso a UNEB é perfeita, nos deixa ser criativos e podemos desenvolver um verdadeiro laboratório metodológico.”* (Docente 3). *“Com relação a isso eu não tenho o que questionar não, tanto em relação a coordenação, como a direção, sempre nos deu autonomia total, para trabalhar.”* (Docente 4). *“Eu tenho autonomia para escolher a corrente metodológica que vou trabalhar, respeitando a ementa do curso.”* (Docente

1). *“Na instituição pública tenho muita autonomia pois é determinado, definido por mim, por exemplo, como vou trabalhar a disciplina, quais atividades vão ser feitas e outras coisas.”* (Docente 5).

Essa mesma relação se reflete, ao menos parcialmente, na interação com os alunos. Nesse sentido, ainda que haja o relato de uma sensação de cobrança e/ ou introjeção de um *status* simbólico diferenciado em relação ao docente substituto (talvez como reflexo de um componente mais amplo da própria cultura onde esses alunos se inserem), as percepções tendem mais a uma condução permeada pelo empoderamento do docente e plena capacidade de manejo do mesmo em se tratando de suas rotinas. *“Na UNEB tenho muita autonomia pois é determinado, definido por mim, por exemplo, como vou trabalhar a disciplina, quais atividades vão ser feitas e outras coisas, elevada, muito maior, embora de alguma forma isso esteja se aproximando, já seja percebido algumas cobranças profissionais que vieram de mercado entanto impor estes posicionamentos, para o bem e para o mal, melhora, mas também cria uma certa tensão nas relações. Quanto aos projetos, entendo que ainda existe uma certa autonomia, mas, tendo ligações com as relações que o profissional possuir institucionalmente para que se tenha apoio e suporte para os projetos e também nas relações que possuir entre seus pares para que se tenha o apoio dos colegas, chefes de departamento e por fim na relação com os alunos devido a confiança que precisa existir para que os mesmos acreditem que o projeto tem potencial para dá certo e se insiram nele.”* (DSC). *“Em meu departamento e até em outros lugares onde eu dou minhas aulas, eu nunca tive problemas com alunos, as vezes eu tenho problemas com aqueles alunos que não querem estudar e que não querem encarar os estudos de forma séria.”* (Docente 4). *“Uma luta, uma construção diária no fazer e refazer-se nesta conciliação entre professor e aluno, só que é muito prazeroso.”* (Docente 5).

5 REFLEXÕES FINAIS

O presente relatório investigou a realidade de trabalho do professor substituto no contexto da Universidade do Estado da Bahia e seu processo de precarização. Mais especificamente foram avaliados quais os fatores contribuem para esse processo e para o adoecimento nas relações de trabalho nesse cenário. O professor enfrenta atualmente, talvez um dos momentos mais desafiadores da sua profissão. Mesmo no contexto do ensino superior, o processo de precarização das condições de trabalho acaba por se tornar a tônica do contexto de trabalho, dada a ameaça de desemprego, perdas de poder econômico e condições de ensino pouco adequadas. Esse cenário, inclusive, não é condição exclusiva das instituições de capital privado, onde a lógica neoliberal é regra explícita do jogo. Na Universidade Pública, a precarização das condições, inclusive salariais, faz com que alguns professores necessitem recorrer a fontes de renda adicionais, atuando em múltiplas instituições. Esse caso, no entanto, é ainda mais grave no contexto dos professores substitutos.

Apesar da criação desse tipo de condição ter surgido enquanto estratégia pontual para necessidades específicas, sobretudo quando professores efetivos se afastassem para qualificação, seu uso passou a cumprir outra função. A impregnação da lógica neoliberal no modelo de Estado, sobretudo na passagem do milênio fez com que esse profissional passasse a existir enquanto uma categoria à parte. Ao mesmo tempo em que atuava como docente na universidade, teria um status simbólico e social de segunda categoria, inclusive com a necessidade de ministrar aulas que muitas vezes nem pertence ao seu arcabouço de formação. Assim, nas IES Públicas a lógica do sistema está impregnada, com o produtivíssimo exacerbado, a ameaça das privatizações e a perda da autonomia de forma paulatina. Há uma invasão permanente no cotidiano dos professores de e-mails, mensagens no WhatsApp e das próprias tarefas que se apropriam do teórico espaço da família. Importante salientar que no momento em que a precarização assume o papel de centralidade, ela se transforma no objetivo central na estratégia da dominação. Tal força de dominação impõe condições precárias em contraponto à constante ameaça de perda de emprego. Por fim avalia-se se a intensificação do trabalho e consequente precarização leva ao sofrimento no trabalho, com consequente adoecimento docente.

Trouxemos alguns pontos que estão presentes nos objetivos da dissertação tais como as mudanças das condições do trabalho docente, no contexto de precarização do trabalho, a partir dos anos 1990, considerando as especificidades das IES públicas. Para tanto, foram entrevistados cinco professores de cursos diversos, com vínculos públicos temporário. Percebeu-se que o discurso torna-se único e que após a reforma gerencialista dos anos 1990, a Universidade Pública assume a lógica hegemônica. Temos fundamentalmente dois pontos fundamentais: a ideologia neoliberal e a busca pela flexibilização e terceirização. O que sintetiza a terceirização, como nenhuma outra modalidade de gestão, é que ela garante e efetiva a “urgência produtiva”, determinada pelo processo de financeirização do capital (ANTUNES; DRUCK, 2014). Esse processo leva a um desengajamento em relação a um mundo compartilhado, que impede a criação de laços duradouros, favorecendo a obsolescência de valores como responsabilidade, respeito e solidariedade. O movimento frenético impõe a fragilidade dos vínculos, uma hiperatividade vazia e destrutiva.

A análise estruturada dessa abordagem de pesquisa, bem como os dados obtidos podem contribuir para a consolidação de um olhar sobre a atividade docente no interior das Universidades Públicas, pois poucos são os estudos que tratam dessa dimensão. Os trabalhos localizados nessa fase do presente relatório vinculam-se a recortes que envolvem instituições públicas, onde a intensificação do trabalho, com conseqüente precarização, se deu de forma mais intensa.

Percebe-se o sentimento de menos valia, do professor, do que o mesmo se submete pelo trabalho, por uma sensação que estão trabalhando e que devem se sentir feliz, pois o sacrifício vale a pena para os tornar efetivos, como o deslocamento para o trabalho e de grande sofrimento e que não se percebe uma característica de alienação.

Na Universidade pública, a pressão se dá em outra ordem. De forma mais “camuflada”, existe uma disputa de vaidades transparecida através do Lattes. Comumente se escuta nos corredores os próprios colegas discutindo sobre verbas para projetos de pesquisa e avaliando projetos de colegas. Nesse contexto, o cansaço, o esgotamento físico, a falta de reconhecimento, o descaso institucional, irão impactar na saúde física e mental do professor. As angústias do trabalho invadem a vida e a saúde do professor e aspectos como drogadição são percebidos nos discursos analisados.

Em relação às limitações do estudo, é importante destacar que o mesmo teve uma abordagem qualitativa no contato com os docentes. Essa opção foi estratégica, dada

a carência de estudos com esse público na instituição e por se tratar de um grupo fragilizado. Dessa maneira, a abordagem qualitativa guarda uma maior capacidade no processo de captação da complexidade das relações envolvidas, ao mesmo tempo em que possibilita uma aproximação mais rica com os participantes. Ainda assim, do ponto de vista epistemológico, investigações com uma abordagem quantitativa poderiam oferecer benefícios do ponto de vista da validade externa, assim como para estabelecer relações entre variáveis e avaliar possíveis modelos causais.

Um último ponto para o presente relatório relaciona-se às recomendações futuras. Nesse sentido, dois caminhos serão adotados: um primeiro descrevendo as recomendações do ponto de vista acadêmico e uma segunda descrevendo as recomendações técnico-institucionais. Do ponto de vista acadêmico, recomenda-se que investigações adicionais possam aprofundar a realidade dos professores substitutos, sua condição de trabalho e as implicações para os resultados, tanto profissionais, quanto associados ao binômio saúde-doença. Também é importante que sejam conduzidas investigações sobre as relações desses profissionais junto à comunidade acadêmica (alunos, pares e superiores), entendendo melhor os processos envolvidos nessa dinâmica e na sua economia simbólica.

Finalmente, tendo em vista que o trabalho aqui exposto existe no contexto de um mestrado profissional, algumas recomendações de natureza técnico-institucional são relevantes. A análise dos dados dá conta de um cenário com características bastante ímpares. Apesar de existir uma forte identificação com a profissão e sinalizadores de comprometimento com a instituição, a carreira e a profissão, alguns condicionantes devem ser levados em consideração. Os docentes percebem não apenas uma elevada insegurança física, mas também econômica e em alguns de seus processos de interação. Por mais que essa seja uma condição presente numa realidade neoliberal, seria ingênuo subestimar o grau de vulnerabilidade a que esses profissionais estão expostos. Isso, inclusive, se torna ainda mais grave e depreciativo quando consideramos a existência de “pares que lhes são superiores”. Diante disso, tendo em vista aspectos que são tanto relevantes sob o prisma humano quanto gerencial (dado que impacta em resultados direta e indiretamente), recomenda-se a criação de uma unidade/ setor que possa dar conta das especificidades desse segmento.

O processo de entrevista indica que os professores substitutos costumam se perceber isolados e sem uma instância de suporte. Não sabem a quem procurar e quando

recebem algum tipo de instrução da PROGRAD, as mesmas são pouco eficazes, posto que remetem diretamente aos responsáveis (diretores e coordenadores), inclusive pela sensação de assimetria que pode envolver esses atores. Desse modo, a criação desse setor poderia dar conta de demandas que normalmente não podem ser identificadas, seja pela insegurança dos docentes em comunicar, seja pela desinformação. Ao mesmo tempo, uma unidade dessa natureza teria competência para dar conta de uma maior apropriação desse público, possibilitando um aprimoramento de sua gestão e uma melhor interação à comunidade acadêmica de maneira geral.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. Boitempo. São Paulo. 2005.

_____. **Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de sociologia do trabalho**. Projeto Editorial Praxis. São Paulo. 2013.

_____. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo: Choque de Capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. Projeto Editorial Praxis. São Paulo. 2014.

_____. **Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2005.

ARAÚJO, T. M. de et al. **Saúde e trabalho docente: dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva**. Educação em Revista, Belo Horizonte, n. 37, p. 183-212, jul. 2003.

ANTUNES, Ricardo. **A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. Org: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2006.

AKTOUF, Omar. **Pós-globalização, administração e racionalidade econômica: a síndrome do avestruz**. São Paulo: Atlas, 2004.

BAHIA (Estado). Lei nº 8352, de 02 de setembro de 2002. **Estatuto do Magistério Público das Universidades do Estado da Bahia**. Salvador, BA,

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2016.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei número 9.394, 20 de dezembro de 1996.

CERVO, Armando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Pedro da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHAUÍ, Marilena. **A Universidade Operacional**. Avaliação, Campinas, Sorocaba. São Paulo, 1999.

_____. **A Ideologia da Competência – Escritos da Marilena Chauí**. Vol.3. São Paulo. Fundação Perseu Abramo. 2014.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo, e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CORIAT, Benjamin. **A invasão dos robôs: o impacto socioeconômico da automação**. São Paulo: Busca Vida, 1989.

COSTA, Patrícia Lessa Santos. **As bases espaciais da solidariedade e as dinâmicas de interiorização do ensino superior público estadual na Bahia**: o processo de criação e consolidação da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), Universidade Estadual do Sudoeste Baiano (UESB), Universidade do Estado da Bahia (UNEB) e Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). 2010. 349 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Ciências Sociais, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

CUNHA, Maria Isabel da. O lugar da formação do professor universitário: a condição profissional em questão. In: Cunha, Maria Isabel da. (Org.). **Reflexões e práticas em pedagogia universitária**. Campinas: Papirus, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: um estudo da psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro. Fundação Getúlio Vargas. 2001

DESLAURIERS, J. P.; KÉRISIT, M. (2008) O delineamento da pesquisa qualitativa. In Poupart, J. et al. (Orgs.) A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis. Vozes. 2008.

DRUCK, Graça. **A flexibilização e a Precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação.** In XXXI Encontro Anual da ANPOCS – 2007, Caxambu: 2007.

_____. **A flexibilização e a precarização do trabalho na França e no Brasil: alguns elementos de comparação.** XXXI Encontro Anual da ANPOCS. Caxambu. Out/2007. 39p

_____. **Trabalho, Precarização e Resistência: Novos e Velhos Desafios.** CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011

DURAND, Marina. **Doença ocupacional: psicanálise e relações de trabalho.** São Paulo: Escuta, 2000.

FILGUEIRAS, Luiz; **O Neoliberalismo no Brasil: Estrutura, Dinâmica, e Ajuste do Modelo Econômico,** En publicación: Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales. Basualdo, Eduardo M.; Arceo, Enrique. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Agosto/2006. 183

FILGUEIRAS, Luiz; GONÇALVES, Reinaldo; **Desestruturação do Trabalho e Política Social; Trabalho apresentado no Seminário “Política social, trabalho e democracia em questão”,** organizado pelo Programa de Pós-Graduação em Política Social, Departamento de Serviço Social, Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília em 28-30 de abril de 2009.

FRIGOTTO, G. **Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito.** In: FRIGOTTO, G. (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectiva de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998.

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (Orgs.). **Teoria e educação no labirinto do capital**. Petrópolis. Vozes, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HARVEY, David. **A Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2003.

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Sinopse Estatística da Educação Superior 2015. Brasília: Inep, 2016. Disponível em: [HTTP://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse](http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse). Acesso em: 28/08/2017.

INEP. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior – Graduação**. Disponível em: <<http://inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 12 set. 2018.

LEFEVRE, Fernando, LEFEVRE, Ana Maria Cavalcanti. Discurso do sujeito coletivo: representações sociais e intervenções comunicativas. **Texto Contexto Enfermagem, Florianópolis**, Abr-Jun; 23(2): 502-7, 2014

LEMOS, Denise Vieira da Silva. **Alienação do trabalho Docente? O professor no centro da contradição**. 2007. 277 p. Tese (Doutorado)- Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, Salvador. 2007.

LINHART, Danièle. **A desmedida do capital**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MASETTO, M. T. (1998). Professor universitário: um profissional da educação na atividade docente. In Masetto, Marcos T (Org.). **Docência na universidade**. Campinas, SP: Papyrus.

MÉSZÁROS. Istiván. **Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. Org: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2006.

NUNES, Edson de Oliveira. **Educação superior no Brasil: estudos, debates e controvérsias**. Rio de Janeiro: Garamond, 2012.

QUIVY, R; CAMPENHOUDT, L. V., **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Lisboa. Gradiva, 1998.

RICHARDSON, Roberto Jarry *et all*. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIBEIRO, Gustavo Ferreira. **Afinal, o que a organização mundial do comércio tem a ver com a educação superior**. Rev. Bras. Polit. Int. 49 (2):137-2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?journal/00347329_Revista_Brasileira_de_Politica_Internacional>. Acesso em 24 de fev de 2017.

RIOS, Mino Correia. **Contratos psicológicos, Centralidade do Trabalho, Autorregulação e Estados Emocionais: Um estudo com docentes do ensino superior**. 2015. 130 p. Tese (Doutorado)- Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, Salvador. 2015

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Um discurso sobre as Ciências**. 16 ed. Porto: B. Sousa Santos e Edições de Afrontamento, 2010.

_____. **Pela mão de Alice: O social e Político na Pós-modernidade**. Org: Boaventura de Sousa Santos. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

_____. **Os processos de globalização**. In: A globalização e as ciências sociais. Org: Boaventura de Sousa Santos. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 13. ed. Rio de Janeiro: 2008.

SETTI, Gabriel A. Miranda. **A hegemonia neoliberal e o capitalismo contemporâneo**. Disponível em: < http://www.urutagua.uem.br//005/04eco_setti.htm>. Acesso em: 25 nov. 2008.

SILVA, Denise Vieira da. **Alienação do Trabalho docente? O professor no centro da contradição**. Salvador. Quarteto, 2015.

SILVA, Maria Auxiliadora da. **Adicional de atividades penosas**. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2005. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema8/2005_10413.pdf>. Acesso em: 15 out. 2018.

SILVA JUNIOR, João dos Reis; SGUISSARDI, Valdemar. **Universidade Pública Brasileira no século XXI – Educação Superior Orientada para o Mercado e intensificação do trabalho docente**. Revista de Educacion. 2013

STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios**. São Paulo: Futura, 2002.

_____. **Os exuberantes anos 90: uma nova interpretação da década mais próspera da história**. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. Org: Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo, Atlas, 2006.

VOSGERAU, Dilmeire Sant'anna Ramos; ORLANDO, Evelyn de Almeida; MEYER, Patricia. Produtivismo acadêmico e suas repercussões no desenvolvimento profissional de professores universitários. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 38, n. 138, p.231-247, Jan/Mar, 2017.

WORDCLOUDS: Free online Wordcloud generator. Free online Wordcloud generator. 2018. Disponível em: <<https://www.wordclouds.com/>>. Acesso em: 29 set. 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. 3. ed. São Paulo, Bookman, 2005.

ZANDONÁ, Claudiane. **Produtivismo acadêmico, prazer e sofrimento**: estudo bibliográfico. 2014. 21 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Organização em Saúde, Universidade Federal de Santa Maria, Palmeiras das Missões, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/12475/TCCE_GOPS_EaD_2014_ZANDONA_CLAUDIANE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 set. 2018.

APÊNDICE A: Categorias de análise

Quadro 2 – Categorias de análise

Conceito	Dimensões	Categorias	Indicadores: UNIVERSIDADE PÚBLICA	Fontes de Dados	Autores
Precarização do Trabalho (Novo sociometabolismo do Trabalho)	Trabalho (Nova precariedade Salarial)	<u>Inserção Produtiva</u>	-Ingresso através de seleção pública -Ingresso como professor substituto	Professor	Graça Druck Dejours
		Intensificação	-Verificar o tempo dispensado pelo docente para preparação de aula; - Verificar o tempo dispensado para a pesquisa e extensão; - Analisar a percepção do professor quanto ao arcabouço tecnológico existente	Professor	Graça Druck Dejours
				Professor	Graça Druck Dejours
				Professor	Graça Druck Dejours

		(In) Segurança	- Analisar a percepção do professor no que se refere a instabilidade do trabalho	Professor	Graça Druck Dejours
		Organização dos trabalhadores	-Analisar a percepção do professor quanto ao sentimento de classe	Professor	Graça Druck Dejours
		Flexibilização de Direitos	- Verificar o regime de trabalho versus a hora aula	Professor	Graça Druck Dejours
	Vida (Precarização Existencial Homem que trabalha)	Identidade Individual	- Identificar as características de alienação do trabalho docente - Verificar o “ensimesmaneto” do docente (estranhamento)	Professor	Graça Druck Dejours
				Professor	Graça Druck Dejours
	Vida (Precarização Existencial Homem que trabalha)	Identidade Coletiva	Identificar o sentimento de pertencimento á classe docente	Professor	Graça Druck Dejours

	Vida (Precarização Existencial Homem que trabalha)	Desigualdade Social	-Analisar o poder aquisitivo da remuneração docente. -Analisar a condição de sobrevivência com a remuneração.	Professor Professor	Graça Druck Dejours Graça Druck Dejours
	Vida (Precarização Existencial Homem que trabalha)	Saúde(Intinerância, adoecimento, drogadificação da vida pessoal)	-Identificar o adoecimento do professor (esgotamento físico, emocional, despersonalização e baixa realização pessoal)	Professor	Graça Druck Dejours
		Autonomia	-Identificar a autonomia do professor na condução das aulas; - Verificar a autonomia do professor na elaboração de seu plano de ensino.	Professor Professor	Graça Druck Dejours Graça Druck Dejours

APÊNDICE B: Perfil dos entrevistados

Quadro 3 – Perfil dos Entrevistados

Sexo	Idade	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	Tempo de Magistério no Ensino Superior	Vínculo	IES	Vínculo Contratual
Masculino	42	Administração	Planejamento Territorial	Desenvolvimento Social		5 anos	Público	UNEB	Estatutário, REDA
Feminino	36	Letras Vernáculas	Estudos Linguísticos e Literários.	Linguística Histórica, Filologia e História da Cultura Escrita.	Linguística Histórica, Filologia e História da Cultura Escrita.	2 anos e 7 meses	Público	UNEB	Estatutário, REDA
Masculino	29	Letras Vernáculas	Linguística Histórica, Filologia e História da Cultura Escrita.	Linguagem e Interação	Linguagem e Interação	3 anos e 6 meses.	Público	UNEB	Estatutário, REDA
Feminino	36	Letras Vernáculas	Linguística Histórica, Filologia e História da Cultura Escrita.	Dialetologia e Sociolinguística.	Dialetologia e Sociolinguística.	3 anos e 9 meses	Público	UNEB	Estatutário, REDA
Masculino	39	Letras com Espanhol	Educação a Distancia	Educação e Contemporaneidade.	Educação e Contemporaneidade.	4 anos (foi renovado para mais 4 anos)	Público	UNEB	Estatutário, REDA

APÊNDICE C: Transcrição das entrevistas

Quadro 2 – Perguntas por Categoria de análise identificada

Categoria	Perguntas
Intensificação	Quanto tempo você disponibiliza para se dedicar ao seu trabalho na UNEB?
	Você possui outros vínculos de trabalho? Por que?
(In) Segurança	Como se sente na instituição de ensino UNEB?
	Você se sente valorizado pela instituição? De que forma?
	Qual sua perspectiva de futuro enquanto docente substituto na UNEB?
Organização dos trabalhadores	Como se dá sua relação com os pares (colegas substitutos)?
Identidade Individual	Quais os aspectos positivos com relação ao seu trabalho como substituto?
	Quais os aspectos negativos com relação ao seu trabalho como substituto?
Identidade Coletiva	Como se dá sua relação com os pares (colegas efetivos)?
	Como se dá sua relação com os pares (superior hierárquico)?
Desigualdade Social	Como você se sente em relação a sua remuneração?
Saúde	O que você tem a dizer sobre a itinerância (viagens)?
	A sua jornada de trabalho como substituto lhe causa algum tipo de adoecimento (esgotamento)?
Autonomia	Como se dá sua relação com os pares (alunos)?
	Como você avalia sua capacidade de autonomia frente ao seu trabalho?

Fonte: elaboração própria

Os discursos abaixo estão organizados, de acordo com as entrevistas de acordo com o Instrumento de Pesquisa.

Pergunta: Como se sente na instituição de ensino UNEB?

Professor um: *“pelo menos no Campus Santo Antônio de Jesus sou muito bem respeitado, inclusive sei que em outros lugares é diferente”.*

Professora dois: *“eu me sinto bem, eu me sinto bem, na UNEB, me sinto bem acolhida, eu me sinto bem, eu não teria outra palavra”.*

Professor três: *“sinto-me decepcionado, pois já fui substituto na UFBA, poderia ser melhor na UNEB, eles nos jogam em sala de aula e as informações vamos recebendo de acordo com os problemas, quando encontramos alguém aberto para esclarecer”*

Professor quatro: *“que tenho para falar é a questão da distância, que para mim é muito sacrificante”*.

Professor cinco: *“as vezes me sinto como se não fosse docente da UNEB”*.

Discurso do sujeito coletivo:

Sentimento de falta de pertencimento.

Pergunta: Quanto tempo você disponibiliza para se dedicar ao seu trabalho na UNEB?

Professor um: *“eu fico sem contar a preparação da aula, sempre temos que preparar alguma coisa, todo semestre a gente prepara, eu passo 48 (quarenta e oito) horas fora de casa, é o tempo que fico para este trabalho, sempre 48, já aconteceu de ficar até três dias fora, por quê dou aula de noite, tenho que voltar pela manhã.”*

Professor dois: *“eu começo a preparar na quarta-feira, porque tenho que preparar as aulas, todos os materiais, então na quarta...é, de quarta-feira até sexta-feira.”*

Professor três: *“se for pensar no planejamento, viagem, trabalhos realizados em casa, extensão, pois eu desenvolvo apesar de ser substituto”*.

Professor quatro: *“se for pensar no planejamento, viagem, trabalhos realizados em casa, extensão, pois eu desenvolvo apesar de ser substituto”*

Professor cinco: *“de duas a três horas aqui em Salvador, lá no departamento a gente tem um roteiro, que demos que dar conta de projeto de extensão, somando com as aulas, fica em torno de seis a sete horas exatamente”.*

Discurso do sujeito coletivo:

O tempo não é fixo e isso depende, entre quatro a seis horas por semana. Pode-se chegar a vinte horas por semana.

Pergunta: “O que você tem a dizer sobre a itinerância (viagens)”

Professor um: *“Por enquanto eu não vejo como um problema, eu vejo como uma opção, eu optei por fazer a seleção lá, por que a vaga foi para lá, e a viagem não vejo como problema, pois se eu visse seria um martírio para mim, porque o meu trabalho”*

Professor dois: *“itinerância para mim, é parte para mim mais difícil, que não é nada boa, né, é muito complicado para mim, por que faço 8 horas de viagem, daqui até o Campus que eu trabalho e é muito cansativo, depois de 8 horas de viagem, você chegar lá, já tarde e dar aula, é muito cansativo, tem horas que minhas pernas estão inchadas, minha coluna doendo”*

Professor três: *“Horível, só de estrada são 16 horas semanais, isso sem falar o tempo para chegar na rodoviária e no Campus”*

Professor quatro: *“é o que me deixa um pouco entristecido, antigamente eu estava indo de ônibus né, praticamente para chegar nesta cidade, leva em torno de 13 horas, de Salvador para Bom Jesus da Lapa são em torno de 780 km e são 13 horas para ir e 13 horas par voltar”*

Professor cinco: *“gasto 12 horas por semana e a casa dos professores é uma sessão de tortura”*

Discurso do sujeito coletivo:

Me sinto insegura, desconfortável e fico muito doente as vezes e termino me automedicando. A residência dos professores para completar é muito desconfortável e na maioria das cidades é muito quente.

Pergunta: Como se dá sua relação com os pares (colegas substitutos)

Professor um: *“a minha relação é muito amigável”*

Professor dois: *“hummm por incrível que pareça o único substituto neste Campus que eu trabalho, é na verdade, não, tem o de Direito, não, sinto uma relação bemmm, não tenho muita relação com os colegas substitutos não”*

Professor três: *“É muito boa, temos uma boa relação”*

Professor quatro: *“a relação ao convívio com nossos colegas nós somos muito unidos o que eu acho bacana entre a gente e a relação de amizade”*

Professor cinco: *“uma boa relação com os meus pares e colegas”*

Discurso do Sujeito Coletivo:

Apesar de na Universidade existir uma fogueira das vaidades, entre os substitutos, me dou com todo mundo, a gente precisa acreditar que temos uma relação confiável, apesar que em alguns que não são muito confiáveis.

Pergunta: “Como se dá sua relação com os pares (colegas efetivos)”

Professor um: *“essa diferença de ser um substituto e professor efetivo dentro da organização do colegiado, a gente não percebe, inclusive em relação aos horários”*

Professor dois: *“efetivos, com uma parcela significativa, digamos uns 60% deles, uma relação ótima, uma relação ótima mesmo[...]claro que houve exceções, tem alguns lá, principalmente do curso de Direito, já houve alguns posicionamentos bem estranhos em relação a minha pessoa, no mais para a maioria fui bem acolhida.”*

Professor três: *“foi muito melhor, só que eu os confrontos, não é por que sou substituto que vou baixar minha cabeça e ainda sou mais bem titulado do que eles”*.

Professor quatro: *“nós percebemos que os professores efetivos, ele tem melhores disciplinas, melhores horários que os professores substitutos. Então eu acho isso muito deselegante, pois no final todo mundo é professor”*.

Professor cinco: *“sempre tento me relacionar bem, mais sinto que sou tratado como algo que vai ser descartado logo”*.

Discurso do sujeito coletivo:

Não me sinto pertencendo ao corpo docente em sua totalidade, vejo que somos nós e eles, me vejo como terceirizado e tampando um buraco, na expectativa de torna-se efetivo.

Pergunta: “Como se dá sua relação com os pares (superior hierárquico)”

Professor um: *“eu tenho uma boa relação e o diretor do colegiado, perdão do Campus, do departamento, é uma relação muito boa, muito próxima, é inclusive muito meu amigo”*.

Professor dois: *“A direção, acho que temos uma relação... temos pouquíssimo contato, mas ela foi sempre respeitosa, em contato comigo e em relação a mim, não teve problema, teve um probleminha, mais não por ela em si, mais eu acredito (risos) que é um problema mais interno, eu e uma colega que ela acabou interferindo”*.

Professor três: *“Uma boa relação”*

Professor quatro: *“na coordenação a gente ver uma certa discriminação né, a gente ver uma certa benevolência em relação aos amigos desta coordenadora e com relação aos professores efetivos destes professores do departamento, a gente ver isso nitidamente”*.

Professor cinco: *“A cobrança com os substitutos é muito maior, não resta duvida, eu tento sempre manter uma boa relação, pois no momento só estou com este vinculo de trabalho”*.

Discurso do sujeito coletivo:

A relação com as hierarquias superiores é baseada no respeito, apesar que nos deveres, prevaleçam uma relação de amizade e corporativismo. Acredito que deveriam ser mais neutros e levar em conta as subjetividades.

Pergunta: “Como se dá sua relação com os pares (alunos)”

Professor um: *“Com os alunos minha relação é tranquila e muito respeitosa”*.

Professor dois: *“Eles têm um olhar, nesse caso no Campus, não sei se pelo fato de ser substituta, ou ser ainda a questão de ser mulher e negra, não sei até que pontos estas questões, essas questões de gênero e raça também, eu percebo as vezes que há um olhar assim um pouco de distanciamento, as vezes até de desmerecimento em relação ao conhecimento em si, a todo tempo tem que testar que tenho conhecimento o bastante para estar ali”*.

Professor três: *“Com os alunos é uma boa relação, eles sabem que podem contar comigo na produção”*.

Professor quatro: *“em meu departamento e até em outros lugares onde eu dou minhas aulas, eu nunca tive problemas com alunos, as vezes eu tenho problemas com aqueles alunos que não querem estudar e que não querem encarar os estudos de forma séria”*.

Professor cinco: *“uma luta, uma construção diária no fazer e refazer-se nesta conciliação entre professor e aluno, só que é muito prazeroso”*

Discurso do Sujeito Coletivo

É o que mais gratifica nesse trabalho e compensa todos os sacrifícios que submetido com viagem, acomodação[...] apesar de alguns preconceitos e se sentir subestimada por ser professora substituta, mulher e negra, apesar de titulação de doutora.

Pergunta: “A sua jornada de trabalho como substituto lhe causa algum tipo de adoecimento (esgotamento)”

Professor um: *“sou quarenta horas, hoje eu tenho duas noites, então assim, o que é que cansa, como ti falei, o ato de viajar, o ato de dar aula não”*.

Professor dois: *“ultimamente tenho me sentido muito cansada, muito desgastada emocionalmente, muito mesmo, ate repensando se realmente vale a pena, tenho me medicado e tudo”*.

Professor três: *“Vivo cansado, tomo remédios para dores musculares e ate calmante para dormir na viagem”*.

Professor quatro: *“hoje eu sinto câimbras pelo corpo, comecei a ter problemas de coluna, enfim eu tento amenizar isso fazendo algum tipo de esporte, mas, o que me incomoda bastante é a questão do deslocamento”*.

Professor cinco: *“eu recorro ao alimento pela ansiedade [...] e uso rivotril, ando muito nervosa”*.

Discurso do Sujeito Coletivo:

Percebo dores na coluna, pernas inchadas e ate uso de rivotril, alguns colegas chegam a beber e consumismo para tentar compensar. Alguns colegas chegam a relatar que tomam ansiolíticos, porém não tenho mais dados efetivos para falar dessas questões.

Pergunta: “Como você avalia sua capacidade de autonomia frente ao seu trabalho”

Professor um: *“eu tenho autonomia para escolher a corrente metodológica que vou trabalhar, respeitando a ementa do curso”*.

Professor dois: *“Eu exerço meu trabalho com total autonomia, mesmo quando há qualquer tentativa de intervenção de outros, bem eu sou autônoma, eu me coloco bem nesse lugar, quem dirige meu trabalho”*.

Professor três: *“Nisso a UNEB é perfeita, nos deixa ser criativos e podemos desenvolver um verdadeiro laboratório metodológico”*.

Professor quatro: *“com relação a isso eu não tenho o que questionar não, tanto em relação a coordenação, como a direção, sempre nos deu autonomia total, para trabalhar”*.

Professor cinco: *“na instituição pública tenho muita autonomia pois é determinado, definido por mim, por exemplo, como vou trabalhar a disciplina, quais atividades vão ser feitas e outras coisas”*.

Discurso do Sujeito Coletivo:

Na UNEB tenho muita autonomia pois é determinado, definido por mim, por exemplo, como vou trabalhar a disciplina, quais atividades vão ser feitas e outras coisas, elevada, muito maior, embora de alguma forma isso esteja se aproximando, já seja percebido algumas cobranças profissionais que vieram de mercado entanto impor estes posicionamentos, para o bem e para o mal, melhora, mas também cria uma certa tensão nas relações. Quanto aos projetos, entendo que ainda existe uma certa autonomia, mas, tendo ligações com as relações que o profissional possui institucionalmente para que se tenha apoio e suporte para os projetos e também nas relações que possui entre seus pares para que se tenha o apoio dos colegas, chefes de departamento e por fim na relação com os alunos devido a confiança que precisa existir para que os mesmos acreditem que o projeto tem potencial para dá certo e se insiram nele.

Pergunta: “Você se sente valorizado pela instituição? De que forma?”

Professor um: *“eu acho que poderia ser melhor, o fato de ser substituto já é algo complexo, porque é um sinal que a instituição não quer uma relação seria comigo (risos), né, então assim, se a instituição UNEB, governo, quisesse algo mais sério, não teria essa vaga para substituto”*.

Professor dois: *“Não consigo perceber de nenhuma forma a valorização da instituição. Sinceramente de jeito nenhum. Eu acho que não, não”*.

Professor três: *“Nem um pouco, nós que estamos afastados da administração central nem temos identidade própria”*.

Professor quatro: *“não me sinto valorizado ainda, pois poderíamos ter um salário melhor, por conta das questões das passagens, então isso de certa forma já é uma desvalorização, não falo só por mim, mas por meus colegas também já que eles falam a*

mesma coisa, que se sentem desvalorizados. O que motiva mais para ficarmos dentro da UNEB é a questão de estar esperando que o futuro melhore, concurso né”.

Professor cinco: *“Não me sinto valorizado de nenhuma forma, poderia trazer mais contribuições a instituição”.*

Discurso do Sujeito Coletivo:

Não me sinto em nenhum momento valorizado, a UNEB não tem nenhuma política interna de valorização dos professores substitutos, somos tapa buracos mesmo, sei que nos submetemos esperando um concurso que não vai garantir a vaga. Isso é muito triste, muito triste.

Pergunta:” Como você se sente em relação a sua remuneração”

Professor um: *“eu não estou por esporte né, como o salário base não é tão alto, você precisa estar em outros lugares dando aula, se eu tivesse um salário mais alto evidentemente eu teria outros lugares, inclusive, eu teria mais tempo, para me aprofundar mais ainda na disciplina que eu dou, isso é fato, então eu acho que em questão salarial, o salário não é o suficiente, porque se eu tivesse só isto de salário, por exemplo eu não conseguiria manter”.*

Professor dois: *“para mim é muito pouco, principalmente no que me sacrifico, como me coloco disponível, sinceramente eu não só trabalho ali, só que os alunos ficam mandando e-mails, como também nas redes sociais, nosso trabalho não para, final de semana, domingo, o momento de aula se torna pequeno em relação ao tanto que você trabalha”.*

Professor três: *“Uma vergonha., se tirarem as passagens vou pedir exoneração”.*

Professor quatro: *“Quem está nesta profissão é quem gosta. Pois se for trabalhar pelo salário.”*

Professor cinco: *“insatisfeito”*

Discurso do Sujeito Coletivo:

Não, tenho que se submeter a uma carga horária cruel e exaustiva, cooperação, PAFOR, UNEAD para ter um salário que me leve a ter uma vida de classe média, média. Não garante de jeito nenhum! Por exemplo, com doutorado, mestrado, tem contas a pagar, tem um certo padrão de vida e muitas outras atividades. Para garantir o padrão que imponho para a minha própria vida, acabo tendo que trabalhar em três instituições, o que leva a um processo de intensificação do trabalho e eu por exemplo trabalho todo dia as vezes os três turnos.

Pergunta: “Quais os aspectos positivos com relação ao seu trabalho como substituto”

Professor um: *“aspecto positivo além de estar empregado, porque no momento de crise que o Brasil se encontra, a gente tem este acesso e talvez, o fato de estar empregado é um aspecto positivo, é acho que sim, estar empregado”*

Professor dois: *“além de uma fonte de renda, meu sonho é entrar na UNEB como efetiva, colocar em pratica tudo que aprendi”.*

Professor três: *“Conhecer os novos territórios e sentir fazendo parte da história, nos aqui na capital não temos ideia da cultura e da identidade de nosso estado”.*

Professor quatro: *“autonomia de trabalho, para mim é o principal”.*

Professor cinco: *“a universidade publica e um espaço que ainda inspira ciência e respeito”.*

Discurso do Sujeito Coletivo:

Me sinto muito satisfeito, é um ambiente que gostaria de estar de forma definitiva, o próprio clima é muito diferente do ensino privado pelo menos, infelizmente não somos remunerados de forma adequada para podermos nos dedicar com mais compromisso. Estou muito satisfeito apesar de ficar sempre fazendo seleção para me manter na UNEB.

Pergunta: “Quais os aspectos negativos com relação ao seu trabalho como substituto”

Professor um: *“entra o que falei antes, eu acho que esta questão, por exemplo, recentemente eu passei uma pressão enorme, fiquei muito tenso, por que tive que novamente fazer uma nova seleção, então, já era uma outra banca, então eu acho que esta insegurança, essa inconstância, por que eu sei que daqui há quatro anos se não tiver um concurso, eu tenho que fazer novamente e em relação a renumeração em si, eu não tenho direito a FGTS, eu não tenho direitos, tem vários direitos trabalhista que essa função ela me proíbe de acessar”*.

Professor dois: *“eu me cobro bastante, o principal e não ser valorizada pelo meu comprometimento. O deslocamento, a carga horaria”*.

Professor três: *“a itinerância, a carga horaria, salário”*.

Professor quatro: *“são as ferramentas de trabalho, por exemplo, as passagens, não vai ter mais, isso é muito ruim, pois impacta na nossa vida financeira, isso vai impactar no nosso psicológico, o deslocamento”*.

Professor cinco: *“o deslocamento, o salário, e a questão do transporte que vamos perder”*.

Discurso do Sujeito Coletivo:

Sendo repetitivo, a itinerância, o salário, a casa dos professores, falta dos direitos trabalhistas, FGTS, ate quando acaba os contratos, como agora de que passar de novo por nova seleção para continuar como REDA, essa sensação de insegurança, um verdadeiro estresse.

Pergunta: “Você possui outros vínculos de trabalho? Por que?”

Professor um: *“posso eu trabalho numa escola particular, com pré-vestibular e terceiro ano, sou professor da UNEAD, e sou colaborador aqui no Campus I, o motivo e salarial, porque como o salário não é alto, você precisa de outros trabalhos, já que tempo também para manter, para ter a bendita qualidade de vida”*

Professor dois: *“tenho 40 horas de prefeitura, em duas prefeituras diferentes no recôncavo. Então eu me desloco para três cidades”*.

Professor três: *“No momento não. Só leciono na UNEB”*.

Professor quatro: *“eu não tenho nenhum outro vinculo de trabalho”*.

Professor cinco: *“tenho outros vínculos, a UNEB abriu minhas portas”*.

Discurso do Sujeito Coletivo:

Tenho outros vínculos, preciso me garantir, não sei até quando vou continuar com vínculo com a UNEB, tenho emprego em duas prefeituras e fico me deslocando em três cidades, tenho dois vínculos com a UNEB, um de quarenta horas em um campus e em outro um de vinte horas e ainda ministro aula em uma escola privada. A UNEB abriu as portas para eu ensinar em duas faculdades privadas e com isso fico esperando o concurso.

Pergunta: “Qual sua perspectiva de futuro enquanto docente substituto na UNEB”.

Professor um: *“expectativa é que apareça concurso e eu esteja apto para deixar de ser substituto”.*

Professor dois: *“objetivo é sair deste lugar como substituta e entrar como efetiva na UNEB”.*

Professor três: *“concurso e fazer parte da história da UNEB”.*

Professor quatro: *“estou há três seleções, esperando o concurso”.*

Professor cinco: *“estou esperando o concurso”.*

Discurso do Sujeito Coletivo:

Estou muito ansioso esperando este concurso da UNEB, tudo que faço é na esperança deste concurso, Estou há três seleções como substituto, esperando o concurso da UNEB.