

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA  
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social - PPGDS

**Aurora Maria de Moraes**

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ENSINO  
SUPERIOR: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES  
TEMPORÁRIOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES  
CLAROS**

Montes Claros – MG  
Março/2020

Aurora Maria de Moraes

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ENSINO  
SUPERIOR: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES  
TEMPORÁRIOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES  
CLAROS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social – PPGDS, da Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social.

Linha de Pesquisa: Relações Socioeconômicas e Estado

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Zaira Rodrigues Vieira  
Coorientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Shirley Patrícia Nogueira de Castro e Almeida

Montes Claros – MG  
Março/2020

Morais, Aurora Maria de.

Precarização das relações de trabalho no ensino superior [manuscrito] : as condições de trabalho dos docentes temporários da Universidade Estadual de Montes Claros / Aurora Maria de Moraes. – Montes Claros, 2020.

145 f. : il.

Bibliografia: f. 132-140.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGDS, 2019.

Orientadora: Profa. Dra. Zaira Rodrigues Vieira.

Coorientadora: Profa. Dra. Shirley Patrícia Nogueira de Castro e Almeida.

1. Professor de educação superior - Trabalho. 2. Flexibilização contratual. 3. Precarização. I. Vieira, Zaira Rodrigues. II. Almeida, Shirley Patrícia Nogueira de Castro e. III. Universidade Estadual de Montes Claros. IV. Título. V. Título: As condições de trabalho dos docentes temporários da Universidade Estadual de Montes Claros.

Aurora Maria de Moraes

**PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ENSINO SUPERIOR: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES TEMPORÁRIOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social - PPGDS, da Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social. Linha de Pesquisa: Relações Socioeconômicas e Estado.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Zaira Rodrigues Vieira

Coorientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Shirley Patrícia Nogueira de Castro e Almeida

Data da defesa: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Aprovada pela banca examinadora constituída pelos professores:

---

Presidente e Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Zaira Rodrigues Vieira – Unimontes

---

Coorientadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Shirley Patrícia Nogueira de Castro e Almeida – Unimontes

---

Examinadora: Prof<sup>ª</sup>. Dra. Lucia Aparecida Valadares Sartório – UFRRJ

---

Examinador: Prof. Dr. Leandro Luciano Silva Ravnjak – Unimontes

Local: Universidade Estadual de Montes Claros

Montes Claros – MG  
2020

À minha mãe que me ensinou o valor dos estudos.

Ao meu pai que me ensinou a curiosidade científica.

À minha filha, Manuella, pelas intermináveis ajudas: na transcrição das entrevistas, na leitura dos textos, nos ensinamentos da tecnologia; pela compreensão pelos longos silêncios, atrasos das refeições e ausências; e por ser a minha recompensa nessa vida.

## AGRADECIMENTOS

Ao concluir esses muitos meses de escrita não poderia deixar de agradecer às muitas pessoas que, de alguma maneira, contribuíram para que eu chegasse até aqui.

Aos dez professores entrevistados nessa pesquisa que, corajosamente, compartilharam histórias, vivências e sentimentos muitas vezes dolorosos e, assim, tornaram essa pesquisa possível.

À minha orientadora Dra. Zaira Rodrigues Vieira e à coorientadora professora Dra. Shirley Patrícia Nogueira de Castro e Almeida, as quais considero coartífices deste trabalho.

À professora Dra. Lúcia Aparecida Valadares Sartório – UFRRJ, por ter aceito o convite para participar da banca de defesa e por suas contribuições.

Ao professor Dr. Leandro Luciano Ravnjak da Silva - UNIMONTES, por suas contribuições durante o exame de qualificação, por sua ajuda no aprofundamento do tema, pelos inúmeros empréstimos de livros, esclarecimentos variados e, finalmente, por sua presença na banca de defesa.

Ao professor Dr. Gilmar Ribeiro dos Santos agradeço pelas reflexões acerca do objeto da pesquisa no exame de qualificação, mas, de maneira especial, aos conhecimentos compartilhados que me proporcionaram uma outra visão de mundo; a generosidade e a crença incondicional na minha pessoa.

Ao professor Dr. Wesley Helker Felício Silva pelas inúmeras lições sobre o marxismo.

À professora Dra. Rejane Meireles pelas discussões metodológicas.

Ao amigo professor Dr. Admilson Prates um agradecimento muito especial pelos debates sobre o objeto de estudo.

Aos funcionários da biblioteca, Ademar e Dário, meus agradecimentos mais emocionados pela ajuda valiosa na busca de documentos que seriam inalcançáveis sem eles.

Aos amigos do DDRH, Irineu, Zezé, Madson, Leo, Geralda Eliane e Marlene.

Aos amigos da Fadenor, Abílio, Neto e Alexandra, pelo acesso ao banco de dados do concurso de 2014 e pelos valiosos relatórios elaborados para minha dissertação.

Aos colegas Dimas e Deyslane pelas ajudas; Eder, companheiro das aflições e dos estudos na madrugada, e a amizade verdadeira de Wellem Ribeiro da Silva, por tudo e pela parceria nas publicações.

Agradecimento ao Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho e Capital – Unimontes.

Aos meus irmãos pelo companheirismo na busca do saber; um agradecimento especial à irmã e madrinha Beja e ao Felipe pelo amor e apoio incondicional.

Um agradecimento especial à minha irmã Olga, a Tuca, pelas incursões na Imprensa Oficial em Belo Horizonte.

A todos da minha família que suportaram minhas ausências em festas, batizados, velórios, grupo de whatsapp, mas que se alegraram com minha conquista.

Agradecimento aos amigos Dr. Rogério, Dr. Jésus Felipe, Dr. Flavio e Dra Lilian Hurzedo, que cuidaram de mim na fase de escrita.

Aos amigos Fernando Rodrigues e Renata Maia pelo trabalho de revisão.

Ao Paulo, ao Francês e à Maria Tereza.

## RESUMO

A presente pesquisa, intitulada **PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ENSINO SUPERIOR: AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS DOCENTES TEMPORÁRIOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS**, foi realizada a partir de uma perspectiva marxista e tem como objetivo analisar as mudanças e as condições de trabalho impostas aos professores temporários da Universidade Estadual de Montes Claros, no período entre 2005 e 2019. A hipótese defendida é de que as transformações do mundo do trabalho e suas conseqüentes ações políticas e legislativas – por intermédio da aprovação de dispositivos legais como a Lei Complementar nº 100/2007 – podem ter causado o agravamento da precarização das condições de trabalho dos professores temporários em Minas Gerais, no período de 2005 até 2019. A metodologia foi organizada em três etapas: revisão bibliográfica, análise documental e pesquisa de campo. Na terceira etapa, a técnica utilizada foi a entrevista semiestruturada com um grupo de professores do ensino superior estadual. Os resultados da pesquisa permitiram associar a problemática da flexibilização contratual e precarização do trabalho docente às crises do capitalismo iniciadas na década de 1970 e à expansão do neoliberalismo. Tal expansão promoveu, de um lado, o encolhimento do Estado em relação aos programas sociais, e, por outro, o fortaleceu para que promovesse a desregulamentação do mercado, de tal forma que favorecesse uma nova ordem educacional: a transformação da educação em mercadoria. Desta forma, as Universidades estaduais, apoiadas na legislação regulamentadora e nos argumentos dos cortes orçamentários, têm se valido, por muitas décadas, da constante prática das contratações temporárias de professores por meio dos processos de designação. Observou-se que a legislação e as resoluções internas incidiram em rupturas do corpo docente, com disputas e conflitos que esvaziaram as lutas dos professores contra o contexto de flexibilização contratual e superexploração, resultados do avanço das políticas de cunho neoliberal advindas do Estado e da gestão da Universidade.

**Palavras-chave:** professor de educação superior, trabalho, flexibilização contratual, precarização.

## ABSTRACT

This research, entitled PRECARIZATION OF WORK RELATIONSHIPS IN HIGHER EDUCATION: THE WORKING CONDITIONS OF TEMPORARY TEACHERS AT THE STATE UNIVERSITY OF MONTES CLAROS, was fulfilled from a Marxist perspective and aims to show the changes and working conditions imposed on teachers from the State University of Montes Claros in the period between 2005 and 2019. One hypothesis is that transformations in the world of work and its consequent political and legislative actions - through evaluations of legal provisions such as Complementary Law N° 100/2007 - may have caused or worsened the precarious working conditions of temporary teachers in Minas Gerais, from 2005 to 2019. The methodology was organized in three stages: bibliographic review, the document analysis and field research. In the third stage, the method used was a semi-structured interview with a group of college professors that work in the state university. The results of the research made it possible to associate the problem of contractual flexibility and precariousness of teaching work with the crises of capitalism that began in the 1970s and the expansion of neoliberalism. Such expansion promoted the shrinkage of the State on the one hand, in relation to social programs, and, on the other side, strengthened it to promote the deregulation of the market in such a way as to favor a new educational order: the transformation of education into merchandise. In this way, state universities, supported by regulatory legislation and the arguments of budget cuts, have for many decades used the constant practice of temporary hiring of teachers through the designation processes. It was observed that the legislation and internal resolutions affected the disruption of the teaching staff, with disputes and conflicts that emptied the teachers' struggles against the context of contractual flexibility and overexploitation, results of the advancement of the neoliberalist political arising from the government and management of the University.

**Keywords:** college professor, work, contractual flexibility, precariousness.

## **LISTA DE FIGURAS**

- Figura 01** - Problemas nas condições de trabalho dos professores designados..... 102
- Figura 02** - Consequências da ausência dos designados na visão deles mesmos..... 121

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01</b> - Evolução da titulação dos entrevistados durante o vínculo com a UNIMONTES.....	89
<b>Gráfico 02</b> - Tempo de serviço designado na UNIMONTES .....	91

## **LISTA DE QUADROS**

**Quadro 01** - Comparativo da Distribuição de Encargos docentes e Liberação para Qualificação em conformidade com as Resoluções do CEPEX de 2005 até 2019..... 78

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 01</b> - Relação de cargo efetivo, número de vagas e titularidade no concurso de professores de 2002 .....	66
<b>Tabela 02</b> - Relação de vagas efetivas, número de aprovados e cargos remanescentes no concurso de 2002 .....	66
<b>Tabela 03</b> - Relação de vagas efetivas por área/subáreas e aprovados no concurso de 2014....	70
<b>Tabela 04</b> - Distribuição de professores de educação superior conforme a categoria funcional .....	74
<b>Tabela 05</b> - Distância dos campi avançados em relação à cidade de Montes Claros .....	105

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ADI</b>	Avaliação de Desempenho Individual
<b>ADUNIMONTES</b>	Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Montes Claros
<b>AGCS</b>	Acordo Geral de Comércio e de Serviços
<b>AGE</b>	Advocacia Geral do Estado
<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>CAPES</b>	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
<b>CCBS</b>	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
<b>CCET</b>	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
<b>CCH</b>	Centro de Ciências Humanas
<b>CCSA</b>	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
<b>CE/89-MG</b>	Constituição Estadual de 1989 de Minas Gerais
<b>CEMF</b>	Centro do Ensino Médio e Fundamental
<b>CEP</b>	Comitê de Ética em Pesquisa
<b>CEPAL</b>	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
<b>CEPEX</b>	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
<b>CEPT</b>	Centro de Educação Profissional e Tecnológica
<b>CF/88</b>	Constituição Federal de 1989
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis Trabalhistas
<b>CONSU</b>	Conselho Universitário
<b>COTEC</b>	Comissão Técnica de Concurso
<b>DE</b>	Dedicação Exclusiva
<b>DI</b>	Dedicação Integral
<b>DIG</b>	Diretoria de Informações Gerenciais
<b>DIM</b>	Dedicação com Maximização de Encargos
<b>DP</b>	Dedicação em Tempo Parcial
<b>ETS</b>	Escola Técnica de Saúde
<b>FACEART</b>	Faculdade de Educação Artística
<b>FADEC</b>	Faculdade de Administração e Finanças
<b>FADIR</b>	Unidade da Faculdade de Direito
<b>FAFIL</b>	Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras
<b>FAMED</b>	Faculdade de Medicina
<b>FELP</b>	Fundação Educacional Luiz de Paula

<b>FGTS</b>	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
<b>FHC</b>	Fernando Henrique Cardoso
<b>FIES</b>	Fundo de Financiamento Estudantil
<b>FMI</b>	Fundo Monetário Internacional
<b>FUNM</b>	Fundação Norte-Mineira de Ensino Superior
<b>GD PES</b>	Gratificação de Desempenho da Carreira de Professor de Educação Superior
<b>GEPT</b>	Grupo de Estudos e Pesquisa Trabalho – UNIMONTES
<b>IES</b>	Instituição de Ensino Superior
<b>INPS</b>	Instituto Nacional de Previdência Social
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>LC n°100/2007</b>	Lei Complementar n° 100 promulgada em 2007
<b>LDBEN</b>	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
<b>MEC</b>	Ministério de Educação e Cultura
<b>OCDE</b>	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
<b>OMC</b>	Organização Mundial do Comércio
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>PAM</b>	Programa Alimentar Mundial
<b>PIS</b>	Programa de Integração Social
<b>PNUD</b>	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
<b>PPGDS</b>	Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social
<b>PROUNI</b>	Programa Universidade para Todos
<b>REUNI</b>	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
<b>SEPLAG</b>	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
<b>SGRH-MG</b>	Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos de Minas Gerais
<b>SINAE</b>	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
<b>STF</b>	Supremo Tribunal Federal
<b>UEMG</b>	Universidade Estadual de Minas Gerais
<b>UNESCO</b>	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
<b>UNESP</b>	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
<b>UNICEF</b>	Fundo das Nações Unidas para a Infância
<b>UNIMONTES</b>	Universidade Estadual de Montes Claros

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO 1 - O TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: precarização e reconfiguração das relações de trabalho a partir da expansão do neoliberalismo.....</b>	<b>24</b>
<b>1.1 Neoliberalismo e a Universidade: a nova ordem educacional .....</b>	<b>24</b>
<b>1.2 Reconfiguração do Trabalho Docente na Educação Superior: precarização e flexibilização contratual.....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO 2 - A EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS DOCENTES TEMPORÁRIOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS: o caso da Universidade Estadual de Montes Claros.....</b>	<b>50</b>
<b>2.1 As Condições de Trabalho dos Docentes Temporários do Ensino Superior de Minas Gerais.....</b>	<b>51</b>
<b>2.2 A Política de Ensino Superior em Minas Gerais: a Universidade Estadual de Montes Claros.....</b>	<b>58</b>
<b>2.2.1 O acesso ao Cargo de professor de educação superior por concurso na UNIMONTES .....</b>	<b>62</b>
<b>2.2.1.1 O concurso de 1994.....</b>	<b>64</b>
<b>2.2.1.2 O concurso de 2002.....</b>	<b>65</b>
<b>2.2.1.3 O concurso de 2014.....</b>	<b>68</b>
<b>2.2.2 O acesso ao Cargo de professor de educação superior por designação.....</b>	<b>72</b>
<b>2.3 As Formas de Organização do Trabalho dos Professores Designados na UNIMONTES .....</b>	<b>74</b>

<b>CAPÍTULO 3 - OS DOCENTES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NA UNIMONTES: condições de trabalho</b> .....	85
<b>3.1 A trajetória dos professores temporários dentro da UNIMONTES</b> .....	88
<b>3.2 A realidade da Flexibilização contratual</b> .....	90
<b>3.3 A condição de designado como fator de geração de insegurança</b> .....	92
<b>3.4 A relevância do papel dos designados</b> .....	93
<b>3.5 Os contextos da remuneração dos designados</b> .....	97
<b>3.6 As transformações na forma de organização do trabalho dos designados</b> .....	99
<b>3.7 A precarização das condições do trabalho docente</b> .....	101
<b>3.7.1 A intensificação das atividades docentes</b> .....	103
<b>3.7.2 A responsabilidade pelo custeio das despesas de viagem e a precarização das condições financeiras</b> .....	105
<b>3.7.3 As tensões nas relações profissionais com os professores efetivos</b> .....	107
<b>3.7.4 O desrespeito da gestão da Instituição como fator de intensificação da precarização</b> .....	110
<b>3.8 As principais perdas dos designados da UNIMONTES: pesquisa e extensão</b> .....	112
<b>3.9 Os impactos da lei complementar nº100/2007 no agravamento da precarização da UNIMONTES</b> .....	116
<b>3.10 Implicações da ausência dos designados</b> .....	118
<b>3.11 A organização e o enfrentamento das mudanças</b> .....	122
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	127

<b>REFERÊNCIAS</b> .....	132
<b>APÊNDICE 1</b> .....	141
<b>APÊNDICE 2</b> .....	142
<b>ANEXO 1</b> .....	144

## INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como tema as transformações sociopolíticas ocorridas a partir da expansão do ideário neoliberalista e suas repercussões no trabalho docente do Ensino Superior em Minas Gerais.

O interesse pelo tema ocorreu com meu ingresso na carreira da docência, após ter trabalhado por mais de quinze anos como gestora de recursos humanos no setor industrial de produção de bens de consumo.

Como gestora de recursos humanos vivenciei a transformação da forma de organização do trabalho e a consequente precarização das condições de atuação dos trabalhadores da indústria na década de 1990. A sobrecarga de atividades, o aumento de responsabilidades, a exposição pública em reuniões de apresentação de resultados, os constrangimentos impostos pelas metas não alcançadas e, ainda, a onda de terceirização que disseminou as contratações de profissionais com vínculos empregatícios vulneráveis - que transformava o corpo técnico em prestadores de serviços e, os mais qualificados, em consultores.

A partir de 2007, minha opção pela docência e o ingresso em uma Instituição de Ensino Superior privada proporcionaram-me uma experiência profissional em condições precarizadas. A forma de remuneração por meio de cálculo por hora/aula; a intensificação de carga horária e de atividades adicionadas à rotina; a obrigatoriedade de se assumir uma diversidade de disciplinas fora da minha área de formação; as constantes reuniões nos finais de semana e, por fim, a insegurança em relação à continuidade do emprego - toda essa experiência em um contexto de precarização que, além de provocar-me desgaste físico, motivou um grande desejo de fazer parte do corpo docente de uma instituição pública.

Objetivando alcançar a qualificação para tornar-me professora universitária, ingressei no PPGDS/Unimontes e tive acesso às literaturas acerca das novas formas de organização do trabalho e, também, sobre a precarização no ensino superior. Tal literatura me permitiu constatar que as consequências da reestruturação produtiva, antes testemunhada por mim no meio industrial, haviam alcançado a docência de ensino superior com formatos bem próximos.

Como mestranda, tive a oportunidade de conviver com vários colegas docentes que, assim como eu, também almejavam a obtenção do título de mestre com a finalidade de ingressar em uma carreira docente pública - entretanto, alguns já atuavam na Unimontes como

temporários por meio de designação<sup>1</sup>. Desta forma, no primeiro ano do mestrado, estive em contato com suas recorrentes queixas sobre as desgastantes buscas de editais de contratação, a tensão em acompanhar os processos seletivos, os contratos precários por tempo determinado e as incertezas do próximo semestre. Também relatavam o aumento da carga horária em sala de aula com o contrato de 40 horas; as viagens constantes; a perda de autonomia e a desvalorização salarial e institucional.

A situação de docente temporário, que num primeiro momento me pareceu uma oportunidade para o ingresso na carreira, foi sendo revelada como uma forma árdua de exploração da força de trabalho. A aparência de boa alternativa profissional foi sendo desconstruída a partir da compreensão da desgastante realidade da rotina desses professores.

A oportunidade de fazer parte do Grupo de Estudos e Pesquisas Trabalho e Capital GEPT-Unimontes favoreceu o hábito das leituras marxistas. O acesso à leitura do primeiro livro de *O Capital*, de Karl Marx, dentro do GEPT-Unimontes, proporcionou-me uma nova visão sobre a relação capital-trabalho.

O desejo de aprofundar nos aspectos históricos, políticos, legislativos e institucionais a fim de melhor compreender e confrontar as aparências com a realidade, e a vontade de contribuir de alguma forma para a transformação das condições dos docentes temporários da Universidade se configuraram como meus interesses de pesquisa acerca da temática da precarização no campo do trabalho da docência de ensino superior.

A pesquisa ainda se justifica pelas dimensões do sistema estadual de ensino superior de Minas Gerais. Com apenas duas Universidades públicas - a Universidade Estadual de Minas Gerais e a Universidade Estadual de Montes Claros -, o sistema de ensino superior mineiro, no ano de 2019, possuía 33.053 discentes em seus cursos de graduação presenciais e à distância, e nas pós-graduações lato sensu e stricto sensu. Somados, os docentes que movimentam as atividades de ensino, pesquisa e extensão atingiram o total de 2.722 professores de Educação superior; desse total, 1.334 eram temporários, ou seja, 49% do corpo docente era formado por professores contratados, em situação de flexibilização contratual e precarização das condições de trabalho.

Ao pesquisar o sistema estadual de ensino superior de Minas Gerais, Amorim et al. (2018) nomeiam de superdesignação o que encontram nos dados da Diretoria de Informações Gerenciais (DIG) da subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos (SGRH-MG). A revelação de um pequeno número de professores efetivos em contraponto a uma maioria

---

<sup>1</sup> Como são conhecidos os professores contratados como temporários em Minas Gerais.

massificante de professores temporários dá visibilidade, segundo as autoras, a um grave problema do ponto de vista trabalhista da Educação em Minas Gerais.

Em Minas Gerais, os professores se dividem entre as categorias de efetivos e temporários. No período de 2007 até 2014, houve ainda uma terceira categoria, os efetivados - professores que atuavam como temporários na data da promulgação da Lei complementar nº100/2007 e que, por força da referida lei, passaram a ocupar cargos públicos sem a devida aprovação em concurso, mas em situação de estabilidade precarizada.

Não obstante, a longa duração da vigência da Lei complementar nº 100/2007 não foi impedimento para que seu artigo 7º<sup>2</sup> fosse julgado inconstitucional e vetado. Depois de uma acirrada batalha judicial, no final de 2014, 98 mil servidores vinculados à educação básica e superior perderam seus cargos em Minas Gerais (SOUZA, 2014).

Com a revogação da efetivação dos servidores e sua exoneração, ocorreu o fenômeno que Amorim et al. (2018) chamam de “superdesignação”. Ao invés de o Estado realizar os concursos necessários para o preenchimento das vagas, autorizou-se a contratação em massa de professores substitutos em vínculos empregatícios flexibilizados e com menos direitos que os efetivos.

Antes de prosseguir, é importante esclarecer que a flexibilização contratual não ocorre à margem das leis, mas é legitimada por adequações à legislação trabalhista que relativizam a proteção aos trabalhadores. As leis trabalhistas são flexibilizadas por alterações promovidas por projetos de leis devidamente aprovados no Congresso e sempre favorece o capital em detrimento dos trabalhadores (SANTANA, 2005).

A forma mais evidente dessa flexibilização contratual no serviço público em Minas Gerais é conhecida como “designação”. Sob o argumento de viabilizar a educação, outros serviços e os empregos, as leis são elaboradas e aprovadas para subtrair os direitos e as garantias dos professores, tais como o pagamento de férias, abonos, progressão na carreira, indenização em caso de demissão e as garantias de emprego. A flexibilização contratual à qual os designados são submetidos, na prática, se resume na admissão dos professores com a retirada de direitos trabalhistas de forma legal e configura uma forma de precarização do trabalho (VIEIRA; MACIEL, 2011).

O governo do Estado de Minas Gerais, apoiado em leis e dispositivos legais, tem utilizado, assim, de forma massiva, das contratações flexibilizadas (temporárias e com poucos

---

<sup>2</sup> O artigo 7º da lei complementar nº 100/2007 tornou os servidores contratados, em exercício na data da publicação desta lei, em titulares de cargos efetivos. Essa ocorrência jurídica ficou conhecida como efetivação pela Lei C100/2007. Os servidores tomaram posse sem a aprovação em concurso (MINAS GERAIS, 2007).

direitos trabalhistas). Essa foi uma situação construída ao longo de anos, não apenas dos últimos mandatos de governo, sendo um problema que vem se arrastando há décadas, mas que aparentemente se agravou com a efetivação promovida pela lei complementar nº 100/2007 e sua queda - que causou um retrocesso à condição de temporário para milhares de professores, abrangendo a Educação Básica e o Ensino Superior (AMORIM et al., 2018).

As Universidades estaduais têm se valido, por muitas décadas, da constante prática das contratações temporárias de professores e se justificam apoiadas nos argumentos dos cortes orçamentários (FRANCKLIN; FERNANDES, 2018). Tal forma de contratação expandiu-se expressivamente na década de 1980, em um cenário mundial de crise e sob a regra da precarização dos direitos trabalhistas (BOSI, 2007).

A necessidade de compreensão do caráter e dos desdobramentos das crises nas mudanças das formas de organização da educação superior e seus efeitos no trabalho docente público em Minas Gerais, bem como a identificação de uma lacuna teórica nos estudos acerca das produções científicas voltadas para as Universidades Estaduais, motivaram um olhar sobre as duas instituições, sobretudo no que concerne à temática dos professores temporários.

Inicialmente, nossa proposta era pesquisar as duas Universidades - UEMG e UNIMONTES -, mas, devido às significativas diferenças sobre as origens, as estruturas e as formas de gestão constatadas entre as duas instituições, essa proposta foi inviabilizada. A identificação das características peculiares de cada instituição representou a descoberta de universos completamente distintos. Tais diferenças demandariam formas específicas de pesquisa, e em virtude do breve tempo disponível para a realização desse trabalho, os estudos foram concentrados na Universidade Estadual de Montes Claros. Outra motivação para a escolha da UNIMONTES como campo de nossa pesquisa encontra-se justificada no seu expressivo raio de alcance social, que atrai e acolhe um grande número de discentes das cidades em seu entorno, se caracterizando, dessa maneira, como polo influenciador do desenvolvimento da região Norte de Minas Gerais.

O presente trabalho pretende contribuir, portanto, também, para a reflexão sobre os desafios que se impõem à educação superior na referida Universidade.

A Universidade Estadual de Montes Claros, que foi transformada em Instituição de Ensino Superior Pública, em 1994, tem tido igualmente uma presença constante de professores temporários, por vezes representando mais da metade do corpo docente - como exemplo, no ano de 2005, o percentual de temporários chegou a atingir os 61%. No ano de 2019, no site oficial da UNIMONTES, foram encontrados, para cursos variados, vinte e dois

(22) editais de designação para Professores de Educação Superior, o que indica que ainda se trata de uma importante modalidade de contratação.

A partir dessas ponderações, cabe perguntar: quais as mudanças e as condições de trabalho impostas aos professores temporários em virtude das reconfigurações do mundo do trabalho no período de 2005 a 2019 na Universidade Estadual de Montes Claros? A hipótese que conduziu essa pesquisa é a de que as reconfigurações do mundo do trabalho e suas consequentes ações políticas e legislativas, em especial por meio da Lei Complementar nº 100/2007, podem ter causado o agravamento da precarização das condições de trabalho dos professores temporários em Montes Claros, durante o período acima referido.

O recorte temporal, definido entre 2005 e 2019, teve o propósito de, por meio de uma análise comparativa das condições de trabalho dos docentes antes e após a vigência da Lei C. 100/2007, de 05 de novembro de 2007, comprovar a nossa hipótese de que esta lei representou um marco na piora das condições de trabalho; e como o processo de precarização tem se mostrado em evolução até a presente data.

A análise que esse estudo se propôs requereu uma visão apurada das transformações que o ensino superior vem sofrendo nas últimas décadas, pois a flexibilização contratual e a precarização das condições de trabalho dos docentes de ensino superior são processos que vêm evoluindo de longa data.

Nesse sentido, buscou-se relacionar os contextos histórico, político e econômico da expansão do neoliberalismo com suas consequências na forma de gestão do quadro de docentes da Universidade Estadual de Montes Claros, identificando a legislação específica sobre as contratações e reconfigurações das condições de trabalho dos docentes temporários no período de 2005 até 2019. Nosso objetivo foi o de investigar as perdas de direitos ocasionadas pelas reconfigurações do trabalho desses docentes, bem como os impactos da lei complementar nº 100 e da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº4876, que anulou seu artigo 7º.

Para se alcançarem os objetivos indicados, nossa metodologia foi organizada em três etapas: revisão de literatura, análise documental e pesquisa de campo. A revisão bibliográfica realizada teve por objetivo contextualizar, no panorama político-econômico mais amplo, o processo de precarização das condições de trabalho dos docentes de Ensino Superior em Minas Gerais.

A análise desenvolvida, além de se apoiar nos autores que serão apresentados a seguir, contou também com o apoio da obra de Marx (2014), a fim de se compreender melhor o

conceito de trabalho, bem como os desdobramentos e implicações históricas e políticas da crise estrutural do capital em relação ao trabalho docente.

Também nos auxiliaram a compreender nosso objeto de estudo os seguintes autores: Antunes (1995, 2002, 2015), sobre a abordagem acerca do trabalho; Beaud (1987); Heilbroner (1996); Hunt e Lautzenheiser (2013) e Harvey (2005), que enriqueceram as discussões sobre o neoliberalismo. Santos (2002) foi a referência para o entendimento do Consenso de Washington. A análise das influências das políticas nos contextos educacionais se fundamentou em Leher (2018), Lima (2002), Gomes (2008) e Gentili (1998). Sobre a universidade brasileira, a carreira de docente e suas condições de trabalho, nossas referências principais foram as contribuições de Chauí (2003), Dal Rosso (2008), Enguita (1991), Maués (2008, 2016) e Oliveira (2003).

A análise documental, por sua vez, foi muito importante para o aprofundamento dos aspectos legais que corroboram a desumanização do trabalho do docente temporário. Esta análise envolveu não só as leis federais e estaduais, mas também, as resoluções e portarias internas da Instituição pesquisada, conforme orienta Cellard (2008).

Num terceiro momento, realizou-se ainda uma pesquisa de campo que teve como método de coleta de dados a entrevista semiestruturada, e que envolveu dez professores temporários da Universidade Estadual de Montes Claros. Os autores que fundamentaram a metodologia do terceiro capítulo foram Bardim (1977), acerca da análise de conteúdo; e Poupard (2008), que contribuiu nas interpretações das entrevistas. As contribuições de Deslauriers e Kérist (2008) ajudaram no delineamento e abordagem da pesquisa, e Orlandi (2005) foi a referência de análise do discurso.

O projeto dessa pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Unimontes – CEP/UNIMONTES, tendo sido devidamente aprovado e considerado de mérito, relevância e eticamente adequado.

A presente dissertação está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo, intitulado “O trabalho do docente no ensino superior: precarização e reconfiguração das relações de trabalho a partir da expansão do neoliberalismo”, apresenta uma breve análise do percurso histórico e dos contextos econômico e político que permitiram o florescimento do neoliberalismo, bem como suas influências nas formas de gestão das universidades estaduais mineiras. Nesse capítulo, analisamos a perspectiva da nova ordem educacional estabelecida pelo capitalismo mundial à educação de ensino superior. Esta ordem conduz a um alinhamento da educação com o mercado e à formação de um mercado de capacitação de mão de obra profissional na esfera da graduação. Também são definidas as categorias analíticas

consideradas balizadoras do nosso objeto de pesquisa: a precarização do trabalho docente e a flexibilização contratual.

O segundo capítulo, “A Educação Superior e os docentes temporários no Estado de Minas Gerais: o caso da Universidade Estadual de Montes Claros”, tem início com o debate acerca das tendências de flexibilização contratual, de precarização do trabalho docente do ensino superior e suas condições de trabalho no Estado de Minas Gerais. Apresenta-se aí nosso campo de pesquisa: a Universidade Estadual de Montes Claros, sua história, seu contexto sociopolítico, as formas de acesso ao cargo de professor de educação superior no âmbito de suas legislações internas, a forma de organização do trabalho docente e, por fim, as condições de trabalho.

No terceiro capítulo, intitulado “Os docentes temporários da Educação Superior na Unimontes: condições de trabalho”, analisamos os impactos das crises do capital sobre as mudanças na forma de gestão e organização do trabalho docente no contexto das atividades dos professores temporários: a vulnerabilidade dos contratos e a precarização das condições de trabalho, os mecanismos adaptativos e as formas de organização da categoria para o enfrentamento dos problemas constatados.

Utilizou-se o termo professores “temporários” quando a discussão estava na esfera nacional. Quando o contexto analisado é o das contratações temporárias em Minas Gerais, o termo utilizado é o de professores “designados” – expressão empregada no Estado para identificar os contratados por tempo determinado no setor da Educação.

## **CAPÍTULO 1 - O TRABALHO DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR: precarização e reconfiguração das relações de trabalho a partir da expansão do neoliberalismo**

O presente capítulo objetiva relacionar o contexto histórico, político e econômico da expansão do neoliberalismo e suas consequências na gestão da Universidade Estadual de Montes Claros, e mais precisamente as consequências desse contexto sobre a reconfiguração da organização do trabalho do Professor de Educação Superior.

O capítulo está dividido em duas seções: na primeira, “Neoliberalismo e a Universidade Pública: a nova ordem educacional”, apresentamos uma breve análise do contexto que permitiu o florescimento do ideário neoliberal, seu percurso histórico, bem como suas influências nas formas de gestão das Universidades Estaduais mineiras; na segunda seção, “Reconfiguração do trabalho docente na educação superior: precarização e flexibilização contratual”, são definidas as categorias analíticas consideradas balizadoras do nosso objeto de pesquisa: a precarização do trabalho docente e a flexibilização contratual.

### **1.1 Neoliberalismo e a Universidade: a nova ordem educacional**

A Segunda Guerra Mundial é vista como “[...] o maior evento da história da destruição criativa do capitalismo” na perspectiva de Harvey (2005, p. 27). A destruição provocada por essa guerra permitiu o grande avanço dos processos capitalistas e gerou mudanças radicais no trabalho e nos hábitos de consumo.

Assim, para entender melhor os impactos sofridos pelos trabalhadores e, conseqüentemente, pelos docentes, retrocedemos ao período do pós Guerra, ou seja, após 1945, durante a reconstrução da Europa Ocidental.

Os contornos geográficos e geopolíticos foram definidos em uma nova configuração mundial que permitiu novas práticas de poder, sobretudo dos Estados. Tal cenário perdurou por três décadas - foram os chamados Trinta Anos Gloriosos do Capitalismo. A economia se manteve em crescimento por três décadas, a hegemonia de alguns blocos de poder não era questionada e parecia que tudo progredia (BEAUD, 1987; HEILBRONER, 1996; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Podemos perceber que nesse período prevaleceu um modelo de políticas econômicas que se alicerçava sobre o arcabouço do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*). O ônus de políticas que proporcionavam condições mínimas de educação, saúde, habitação, renda e

seguridade social aos cidadãos coube ao Estado. No pós-guerra, durante as três décadas seguintes, o Estado exercia a regulação da economia e administrava os recursos de amparo à população por intermédio dos serviços de natureza pública, que eram identificados como direitos sociais dos cidadãos (HARVEY, 2005).

Entretanto, após as três décadas de ouro do capitalismo, o crescimento estagnou, compondo o cenário da crise econômica da década de 1970, e a busca pela revitalização da economia constituiu o substrato econômico e social que proporcionou o florescimento do neoliberalismo.

A crise da década de 1970 alterou a lógica da organização da produção e, conseqüentemente, do trabalho, com a finalidade de conter a queda dos lucros, e para isso, novos e elaborados sistemas de produtividade entraram em cena. Os novos padrões de gestão organizativa do processo produtivo e de trabalho foram adotados em países industrializados e em fase de industrialização de todo o mundo. O fôlego da industrialização nos países periféricos, esmaecido no início da crise, pareceu se recuperar com os novos sistemas de gestão e os investimentos internacionais (DRUCK, 1999; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Entretanto, a chegada à década de 1980 levou o mundo a testemunhar mudanças ainda mais radicais nas formas de produção e nas relações de trabalho no mundo capitalista. Se por um lado o salto tecnológico relacionado à automação, à robótica e à microeletrônica nos ambientes das fábricas provocou o desemprego estrutural, por outro, as crises econômicas e a dominação hegemônica do capital gerou a crise do endividamento dos países periféricos, alterando em definitivo o mundo do trabalho (BEAUD, 1987; HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

Antunes (1995), Gomes (2008) e Oliveira (2003) avaliam que no Brasil, assim como em outros países, o mundo do trabalho se modificara de maneira drástica, especialmente na forma de organização e nas relações sociais. As transformações se caracterizam predominantemente pela incorporação de novas tecnologias, modelos de gestão, aumento do desemprego estrutural, crescimento da informalidade e surgimento das formas flexíveis de contratação, quase sempre com a redução de salários e dos direitos trabalhistas (ANTUNES, 1995).

A decadência do sistema monetário internacional, acordado em Breton Woods nos últimos anos da Segunda Guerra Mundial, e os impasses envolvendo a produção, a distribuição e o preço do petróleo, acarretaram a escalada da inflação e o desemprego se mostrava em ascensão. A estagnação da década de 1970 permanecia e o desemprego cresceu

vertiginosamente na década de 1980. Um longo período de crise econômica, da qual até hoje o mundo enfrenta consequências (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013).

As dificuldades de se obter uma solução para as crises das décadas de 1970 e 1980, e a emergência de se revitalizar a economia, constituíram o substrato econômico-social adequado para o florescimento do neoliberalismo. Um ano pode ser considerado emblemático para a ascensão do neoliberalismo: 1979, quando o presidente do Federal Reserve Bank, Paul Volcker, nomeado pelo então presidente estadunidense James Carter, abandonou os princípios das políticas fiscais e monetaristas do *New Deal* e, objetivando estancar a inflação, implantou uma série de medidas econômicas monetárias que ficaram conhecidas como Choque Volcker (DUMÉNIL e LÉVY, 2004).

A estratégia utilizada por Volcker foram as sucessivas elevações das taxas de juros com a finalidade de conter a inflação. Quando os índices das taxas de juros chegaram à casa dos 20%, patamar esse que provocou uma persistente recessão, abateu-se o pleno emprego, as fábricas e os sindicatos, e a economia, deprimida e arrasada, breiou a inflação. (DUMENIL e LÉVY, 2004, p. 12).

O mercado interno estadunidense sentiu os impactos na baixa do consumo e, assim, a alternativa encontrada pelos Estados Unidos para enfrentar os reflexos dessa depressão foi ampliar seu domínio, construindo um império sem colônias. Utilizando-se de seu poder financeiro e bélico, estabeleceu alianças governamentais, nas quais oferecia segurança política e militar em troca de favorecimentos comerciais (HARVEY, 2005).

O avanço desse império dependia das quedas das fronteiras e, para tanto, um conjunto de ideias fundamentais do neoliberalismo começou a apropriar-se de contornos de políticas econômicas que favorecessem a liberação do comércio mundial. Contudo, ainda era preciso promover a institucionalização do neoliberalismo como forma de governo que tivesse força suficiente para derrubar os percalços alfandegários. Em alguns países, essa institucionalização se deu pela força da ditadura e dos golpes militares sustentados pelos Estados Unidos, e em outros, a tática hegemônica utilizou-se das dificuldades dos países periféricos frente às suas dívidas externas, impondo-lhes medidas de ajustes internos (HARVEY, 2005).

Em 1989, um evento que ficou conhecido como Consenso de Washington promulgou um conjunto de ideias que passaram a ser exigidos pelo FMI e Banco Mundial como condicionantes para as renegociações e/ou novos empréstimos. As economias dos Estados periféricos beiraram a falência ao adotarem tais medidas, mas com o avanço da doutrina neoliberalista os interesses hegemônicos estadunidenses foram garantidos. (GENTILI, 1998; HARVEY, 2005; SANTOS, 2002).

Dentre as ideias apresentadas na referida cartilha neoliberal são listados, abaixo, de maneira sintética, os principais eixos diretores, conforme Gentili (1998) e Santos (2002):

- a) Encolhimento da Máquina Governamental - o Estado deveria cortar gastos, diminuir as suas dívidas, encolhendo seu tamanho e seus programas sociais, a fim de demandar menor cobrança de tributos;
- b) Abertura comercial - redução do protecionismo ao mercado interno com redução das taxas alfandegárias e abertura para o investimento estrangeiro;
- c) Reforma tributária/fiscal - reformulação do sistema tributário (arrecadação de impostos), minimizando os tributos para as empresas, com a finalidade de contribuir para sua competitividade;
- d) Privatização - amplo programa de privatização das estatais, tanto em áreas comerciais quanto nas áreas de infraestrutura, para garantir o predomínio da iniciativa privada em todos os setores;
- e) Desregulamentação progressiva do controle econômico e das leis trabalhistas.

Os eixos diretores do Consenso de Washington corroboram a visão do mercado como autorregulador da economia e implicam em uma significativa mudança das atribuições do Estado perante a economia e a sociedade. As forças do mercado seriam a única forma de regulação econômica, e o Estado deveria abrir mão de qualquer forma de atuação direta na economia em prol da livre competição entre os agentes econômicos. Cabe ao Estado, portanto, por meio de seu legítimo poder de coerção, usar a força para garantir a ordem e a legalidade, aportes necessários ao processo de acumulação do capital. No Estado, estabelecer a ordem significa impedir a insurgência da classe trabalhadora e reduzir a eficácia da luta de classes empreitada pelos trabalhadores. Esse delineamento de um Estado Mínimo surge como antagonismo ao papel de financiador das forças de trabalho por vias políticas e sociais do Estado de Bem-Estar Social (SANTOS, 2002; WALLERSTEIN, 2002).

Por conseguinte, tais diretrizes de ajustes e estabilização econômicas recomendadas pelo Consenso de Washington não eram exatamente inovadoras, pois já haviam sido desenvolvidas na Inglaterra e nos Estados Unidos desde as décadas de 1970 e 1980, quando o neoliberalismo começou a avançar pelo mundo das políticas de governo, aplicando suas estratégias de retomada do crescimento econômico e acumulação do capital, por meio de um modelo de Estado não-intervencionista e coercitivo das lutas de classes (HARVEY, 2005; SANTOS, 2002).

Entretanto, foi a partir da década de 1990, com a oficialização de seu ideário através do Consenso de Washington, que a ideologia e as políticas neoliberais emergiram fortemente, em especial nos países latino-americanos, nos quais a dívida externa era maior, e o FMI e o Banco Mundial instituíram a cartilha neoliberal como pré-requisito para a cooperação econômica na renegociação das dívidas e retomada dos novos empréstimos (COSTA, 2011).

Os chamados programas de estabilização das economias periféricas não tratavam especificamente das políticas educacionais. Eles determinavam, contudo, a necessidade da reforma do Estado, na qual estava contida a reforma da educação na maioria dos países periféricos (SANTOS, 2002).

O Estado, ao se reformar, impelido pelas influências dos países hegemônicos, segue o fluxo da agenda neoliberal. Distancia-se dos setores básicos ou sociais. Em relação ao mercado e ao mundo do trabalho, afasta-se da regulação e coloca-se em defesa da flexibilização e da expansão do setor dos serviços privados. Essas medidas são características do Estado mínimo, não-intervencionista e financiador do capital (MOURA, 2018).

Na educação, percebemos uma forte influência das agências de desenvolvimento social, tais como UNESCO e UNICEF<sup>3</sup>, nas reformas da educação dos países periféricos. Suas propostas de fomento à educação, incutidas nos programas de desenvolvimento sociais, priorizavam a formação profissional e estavam alinhadas com as necessidades de expansão do capital, que, por sua vez, demandavam mão de obra capacitada (COSTA, 2011; LIMA, 2002).

O neoliberalismo dá outra dimensão à relação entre trabalho e educação. O investimento na educação é para aumentar a produtividade econômica do ser humano, portanto, capacitar a mão de obra. Tais proposições nortearam as transformações educacionais na esfera do Ensino Superior no Brasil, e Lima (2002) observa que as agências mencionadas valorizavam e priorizavam a educação básica e técnica em detrimento do Ensino Superior.

O primeiro ano de governo do presidente Fernando Henrique Cardoso iniciou diversas reformas no setor da educação. Um conjunto de propostas de alteração da constituição, medidas provisórias e projetos de leis foram organizados pelo Ministério da Educação, que fomentou, de maneira ativa, as reformas educacionais. Tais propostas espelhavam as recomendações das agências internacionais vinculadas à ONU<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF).

<sup>4</sup> Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e Programa Alimentar Mundial (PAM) são agências internacionais com grande influência nas políticas de educação dos países periféricos que, alinhadas com a crescente onda neoliberal - que propagava a qualificação como forma de vencer a pobreza -, orquestraram as reformas educacionais nos países periféricos (LIMA, 2002).

A educação básica e técnica, por sua relevância na capacitação e formação de mão de obra indispensável aos planos de desenvolvimento e das estratégias de combate à pobreza, foi priorizada. Sob as diretrizes das agências da ONU, observamos o redirecionamento das verbas do ensino superior à formação fundamental/técnica. Também recomendaram a diversificação das fontes de financiamento das Universidades como forma de equacionar a captação de recursos (LIMA, 2002; UNESCO, 1990).

Na Conferência Mundial Educação para Todos, de Jomtien (Tailândia), organizada pelas agências internacionais da ONU e várias Organizações Não Governamentais no ano de 1990, porém sob o apoio e a regência do Banco Mundial, os representantes das agências vocacionadas à educação trataram essencialmente da satisfação das necessidades básicas de aprendizagem e produziram a chamada Declaração de Jomtien. Nesse documento constam as diretrizes de reordenamento das políticas educacionais dos países membros das Nações Unidas para o objetivo de atender às necessidades básicas de aprendizagem. O compromisso firmado pelos países membros da ONU nessa conferência levou o Brasil, em cumprimento às resoluções do documento assinado, a realizar a Conferência Nacional Educação para Todos, em 1994, e a produzir o Plano Decenal Educação para Todos (1994-2003). No mesmo período, foi implantado o Programa Educação para Todos no Brasil, com ações totalmente voltadas para o ensino básico e secundarista (BRASIL, MEC/INEP, 2000).

No discurso do Ministro da Educação, Paulo Renato Souza (2000), proferido por ocasião do I Seminário Nacional Educação para Todos: avaliação da década, no ano de 2000, são ressaltadas as seguintes conquistas:

1. Continuidade das políticas: houve um esforço nacional contínuo ao longo dos anos 90, uma preocupação do País com a educação básica, o que não tinha sido característica da política educacional nas décadas anteriores;
2. Regime de colaboração: tivemos envolvimento e articulação muito maiores entre os três níveis de governo - União, Estados e Municípios - em torno da promoção da educação básica como prioridade nacional;
3. Surgimento de novos atores: vimos um crescente envolvimento das organizações não-governamentais e da sociedade civil organizada nas questões educacionais, revelado tanto na formulação de políticas quanto na análise de resultados, principalmente nas ações diretas para melhorar a qualidade da educação;
4. Mobilização Social: empenhamo-nos para chamar a comunidade a participar cada vez mais da educação, o que se traduz nos conselhos e associações de pais e mestres, no Programa Acorda, Brasil, etc.;
5. Participação do setor empresarial: é perceptível o maior envolvimento das empresas com a educação. (SOUZA, 2000, p. 9).

A partir da elucidação das conquistas apontadas pelo ministro Paulo Renato de Souza (2000) em virtude da concentração dos esforços na educação básica, de acordo com Lima (2002) surgiram três fenômenos: a assimetria da aplicação dos investimentos educativos, que

focalizava os níveis mais baixos das etapas educacionais, mais precisamente no ensino fundamental - em detrimento dos demais; uma percepção do processo educacional como escada - a expansão de um nível após o outro, começando pelo fundamental, depois o secundário e, por último, o superior, preterindo-se o ensino superior; e a visão de que a democratização e o acesso ao ensino superior se darão pelo incremento dos setores privados no financiamento e execução das políticas educacionais.

Observamos, a partir da década de 1990, uma escalada da iniciativa privada em todos os campos, não só na esfera econômica, mas também nos espaços sociais e educacionais, que se intensificou no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso. Conforme Lima (2002),

O projeto político regido por estes organismos internacionais através dos acordos comerciais é caracterizado, desta forma, pelo aprofundamento do processo de privatização de setores estratégicos dos países periféricos, desnacionalizando a educação, a ciência e a tecnologia e as telecomunicações. Esta desnacionalização se expressa na pressão que estes organismos realizam no sentido de garantir a abertura para que empresas estrangeiras controlem empresas nacionais, escolas e centros de pesquisa dos países da periferia do capitalismo. (LIMA, 2002, p. 60).

O governo de Cardoso, sob o argumento de que a educação superior brasileira enfrentava problemas crônicos, tais como baixo volume de matrícula, baixa relação aluno/professor, cursos de baixa qualidade, autonomia inadequada, principalmente na dimensão financeira, levou a educação superior a se adequar aos imperativos da centralidade econômica e impôs um conjunto de reformas visando ajustar a educação às novas exigências do capital. Sob a alegação do aumento da demanda pela graduação em função das exigências do mercado, exigia-se que se ampliasse o volume de matrículas, e promoviam-se, ao mesmo tempo, profundos cortes orçamentários nas universidades públicas (GOMES, 2008).

A descapitalização dessas instituições chegou a atingir até mesmo os serviços básicos, como água, luz, telefone, laboratórios, acervo bibliográfico, computadores e materiais diversos (LIMA, 2002), e tais políticas de redução orçamentária foram legitimadas pelas propostas inseridas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) n.º 9.394/96, que embora determine que a União assegure anualmente, em seu Orçamento Geral, recursos suficientes para manutenção e desenvolvimento das instituições de educação superior por ela mantidas, enfatiza o ensino básico e favorece a expansão do ensino superior privado, como veremos a seguir.

A partir da aprovação da LDBEN n.º 9.394/96, a organização acadêmica das instituições de Ensino Superior passou a ser estratificada em: Universidades, Centros

Universitários, Faculdades Integradas, Institutos e Escolas Superiores. Conforme a lei, o ensino superior deve incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, porém, em suas cláusulas, não existe uma obrigatoriedade para as instituições não classificadas como universidades realizarem investimentos em pesquisa e extensão. A ausência explícita da obrigatoriedade desse investimento acabou favorecendo, desta forma, a expansão do ensino superior privado (GOMES, 2008).

Neste contexto, as Universidades passaram a ser distinguidas por desenvolverem o tripé ensino-pesquisa-extensão e contarem ainda com autonomia didática, administrativa e financeira. Já os Centros Universitários se caracterizam por atuarem em várias áreas, com autonomia para a abertura e fechamento de cursos e vagas. As demais Instituições de Ensino Superior demandariam ter aberturas ou fechamento de cursos (DIAS SOBRINHO, 2003).

A LDBEN 9.394/96, maquiada por um discurso pseudodemocrático de inclusão social e redução das desigualdades, contribuiu para a expansão do ensino superior privado, pois em contraponto à intransigente política de cortes orçamentários impostos às universidades públicas, favoreceu uma crescente expansão e diversificação das instituições privadas, reduzindo-lhes os custos das atividades de pesquisas e extensão, bem como concedendo autonomia para ampliarem as ofertas de cursos voltados para atender às demandas de formação de mão de obra técnica superior para o mercado de trabalho (GOMES, 2008; OLIVEIRA, 2009).

As facilidades oferecidas na liberalização da oferta de ensino superior no campo privado só podem ser interpretadas como um movimento de mercantilização. A crescente desresponsabilização do Estado acerca das Universidades, vista de modo especial nos discursos favoráveis às Parcerias Público-Privadas, insere a educação superior no campo dos serviços não exclusivos do governo. Ela deixa de ser um bem público para ser um instrumento de apropriação material e de acumulação (GENTILI, 1998; DIAS SOBRINHO, 2003).

Dentre as características das transformações que o cenário universitário enfrenta, ao se aproximar do privado, a mais significativa é a mudança da identidade da formação superior como um bem cultural que passou a ser vista como um bem econômico; o curso superior, uma meta para o maior número possível de pessoas que possam pagar e que se reverterá em recurso econômico; e que seja benéfico à sociedade como recurso de desenvolvimento social e econômico do país. Com essas características, submete-se às mesmas leis políticas e econômicas e ao mesmo tratamento do Estado Mínimo (FRIGOTTO, 2006; GENTILI, 1998; ISAIAS, 2003).

A redução do compromisso do Estado com a Universidade pública tem como principal característica o direcionamento do erário para outros setores e a consequente busca da diversificação das fontes de financiamento das instituições. Como alternativa de sobrevivência, as instituições foram impelidas a buscar recursos na aproximação com o setor privado e a submeter-se às suas prioridades de demandas de mão de obra e inovação, que determinavam os financiamentos (LIMA, 2002; DIAS SOBRINHO, 2003).

A acumulação de capital parece repousar cada vez mais na capacidade de criação e de formação de mão de obra da sociedade. As reformas neoliberais no campo da educação têm sido norteadas pela crescente importância do saber na sistemática competição entre as economias (LAVAL, 2004). A lógica e os interesses do mercado desconstruem o papel de lugar de luta contra as desigualdades e de acesso democrático ao conhecimento das Universidades, e direciona a sua gestão para uma doutrina de negócios focada em lucros (LIMA, 2002; DIAS SOBRINHO, 2003).

Luís Inácio Lula da Silva assume a presidência do Brasil no período entre 2003 a 2011, e prossegue implementando o mesmo tipo de política no campo da educação. Diante disso, “[...] pode-se afirmar que não existem diferenças significativas em relação aos governos FHC e Lula” (GOMES, 2008, p. 28) no que se refere às políticas de educação superior e ao repasse de verbas para o ensino privado. Entretanto, percebe-se uma demarcação da democratização pelos programas de inclusão de setores tradicionalmente excluídos pela sociedade, como, por exemplo, os negros e os índios.

No governo de Cardoso era possível perceber um discurso proferido de maneira direta de se ampliar o acesso à graduação por meio da expansão desgovernada da privatização do ensino superior e da primazia do privado sobre o público, entretanto, o governo Lula assume um discurso claramente enunciador da democratização e da justiça social através da redistribuição de renda e ainda envolveu a inclusão de grupos excluídos da educação superior, como, por exemplo, a população negra e os grupos étnico-raciais (GOMES, 2008).

Foram criados e implementados, no governo Lula, três programas de acesso às instituições de ensino superior (IES) privadas, a saber: o PROUNI (Programa Universidade para Todos), que consistiu em bolsas de estudos para alunos de baixa renda provenientes de escolas públicas para ingressarem em instituições privadas; o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), que objetivava criar condições de ampliação do acesso e permanência nas universidades; e o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), mais um recurso para acesso ao

ensino privado através de financiamento da educação superior em instituições privadas (GOMES, 2008, p. 28).

Tanto o FIES quanto o PROUNI, embora tenham aberto um canal de inclusão social e de democratização do acesso à educação superior, também viabilizaram a expansão da iniciativa privada e a consequente mercantilização do ensino superior. O primeiro financiou diretamente o pagamento das mensalidades e o segundo, através da isenção fiscal, acabaram por representar, juntos, repasses do dinheiro público para as instituições privadas (CARVALHO, 2006).

Percebemos também que as reformas educacionais que dilapidaram as universidades tinham um único objetivo: “forçá-las a se enquadrarem e se moldarem ao formato mercantilista educacional” (GOMES, 2008, p. 26). O ajustamento das instituições superiores públicas ao mercado e seus interesses econômicos (GOMES, 2008). As universidades públicas, como qualquer empresa que é forçada a se ajustar ao mercado, de um lado, foram submetidas a profundas restrições nas políticas de recursos humanos e cortes orçamentários; por outro lado, tornaram-se susceptíveis às exigências de resultados, tais como expansão do volume de matrículas, melhora nos indicadores de eficiência na graduação, elevação da produtividade científica e a busca de verbas para pesquisa e extensão empreendida junto ao setor privado. Ajustamentos de itens de produtividade da Universidade pública ao mercado da educação (CARVALHO, 2006).

As mudanças nas estruturas das universidades também espelham uma outra face da acumulação do capital. O fenômeno demonstra a tendência do capitalismo de se reinventar quando as suas contradições impedem a continuidade das taxas de lucro elevadas, com a invenção novos mercados. A burguesia organizada em suas diversas frações trava uma batalha de enquadramento do trabalho ao capital. A subsunção do trabalho ao capital, com um mascarado discurso de modernização, busca ajustar as instituições públicas, incorporando-lhes fundamentos das gestões de produção privada, cuja finalidade é de aproximá-las ao modo de ser do capital, transformando as Instituições de Ensino Superior em prestadoras de serviços (FERRAZ, 2008).

Chauí (2003) defende a impossibilidade da transmutação da universidade em organização prestadora de serviços. Segundo a autora, a universidade é uma instituição social desde seu surgimento (no século XIII europeu) e sempre esteve vinculada a uma prática social alicerçada no reconhecimento de sua legitimidade pública e de sua autonomia para a prática de suas atribuições sociais inseridas na luta de classes. Os ordenamentos, as regras, as normas e os valores de reconhecimento e legitimidade da universidade moderna fundaram-se na

conquista da ideia de um conhecimento tanto quanto da sua transmissão como direito social. Desta forma, tornaram-se inseparáveis as características de instituição formadora, reflexiva, criativa e crítica. Por outro lado,

Uma organização difere de uma instituição porque se define por uma outra prática social, qual seja, a de sua instrumentalidade: está referida ao conjunto de meios particulares para a obtenção de um objetivo particular. Não está referida a ações articuladas às ideias de reconhecimento externo e interno, de legitimidade interna e externa, mas a operações definidas como estratégias balizadas pelas ideias de eficácia e de sucesso no emprego de determinados meios para alcançar o objetivo particular que a define. É regida pelas ideias de gestão, planejamento, previsão, controle e êxito. Não lhe compete discutir ou questionar sua própria existência, sua função, seu lugar no interior da luta de classes, pois isso que para a instituição social universitária é crucial, é, para a organização, um dado de fato (CHAUI, 2003, p. 24).

A universidade-instituição se insere no interior de um ordenamento que permite, mesmo que não necessariamente, a luta contra as desigualdades forjadas pelo capital. A universidade-organização econômica tem como finalidade e está a serviço do capital. A passagem da universidade de instituição social à organização econômica insere-se na mutação geral da sociedade, sob os efeitos da nova forma do capital. Sua função tem um caráter operacional de formação de mão de obra, de profissionais devidamente adaptados às demandas e exigências do mercado, bem como está voltada para si mesma e para sua sobrevivência sob estrutura de gestão de negócios e lucratividade (CHAUI, 2003).

Na medida em que a burguesia organizada acumula vitórias na batalha político-ideológica, a universidade passa a se assemelhar a uma fábrica que produz em série mercadorias e serviços intelectuais. As demarcações entre público e o privado se tornam cada vez mais esmaecidas. As relações da universidade com o mercado se aproximam por interferência das políticas públicas que focalizam o desenvolvimento científico associado às demandas do mercado consumidor. O conhecimento produzido pelas universidades distancia-se, assim, da coletividade, deixa de ser bem público e passa a ser dominado e regulado pelo regime do direito civil, e gerido como um produto de empresa privada (FERRAZ, 2008).

A educação é alvo de um paradoxo que a considera essencial para formar mão de obra para a produção capitalista dos países em desenvolvimento, porém, não merecedora de receber os devidos investimentos, não teve seus investimentos preservados e ainda foi submetida aos cortes no orçamento do Estado. A justificativa dessa desoneração está vinculada à ideia que aparece constantemente nos discursos políticos: a de que os problemas da educação no Brasil não estão relacionados às verbas, e sim, à má gestão das instituições (LEHER, 2018).

Resgatando as orientações gerais do Banco Mundial para o ensino superior no Brasil, não podemos deixar de enfatizar que elas apontam para propostas de reformas fortemente privatistas. Sob o argumento de modernização e de ampliação da sua capacidade de atendimento, pretendem a privatização, porém, camuflada em uma transformação aparentemente democrática, viabilizam a formação do mercado educacional. As estratégias de políticas públicas adotadas nas últimas décadas pelo Estado se dão no sentido de afastar-se do financiamento das universidades públicas, não atender às suas necessidades, deixando-as à sua própria sorte e empurrando-as a procurarem fórmulas para sobreviverem no mercado educacional. O que o Estado almeja é que as universidades públicas deixem de ser um ônus para si e se transformem em organizações, de prestação de serviços e de destacado desempenho econômico, não por sua imposição, mas por um projeto próprio, de cunho neoliberalista, concordando que essa seria a solução para sua sobrevivência e legalizando o institucionalizado mercado da educação superior (MAUÉS, 2008).

Segundo Maués (2008), a Organização Mundial do Comércio (OMC) tem influenciado nas definições das políticas de educação, em especial na América Latina, e sobretudo após a assinatura do Acordo Geral de Comércio e de Serviços (AGCS). O propósito do AGCS é a liberação da livre comercialização de 156 tipos de serviços, inclusive públicos, entre os países membros, e a educação está entre eles. Neste raciocínio, a educação, e em destaque a educação superior, se transforma em negócio e reforça a institucionalização da nova ordem: a educação passando, assim, de direito social a mercadoria.

Não ignorando os problemas organizativos e de gestão das Universidades, mas as consequências dos baixos investimentos nas instituições públicas de ensino superior dos últimos governos federais e a tendência à privação das instituições, revela-se o quão longe está a prioridade educacional dos governos do Brasil. Há que se pensar nas lógicas contraditórias dessa tela, com as instituições e o sistema de ensino promovendo os valores das organizações privadas, tais como produtividade, competitividade, operacionalidade, racionalidade instrumental e o lucro (SGUISSARDI, 2015).

As lógicas neoliberais dão um enfoque utilitário-produtivista a um novo modelo educativo, que se estende numa sequência de imperativos, exigências, prioridades e expectativas colocadas à educação pelos arranjos e processos econômicos globalizados para atendimento das necessidades do capital. Assim, se robustece a tendência da nova ordem educacional, na qual os organismos internacionais, já citados, criam formas de controle sobre os governos para que os mesmos determinem novas políticas educacionais em sintonia com condicionalidades e exigências impostas pelo capital a respeito da educação superior como

formação de mão de obra, geração de inovação e tecnologia necessárias ao seu avanço, bem como um novo mercado de espoliação do capital (FERRAZ, 2008; MAUÉS, 2008).

A educação, vista como negócio, prioriza a redução de custos com forte intenção na elevação do lucro e a flexibilização das relações de trabalho surge como alternativa capitalista de gestão de pessoas dentro das Universidades, levando a um quadro de precarização do trabalho docente (FERRAZ, 2008; MAUÉS, 2008).

A legitimação do contrato de trabalho do docente por tempo determinado, de acordo com Ferreira e Abreu (2014), evidencia o afrouxamento dos vínculos de trabalho na esfera pública e corrobora com as práticas de precarização como consequência de uma realidade socioeconômica neoliberal.

Esta seção trouxe uma perspectiva acerca da nova ordem educacional estabelecida pelo capitalismo à educação de ensino superior: a formação de um mercado de capacitação de mão de obra profissional. E nessa conjuntura estão inseridos os professores em condições de trabalho permeadas pela intensificação, sobrecarga de carga horária e de tarefas, com contratos temporários e subtração de direitos e perdas salariais, caracterizando um labor precarizado e flexibilizado.

Feita a análise do contexto que permitiu o florescimento do neoliberalismo e suas influências nas formas de gestão das Universidades, a segunda seção, “Reconfiguração do trabalho docente na educação superior: precarização e flexibilização contratual”, buscará responder às questões acima e definir as categorias analíticas consideradas balizadoras do nosso objeto de pesquisa: a precarização do trabalho docente e a flexibilização contratual.

## **1.2 Reconfiguração do Trabalho Docente na Educação Superior: precarização e flexibilização contratual**

O estudo da literatura permite associar a problemática da precarização do trabalho docente às crises do capitalismo que se iniciaram desde a década de 1970 à implementação das políticas neoliberais e às transformações contemporâneas no mundo do trabalho. A história da educação no Brasil não foi construída de forma desconectada da história do país ou do resto do mundo. Existe um entrelaçamento maior do que o imaginável da área educacional com os campos econômico, político, social e suas formas hegemônicas. Desta forma, o ideário neoliberal também tem ecoado nas políticas educacionais e ocupado o

cotidiano das salas de aula, das formações de professores e dos rumos do ensino superior no país.

Ao reagir à crise de acumulação dos anos de 1970, o capital, segundo Harvey (2008), criou condições para o surgimento de novos mercados. À custa de intensa automação, uso de tecnologia e inovação comercial/organizacional, setores de produção foram inteiramente remodelados, surgiram novas formas de fornecimento de serviços financeiros e o capital impôs a reestruturação produtiva. Como consequência, o “[...] trabalho organizado foi solapado pela reconstrução de focos de acumulação flexível”<sup>5</sup> (HARVEY, 2008, p. 141), e alguns de seus efeitos foram a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira - desígnios neoliberais cuja finalidade seria a superação dos obstáculos ao processo de acumulação (ANTUNES; PRAUN, 2015).

Na década de 1970, no Brasil, a crise foi enfrentada produzindo-se um maior arrocho salarial em benefício da acumulação de capital. Garantidas pela legislação trabalhista, as políticas salariais nivelavam por baixo “o preço da força de trabalho” (BOSI, 2007, p. 1506). Acuado pelo espectro do desemprego, um grande contingente de trabalhadores engrenava-se na dinâmica funcional do capitalismo, submetendo-se à reestruturação dos processos produtivos e de gestão de pessoas - solução emergente da época - e aos seus inerentes efeitos de intensificação e desregulamentação do trabalho, instituindo, aqui, a sua precarização (BOSI, 2007; ALVES, 2013).

Submetidas às mais variadas formas de violência, as relações de trabalho neste século prosseguem, transformando-se e cada vez mais através da supressão dos direitos, da baixa remuneração e da instabilidade laboral, que atingem a todos os trabalhadores, inclusive os da educação (BATISTA, 2011).

Durante as crises econômicas, via de regra, os trabalhadores são os maiores atingidos, submetidos ao desemprego, às condições laborais desfavoráveis, aos subempregos e até à supressão de direitos trabalhistas. Impulsionadas pelos avanços das políticas neoliberalistas, e como estratégias de retomada do crescimento econômico, surgem as alternativas de flexibilização da relação contratual. Tal prática pauta-se em aumentar a competitividade empresarial reduzindo o custo das operações, de que natureza sejam, à custa de baratear o

---

<sup>5</sup> Regiões geográficas carentes de industrialização, nas quais o desemprego era grande, o poder sindical, fraco, e os patrões tiraram proveito para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis (HARVEY, 2005).

trabalho. Os direitos são suprimidos ou relativizados, principalmente no âmbito das normas jurídicas que garantiriam a proteção dos trabalhadores (BATISTA, 2011).

A flexibilização das relações contratuais, de acordo com Santana (2005), não ocorre em contravenção às leis, mas implica na realização de ajuste na legislação trabalhista, sob o argumento de salvaguarda dos empregos, quando, na realidade, tem a finalidade de permitir que empresas tenham espaço para a recuperação da acumulação de capital. Assim, quanto à iniciativa pública de flexibilizar as relações contratuais, o Estado costuma apontar para os encargos sociais ligados à educação e à saúde.

A flexibilização na contratação do docente é a flexibilização do vínculo de trabalho, e está associada à possibilidade de contratação e demissão com o mínimo de perda para o capital, acarretando na falta de estabilidade, garantias ou indenizações para o contratado. As contratações temporárias, que já existiam nas relações de trabalho, passam a ser difundidas como alternativas de gestão devidamente inclusas na legislação trabalhista alterando as relações sociais no trabalho (BRAGA, 2012).

A partir da década de 1990, no Brasil, os docentes em exercício no Ensino Superior, tal como os operários, enfrentam mudanças contundentes em sua carga de trabalho, tanto pela adoção de novas tecnologias, pela intensificação e diversificação de tarefas, quanto pelas reconfigurações dos contratos de trabalho (MAUÉS, 2016; RAITZ; OSTROVSKI, 2016).

O termo precarização diz respeito, aqui, à fragilidade e às incertezas que estão presentes no mundo do trabalho contemporâneo. No que concerne ao trabalho docente, o termo precarização define um processo de transformação do trabalho através da intensificação da carga horária, diversificação e inclusão de novas atividades, perda da autonomia dos professores por meio do controle da instituição e, ainda, através da contratação em acordos jurídicos flexíveis, sem garantias ou direitos trabalhistas, em vínculos de trabalho vulneráveis. (DRUCK; FRANCO, 2011).

As diversas dinâmicas dos processos de precarização do trabalho docente têm motivado muitos estudos na área da sociologia do trabalho, da sociologia das profissões, da educação e da saúde, e apontam diversas direções para sua análise.

Na década de 1990, no Brasil, um incomparável período de reformas na área da educação, a partir dos imperativos dos avanços da globalização e da reestruturação produtiva, submeteu as universidades públicas a profundas restrições orçamentárias e nas políticas de recursos humanos que perduram até a presente década (GOMES, 2008), alterando, dessa forma, a realidade do trabalho do docente.

A profissão de docente atravessou um longo percurso de construção da sua identidade e representatividade social. A regulamentação do seu exercício concedeu legitimidade ao profissional e delimitou seu campo de trabalho. Entretanto, os impactos sentidos no mundo do trabalho, decorrentes da transformação do mundo contemporâneo, atingiram os docentes exatamente na sua identidade, nas condições de trabalho, na regulamentação, legislação e regimes de trabalho (GOMES, 2008; OLIVEIRA, 2003).

Maués (2008) descreve, com clareza, a situação do professor inserido nas novas diretrizes políticas de ajustamento das universidades ao mercado:

[...] o professor foi atingido na sua plenitude. A produção de conhecimento se voltou para atender às exigências do mercado, numa heteronomia materializada pela subordinação do público ao privado. O capitalismo acadêmico passou a ser uma realidade no interior dessas instituições que devem ser autônomas, democráticas e referenciadas pela sociedade. Para tanto houve necessidade de desregulamentar a universidade e estabelecer novas regulações, a partir dessa realidade forjada pela mercantilização e o empresariamento da educação. Houve assim uma reconfiguração do trabalho docente e ao mesmo tempo um dismantelamento do movimento dos professores, o que vem dificultando a resistência e o avanço da luta no sentido da defesa de uma universidade pública e gratuita e de um trabalho docente que tenha seu valor social reconhecido (MAUÉS, 2008, p. 29).

A imposição da diversificação do financiamento das pesquisas e o ajustamento das políticas educacionais ao mercado implicaram, também, nas mudanças da gestão da carreira e remuneração docente, precarizando ainda mais as suas condições de trabalho e prosseguindo com o processo de reorganização do trabalho docente (GOMES, 2008; OLIVEIRA, 2004).

Os docentes, a partir da década de 1990, sofreram os efeitos da forma toyotista<sup>6</sup> de gestão, que influenciou de modo geral as ações do capital em busca de resultados (ANTUNES, 1995). Submetido à captura da subjetividade<sup>7</sup> através da disseminação da ideologia da docência como um trabalho de elevada dedicação, o docente foi responsabilizado por sucessos em que, muitas vezes, a própria instituição de ensino não investiu a sua parte. A construção do conceito do professor universitário como empreendedor, investidor e captador de recursos talvez seja um dos mais fortes componentes da intensificação do docente (ALVES, 2013).

---

<sup>6</sup> O Toyotismo é um modelo de produção para superação da crise capitalista no pós-guerra, originado no Japão, organizado para aumentar a produtividade e os lucros, sem aumentar o número de trabalhadores. Apresenta-se como formas organizadas de sobrecarregar os trabalhadores com as demandas e responsabilizá-los pelos resultados (MOURA, 2018).

<sup>7</sup> É o conjunto de coerções manipulativas, através de treinamentos e atividades de inserção do trabalhador na cultura organizacional, moldando-lhe o comportamento e direcionando seus interesses, cuja finalidade é a apropriação das capacidades intelectuais, criativas, relações sociais, conhecimentos, sentimentos e crenças do trabalhador em benefício do capital (ALVES, 2013).

O professor que empenha suas energias se esforçando em adaptar-se às exigências das formas de gestão das Universidades estuda, pesquisa, aprende, ensina, ou seja, trabalha de diversos modos. E a Universidade, que por sua vez submete-se à lógica neoliberal do mercado do ensino superior, ainda demanda ao professor que ele capte recursos, empreenda junto ao setor privado e produza conhecimento científico. Submete-se ao trabalho intensificado, sem se dar conta de si, e mergulha em um comportamento notadamente adoecedor e de perda da sua identidade (ALVES, 2013; ANTUNES; PRAUN, 2015; MOURA, 2018).

Enguita (1991) percebe a crise de identidade do professor como um reflexo de uma polarização entre profissionalização e proletarização do docente. O autor emprega o termo profissionalização como expressão de posição social e ocupação. Para ele, é um tipo de relação social de produção na qual há pertencimento a um grupo profissional ou a uma categoria de labor autorregulada, com posição e privilégio de ser a única a oferecer determinado serviço. Tal privilégio associa-se à proteção da legislação que delimita o seu campo de atuação e lhe protege da concorrência desleal. “Isto também se denomina exercício liberal de uma profissão” (ENGUITA, 1991, p. 42), e é como deveria ser o exercício da docência. Uma atuação protegida por legislação e submetida à regulação de seu grupo profissional.

Na outra extremidade situa-se a proletarização como uma situação de trabalho na qual os profissionais atuam sem autonomia sobre os processos de sua responsabilidade e sem controle dos objetos e meios de sua atividade produtiva. A forma de trabalho é mais associada àquela própria ao operariado. O processo de desqualificação, degradação e desvalorização do trabalho não são exclusivos da indústria, mas atingem os demais setores da economia, como por exemplo, a educação (ENGUITA, 1991).

Alves (2013) ratifica que o processo de proletarização não se restringe ao operariado, mas se trata de uma condição resultante da modernidade do capital, da relação entre o capital, que expropria, e o homem sem posses dos meios de produção, que se submete ao controle.

Desse modo, o homem proletário é o homem imerso na **relação-capital** que implica, por um lado, **expropriação** (a alienação do objeto constituindo diante de si o poder da propriedade privada); e por outro lado, **subalternidade**. A passagem categórica da **individualidade pessoal** para a **individualidade de classe** significa a submersão na vida contingente e a imersão no acaso. Na verdade, o **processo de proletarização** que marca a ocidentalização do mundo constituiu um **novo tipo humano**, o homem submetido às coisas ou ao poder das coisas, como diria Marx (ALVES, 2013, p. 66, grifos do autor).

Nóvoa (1992) afirma que um dos elementos associados à proletarização é a degradação do poder/autonomia do docente. Considera que tal perda envolve a separação entre a concepção e a execução no processo de ensino, a padronização das tarefas e o conseqüente impedimento da criatividade, a intensificação das atividades do trabalho do professor e, por fim, a redução dos custos da força de trabalho, que não precisa ser primorosamente qualificada em função dos três aspectos anteriores (NÓVOA, 1992; ENGUITA, 1991).

A proletarização do docente não é uma ocorrência súbita ou drástica. Ela tem sido fruto de um longo embate, de conflitos e lutas para manter sua profissionalidade. A categoria ainda é vista como mista, pois embora pese a favor da sua profissionalidade o caráter específico da natureza de seu trabalho, da formação em nível de igualdade aos profissionais liberais, e as características de um trabalho de difícil padronização e mecanização, existem argumentos que ancoram e levam a profissão docente a submergir na proletarização. Tal categoria se constitui como assalariada e submetida ao seu empregador, seja ele o Estado ou a iniciativa privada. Sua autonomia é limitada, pois a legislação determina as disciplinas, conteúdo, carga horária, e as autoridades das instituições podem determinar procedimentos de avaliação, critérios de organização da disciplina, metodologias e etc. (ENGUITA, 1991; DIAS SOBRINHO, 2005).

O seu saber não é um espaço sagrado cuja regulação está limitada ao seu próprio grupo profissional. Qualquer um sente-se à vontade para julgar o trabalho do professor, e embora ressoe uma ideia de vocação quando se menciona a atividade de ensinar, não se pode negar que a ideologia do capitalismo e do consumismo individualista faz prevalecer a ideia de sobrevivência em um mercado de trabalho no qual o profissional encontrou lugar e que está negociando sua força de trabalho (ENGUITA, 1991; CERICATO, 2016).

A submissão da educação ao mercantilismo capitalista e às suas exigências produtivas, consideradas como definitivas pelas táticas empresariais de sobrevivência do capital, imprime um caráter flexível na gestão, que assinala as dimensões políticas e institucionais neoliberalistas na educação superior e que se relacionam com a precarização das condições de trabalho e das atividades dos docentes (FERRAZ, 2008).

As reformas ocorridas no Brasil, a partir de 1990, no âmbito da educação, tomando a perspectiva de Ball (2005), não são simples movimentos de mudanças técnicas ou estruturais do ensino, mas mecanismos de mudança do que é ser professor. As políticas públicas vêm definindo as ações institucionais, alinhando as universidades públicas aos interesses hegemônicos do capital e transformando os docentes. Tais processos de proletarização

transformam o docente em um operador do sistema de ensino, aquele que executa o que foi decidido e organizado de maneira heterônoma e que, portanto, pode ser desvalorizado.

Maués e Souza (2016) associam a precarização do trabalho docente do ensino superior às transformações do mundo do trabalho decorrentes da reestruturação produtiva que atingiram quase todas as nações do sistema-mundo<sup>8</sup>. Cabe, então,

[...] analisar algumas mudanças que estão ocorrendo nas Instituições de Educação Superior, a partir das recomendações efetuadas pelos organismos internacionais, com destaque para a CEPAL, o BM, a OCDE e a OMC, que passaram a estabelecer os paradigmas do conhecimento que deveria ser produzido, bem como o novo papel a ser desempenhado por essas instituições. Para tanto, novas regulações foram instituídas e traduzidas em políticas públicas que vêm orientando as ações institucionais, criando uma relação inadequada entre o público e o privado. Nesse contexto, a produção do conhecimento, finalidade maior das Universidades, foi condicionada à lógica do mercado para que sejam produtivas e eficientes, o que vem alterando significativamente o trabalho docente (MAUÉS, 2016, p. 1).

Os docentes têm sido pressionados a produzir e publicar conforme os padrões impostos pelas agências reguladoras, com destaque, no caso brasileiro, para a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Essa agência dita os padrões de excelência que os docentes devem atingir para obterem financiamentos de pesquisa ou atuarem nas pós-graduações stricto sensu (FERRAZ, 2008).

A respeito da precarização do trabalho docente no Estado mineiro, mais precisamente no período de 2003 até 2014, no âmbito da Universidade do Estado de Minas Gerais, Santos e Vieira (2015) verificaram tal situação no trabalho dos servidores do grupo de educação superior. Tal cenário de precarização se manifesta em relação à intensificação de carga horária e de atividades, exigência de produtivismo<sup>9</sup>, ausência de apoio para qualificação e formas precárias de contratação temporária<sup>10</sup>, por meio da designação e ausência dos direitos trabalhistas.

---

<sup>8</sup> O conceito sustenta-se na ideia de uma economia capitalista mundial, com a divisão do trabalho, na dimensão regional e transnacional. A divisão de trabalho transnacional resulta na estratificação do mundo em países centrais e periféricos. Os primeiros se concentram na produção altamente industrializada, especializada e tecnológica, enquanto que o resto do mundo se dedica à produção não especializada e à extração de matérias-primas numa relação comercial de dominância exercida pelos centrais e de subsunção dos periféricos. Uma das muitas consequências desse sistema-mundo é uma balança comercial sempre em desequilíbrio com os países centrais definindo preços e os países periféricos cada vez mais dependentes e pobres (MARTINS, 2014).

<sup>9</sup> É a lógica de produção científica, na qual os docentes se adaptam aos padrões estipulados, aqui no Brasil, pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) de produção e publicação científica, envolvimento em projetos de pesquisa e eventos científicos a fim de ser bem avaliado por sua produção de conhecimento com a finalidade de obter recursos externos (MAUÉS, 2008).

<sup>10</sup> Diferente das contratações temporárias regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, que preservam todos os direitos do trabalhador dentro do período de sua prestação de serviço; as contratações temporárias dos

A intensificação do trabalho não implica em uma maior produtividade ou velocidade, mas refere-se ao esforço físico, mental ou intelectual que é exigido do trabalhador além de suas possibilidades, pois

[...] trabalho mais intenso distingue-se de trabalho mais produtivo na medida que os resultados mais elevados do trabalho são obtidos mediante o acréscimo de energias adicionais do trabalhador e não resultados de ganhos mediante avanços técnicos, como acontece quando se emprega o conceito de produtividade (DAL ROSSO, 2008, p. 196-7).

O trabalho intensificado do docente está vinculado a um ritmo acelerado de suas rotinas de execução das atividades de ensino, pesquisa e extensão, e coloca em risco a saúde física, mental e social desses profissionais por demandar um empenho do trabalhador muitas vezes acima de suas condições e que pode gerar o adoecimento (DAL ROSSO, 2008).

Para Antunes (2002), se na matriz marxiana o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social, também é verdade que na sociedade capitalista, enquanto expressão de uma relação social fundada na propriedade privada e na espoliação do trabalho pelo capital, ele pode ser desumanizador.

A intensificação do trabalho do professor, segundo Assunção e Oliveira (2009), pode ser causada pelo aumento da demanda de seu trabalho sem que, no entanto, ocorra o crescimento do corpo docente, ou porque não foram substituídos os aposentados, licenciados, demissionários, etc. As reformas organizacionais e as mudanças da gestão do trabalho também podem ocasionar os mecanismos de intensificação do trabalho. Mas é no âmbito da atividade, na quantidade, variedade e complexidade das tarefas assumidas que o processo de intensificação se materializa.

Supostamente, caberia a esse trabalhador do conhecimento regular os efeitos da ampliação de seu trabalho, mas as transformações de cunho administrativo e financeiro decorrente da mercadorização neoliberalista da educação adotam critérios de avaliação de desempenho baseados na eficácia e produtividade do professor, e que enfraquece e até mesmo impede as lutas de classe pela opressão ocasionada (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009).

---

professores em processo de designação para cargo público ocorrem por meio de contrato administrativo funcional, com prazo determinado e ainda submetido a um regime especial de contratação: sem carteira de trabalho assinada, sem direito a indenizações, em normas que podem ter o regime estatutário como subsídio ou não (OLIVEIRA, 2018).

Marx (2014) considera o trabalho como núcleo central de toda atividade humana, uma extensão do próprio ser humano, mas que quanto mais se desgasta na realização de seu trabalho – aqui, nesse caso, os professores de ensino superior, em uma forma de dominação e reprodução da lógica do capital - mais o trabalhador entra em uma relação de estranhamento e alienação em relação ao seu trabalho. Para o autor, o fundamento da alienação é a produção por meio da exploração, que transforma o homem em um meio de enriquecimento do capital.

A intensificação de carga horária e de tarefas decorrentes da sobrecarga na rotina do exercício da docência, que do ponto de vista de Bosi (2007) é considerada como um dos vértices da precarização do trabalho docente, está, de certa forma, em Minas Gerais, associada à Gratificação de Desempenho da Carreira de Professor de Educação Superior (GDPES), instituída pela Lei 17988, de 30/12/2008. Seu cálculo está regulamentado pelo Decreto 45.042 de fevereiro de 2009 e é vinculado aos resultados da Avaliação de Desempenho Individual (ADI), à qual o professor é submetido anualmente.

O instrumento de ADI, instituído pela Lei complementar nº 71/2003 e regulamentada pelo decreto 43.672/2003, na Universidade Estadual de Minas Gerais – UEMG, distingue os professores em três categorias: os que exercem atividades de ensino; os com atividades de ensino acumuladas com atividades administrativas, ou de ensino acumuladas com atividades de pesquisa e/ou extensão. Em relação às duas primeiras situações, os critérios são expressos através das seguintes competências: competência do profissional docente (domínio de sua área de conhecimento); competência interpessoal; disciplina; qualificação acadêmica; participação em reuniões e assembleias. Para a categoria que acumula ensino, pesquisa e/ou extensão, são agregadas mais três competências: publicação; apresentação pontual de relatórios; e orientação de trabalhos acadêmicos/científicos para alunos da graduação e/ou pós-graduação da Universidade (SANTOS, 2014).

A intensificação fica ainda mais clara na determinação da participação em reuniões e assembleias, da busca por qualificação, responsabilidade de elaboração de relatórios e publicações (SANTOS, 2014).

Uma outra perspectiva da intensificação das atividades dos docentes tem sua origem nos direcionamentos da formação de um mercado de educação imposta pela nova ordem mercantilista para esse setor. A descapitalização das universidades, explicitada nos cortes orçamentários promovidos pelo Estado e que dificultam até mesmo a sua manutenção, tem levado as universidades públicas a um comportamento competitivo, inclusive em suas relações com os docentes. A fim de obter a sua sobrevivência, custeio e expansão

institucional, têm adotado mudanças de gestão e de regulação que muito influenciam as condições de trabalho do docente (FERRAZ, 2008; MAUÉS, 2016).

A captação de recursos para tal feito envolve uma agressiva busca aos agentes financiadores, tanto nas parcerias com a iniciativa privada, quanto na submissão de projetos a diversos órgão financiadores, o que contribui significativamente para o trabalho intenso do docente, levando-o a uma outra lógica de produção de conhecimento: o conhecimento voltado para as inovações tecnológicas uteis à produção de bens de consumo (FERRAZ, 2008).

As novas formas de regulação da educação no ensino superior, materializadas na implementação do SINAÉ<sup>11</sup> e no REUNI<sup>12</sup>, também provocam a intensificação do trabalho docente. O primeiro, com aplicação de indicadores de qualidade com critérios aplicados ao corpo docente, com exigências de titularidade e produção científica; e o segundo, com várias medidas para expansão de vagas, inclusive por meio do aumento do número de alunos em sala de aula, sobrecarregando-se as atividades didáticas associadas às aulas (MAUÉS, 2008).

Para serem melhor avaliados e obter a aprovação dos financiamentos de pesquisa almejados, os docentes precisam ser produtivos conforme os padrões de excelência das agências financiadoras ou de regulação,

A exigência de pelo menos 1 publicação qualificada (revistas indexadas e que tenham A ou B no ranking estabelecido; editoras que também são classificadas) por ano; da capacidade de ter no mínimo 1 projeto de pesquisa com financiamento externo; a participação, com apresentação de trabalho, em eventos nacionais e internacionais; a inserção em comissões nacionais de avaliação (consultores ad-hoc); o fato de ser bolsista de produtividade; o número de orientandos que defendem no tempo estipulado as dissertações e teses; o fato de ter bolsista de iniciação científica, de ministrar aulas na graduação e na pós-graduação, são alguns dos indicadores de produtividade que são considerados para que o professor possa, em uma espécie de círculo vicioso, integrar o corpo docente dos Programas de Pós-Graduação e também conseguir financiamento externo para desenvolver pesquisa (MAUÉS, 2008, p. 28).

Os padrões e os indicadores são de elevada performance e requerem condições institucionais muito favoráveis e um dinamismo produtivo de difícil alcance. Para Maués (2008), tais referências de produtividade possuem um teor destruidor, visto que têm ocasionado uma nova forma de convivência entre os docentes, pautada na competitividade, e que prejudica as boas relações necessárias ao trabalho, além de abalar a saúde dos profissionais.

---

<sup>11</sup> O Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior analisa as instituições, os cursos e o desempenho dos estudantes. O processo de avaliação leva em consideração aspectos como ensino, pesquisa, extensão, responsabilidade social, gestão da instituição e corpo docente (MEC, disponível em <http://portal.mec.gov.br>). Acesso em 09 de dezembro 2019.

<sup>12</sup> Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, que busca ampliar o acesso e a permanência na educação superior (*ibidem*, MEC).

As consequências da intensificação do trabalho docente emergem de maneira tão grave que os pesquisadores têm ocupado suas agendas de produção científica com o tema, discutindo e denunciando a cultura do produtivismo. Além de fragilizar emocionalmente o professor e sua autoestima, através de um clima de insegurança, tal quadro vem aumentando sobremaneira o estresse dos professores, que por uma questão de sobrevivência modificam seus hábitos e sua rotina para se adaptarem à lógica do empresariamento da educação.

A produção de conhecimento se voltou para atender as exigências do mercado, numa heteronomia, materializada pela subordinação do público ao privado. O capitalismo acadêmico passou a ser uma realidade no interior dessas instituições que deveriam ser autônomas, democráticas e referenciadas pela sociedade. Para tanto houve necessidade de desregular a universidade e estabelecer novas regulações, a partir dessa realidade forjada pela mercantilização e pelo empresariamento da educação (MAUÉS, 2008, p. 29).

O interesse do capital nas universidades está ligado à sua demanda de inovação e de altas tecnologias, que podem ser viabilizadas pela produção do conhecimento científico acadêmico. Entretanto, as Universidades também passaram a ser encaradas como mais um campo de negócio para sua exploração. A educação, vista como um empreendimento, prioriza a redução de custos, cuja intenção é a elevação de lucros, e tende a encarar a flexibilização das relações de trabalho como alternativa capitalista para as políticas de gestão de pessoas dentro das Universidades públicas. O resultado são as contratações precárias, nas quais direitos são suprimidos e garantias são negadas (BOSI, 2007; SGUISSARDI, 2005).

Sguissardi (2005), à guisa de reflexão sobre a polêmica do empresariamento do ensino superior e sua transformação em mercadoria, afirma que a conversão da educação em serviço privado de aquisição individual dá-se no contexto do ajuste neoliberal e da chamada mundialização do capital, e em amplitude mundial de uma forma nunca antes construída.

Jamais como hoje a universidade foi pensada como parte da economia. Jamais como hoje o conhecimento, a ciência e a tecnologia foram tão valorizados como mercadoria capital a ser apropriada hegemonicamente pelas grandes corporações globalizadas e no interesse dos países centrais. Se o diagnóstico neoliberal aponta a falta de competitividade como a grande fragilidade da economia, na crise do Estado do Bem-Estar, é essa característica-chave da empresa econômica e do mercado que, aos poucos, vai se implantando na universidade e tornando-se constitutiva de sua identidade. A ideia de uma universidade organizada e gerida nos moldes empresariais, trabalhando com uma semimercadoria no quase mercado educacional está cada vez mais presente no discurso e nas práticas oficiais das políticas públicas de educação superior. (SGUISSARD, 2005, p. 215).

A partir de tais considerações do autor pode-se identificar contornos mais nítidos de um processo mundialmente em expansão, que é a idealização de um modelo de universidade

heterônoma, operacional, competitiva, gerida como empresa e caracterizada pelo alinhamento institucional<sup>13</sup> com o mercado, cujas características observáveis são: a redução permanente do orçamento estatal, lentidão de sua expansão, congelamento do corpo docente, achatamento salarial e perdas de direitos trabalhistas, mas, sobretudo, pela flexibilização dos contratos de trabalho. As exigências de uma maior competitividade no meio educacional vêm adotando táticas de racionalização e redução de custos com pesados prejuízos para o trabalho.

A insegurança passa a ser cotidiana, por uma constante redução de postos de trabalho, otimização de processos<sup>14</sup>, acumulação de cargos e pelas formas precárias de contratação ou subcontratação com redução dos direitos, subtração da estabilidade (SGUISSARD, 2005). A subtração dos direitos trabalhistas através das reformas das legislações de proteção ao trabalho e o assentimento dos trabalhadores, que frente à possibilidade do desemprego submetem-se às formas de contratação flexibilizadas, enfraquecem o trabalho perante o capital (SANTANA, 2005).

A realidade do mercado de trabalho brasileiro, tanto privado quanto público, a exemplo de outros países, encontra-se marcada por múltiplas configurações e formatos alternativos de contrato de trabalho. O trabalho flexibilizado, nas relações contratuais, recebe algumas denominações, como trabalho contingente, flexível ou atípico, e têm sido muito utilizadas em virtude dos benefícios financeiros para as empresas. Entretanto, tanto o trabalhador quanto a sociedade sentem a instabilidade e a insegurança da precarização das relações e condições de trabalho impostas pelos contratos flexíveis (AZEVEDO et al., 2015). Integram-se a esse cenário de flexibilização os contratos temporários de professores, caracterizados pela redução dos direitos trabalhistas e sem estabilidade (VIEIRA; MACIEL, 2011).

O número de concursos para docentes foi reduzido e observou-se a elevação do índice desses profissionais contratados sob o regime temporário, sem estabilidade e direitos, sob contratos de trabalho reconfigurados e precários (BOSI, 2007). A flexibilização contratual imposta aos professores resulta de ações do Estado, que elabora e aprova, ele mesmo, as leis que legitima as contratações sem a proteção social das normas trabalhistas (SANTANA, 2005).

---

<sup>13</sup> Para responder às exigências do mercado de trabalho a Universidade deve assumir outras competências que não as tradicionalmente assumidas, redefinindo sua missão e papel perante as novas demandas e exigências do setor produtivo e do mercado de trabalho e sociedade, ocasionando o surgimento de diferentes universidades: tradicional atuante no tripé ensino, pesquisa e extensão, ou somente de ensino, ou com foco nas pesquisas e desenvolvimento de novos produtos, ou de formação técnica ao nível superior (LEHER, 2007).

<sup>14</sup> É a disciplina de ajustar um processo, sem violar algumas restrições, a fim de minimizar custos e maximizar a eficiência (MARTINS, 2014).

Santos (2014) identificou que a contratação temporária, ou designação, é muito presente nas Universidades Estaduais de Minas Gerais, pois, em virtude do escasso esforço do governo de Minas Gerais para garantir os seus gastos, as Instituições prosseguem com seu funcionamento e até expandem suas atividades. Entretanto, penalizando os professores admitidos por contratos legais, mas que não lhe asseguram nenhuma proteção (SANTANA, 2005).

Baseando-se nos dados de aumento do número de docentes nas instituições de Ensino Superior estadual, percebido em torno de 153% no período de 1980-2004, Bosi (2007) alega que o crescimento do ensino superior público se deu na esfera das unidades federativas, ou seja, dos Estados, e que a desregulamentação dos vínculos de contratação tornou-se muito frequente. A maioria das instituições estaduais de ensino superior surgiu a partir da década de 1980, e elas já nasceram sob o signo da precarização, lançando mão de formas alternativas de contrato para suprir suas demandas de professores:

[...] além dos contratos e efetivos baseados em horas-aula (pagamento por aula, ausência de plano de carreira e aposentadoria especial), como é o caso da Fundação Estadual de Alagoas, tem sido prática corrente o recurso às “bolsas de pesquisa” e “adicionais” por atividade de extensão como forma de remuneração docente (Universidade Estadual do Piauí e as quatro universidades estaduais da Bahia). Mesmo em universidades consolidadas como a UNESP, a expansão deu-se, principalmente, pela “extensão” dos docentes já efetivos para os novos campi e pela contratação de docentes por períodos de três meses, regime de trabalho chamado de professores conferencistas (BOSI, 2007, p. 1510).

As diversas formas de contratação de docentes são apoiadas na legislação, e em reconfigurações contratuais que subtraem os direitos e desvalorizam o docente (BOSI, 2007). Os contratos temporários, via de regra, não contemplam o pagamento de férias, abonos, progressão na carreira e indenização em caso de demissão (SANTANA, 2005).

O autor cita os casos das Universidades Estaduais do Piauí, Fundação Estadual de Alagoas e Universidade do Estado da Bahia, que fazem uso da admissão por contrato temporário como uma constante forma de recrutamento. O quadro de docentes dessas universidades é constante e tradicionalmente composto por professores efetivos e temporários - esses últimos, mais comumente denominados nas instituições de ensino de Minas Gerais como professores designados.

Os professores designados são contratados por meio de processos seletivos simplificados, isto é, apenas por meio de análise curricular. Seu contrato se encerra no final do ano letivo, sem direito a férias remuneradas, sem garantias de recontração, sem direito à ascensão na carreira pública em uma condição de trabalho mais estável.

Santos e Vieira (2015) estudaram as reconfigurações do trabalho docente na Universidade do Estado de Minas Gerais, no período de 2003 até 2014, e encontraram um corpo docente predominantemente em situação precarizada. O corpo docente desta Instituição, conforme sua situação funcional, era formado por 853 docentes, sendo 74 efetivos<sup>15</sup>, 359 efetivados<sup>16</sup> e 420 designados<sup>17</sup>.

Percebe-se, desta forma, pela caracterização do quadro de docentes da UEMG, e por toda trajetória histórica e política descrita até aqui, que há uma forte tendência à prática de flexibilização contratual – e, portanto, à precarização das condições de trabalho – dos professores da educação superior do Estado de Minas Gerais.

Entretanto, cabe a partir de agora aprofundarmos a análise no que diz respeito a alguns aspectos, vale dizer: qual a interface das condições de trabalho destes docentes com as políticas de administração pública adotadas? A legislação da educação superior em Minas Gerais oferece sustentação para as práticas arbitrárias dos governos na últimas décadas? Quais legislações regulamentam o ingresso aos cargos de professores nas Universidades Estaduais? O atual governo está agindo na legalidade no que diz respeito às contratações temporárias? Como ocorre o provimento dos cargos e as contratações dos servidores concursados ou designados? Como podemos descrever as condições de trabalho dos professores do sistema estadual de ensino superior?

No capítulo a seguir buscaremos identificar a legislação que regulamenta as contratações e reconfigurações das condições de trabalho dos docentes temporários no período de 2005 até 2019, com o objetivo de responder a tais questionamentos.

---

<sup>15</sup> Servidores com acesso ao cargo público estadual efetivo através de concurso (SANTOS, 2014).

<sup>16</sup> Servidores com acesso ao cargo público estadual efetivo através da Lei complementar nº 100/2007 (SANTOS, 2014).

<sup>17</sup> São considerados designados os servidores por regime de contrato de trabalho a tempo determinado e que podem ser rescindidos a qualquer momento por ambas as partes (SANTOS, 2014).

## **CAPITULO 2 - A EDUCAÇÃO SUPERIOR E OS DOCENTES TEMPORÁRIOS NO ESTADO DE MINAS GERAIS: O CASO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS**

O capítulo anterior empenhou-se em resgatar os aspectos sócio-históricos das tensões que envolvem as transformações do mundo do trabalho e as reformas educacionais. Nossa análise suscitou alguns dos aspectos relativos aos conflitos provocados pela nova ordem educacional: a mercantilização do ensino superior e algumas de suas consequências sobre as universidades estaduais de Minas Gerais. Observou-se que a educação percebida como negócio interfere não só nas atividades indissociáveis de ensino/pesquisa/extensão, mas também nas formas de gestão das pessoas que atuam dentro das Instituições.

Destarte, podemos afirmar que as condições de trabalho dos professores do ensino superior encontram-se em franco processo de precarização: vários direitos foram subtraídos, as carreiras foram desvalorizadas, os contratos, flexibilizados, e a produção do conhecimento parece tomar para si nuances de uma linha de montagem.

O panorama das tendências de flexibilização contratual e precarização do trabalho docente no Estado de Minas Gerais leva-nos à reflexão sobre como tais ações são sustentadas legalmente. Sobre quais dispositivos legais o governo mineiro e as administrações das universidades públicas se sentem amparados para promover tais transformações na organização do trabalho dos professores? E como se enquadram e ingressam tais professores no contexto da Universidade Estadual de Montes Claros?

O presente capítulo discorrerá, portanto, sobre a pesquisa documental realizada a partir dos marcos legais, buscando analisar, entre outros aspectos, os requisitos neles prescritos para o ingresso na docência do ensino superior (CELLARD, 2008). As fontes documentais, escritas ou banco de dados, incluíram a Constituição Federal de 1988 e a Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989. Também foram analisadas as leis que incidem nos direitos dos servidores estaduais; a legislação interna da UNIMONTES - seu Regimento Interno (UNIMONTES, 1999), as resoluções do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e os Relatórios de Atividades da Universidade.

Foram acessadas as bibliotecas virtuais do Congresso Nacional do Brasil e da Assembleia Legislativa de Minas Gerais. As resoluções Internas da UNIMONTES foram acessadas por meio do site oficial da Instituição; os bancos de dados dos vestibulares foram

cedidos pela Comissão Técnica de Concurso – COTEC; e os Relatórios de Atividade fazem parte do acervo da Biblioteca.

O capítulo está dividido em três seções, sendo que a primeira, “As condições de trabalho dos docentes temporários do ensino superior de Minas Gerais” discorrerá sobre a legislação federal e estadual de acesso aos cargos públicos na área da educação e suas incoerências. A segunda seção, “As políticas de Ensino Superior em Minas Gerais: a Universidade Estadual de Montes Claros”, abordará as formas específicas de acesso aos cargos de professor na UNIMONTES. Realizou-se, nesse sentido, uma pesquisa sobre os concursos e as contratações temporárias, tendo como base as resoluções internas do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPEX - que organizam e regulamentam os concursos públicos, e os processos seletivos simplificados de designação na Universidade. Por fim, na terceira seção, intitulada “As formas de organização do trabalho dos Professores designados na UNIMONTES”, apresentaremos as deliberações que regem a contratação por designação e que determinam a organização do trabalho dos professores designados.

## **2.1 As Condições de Trabalho dos Docentes Temporários do Ensino Superior de Minas Gerais**

Podemos identificar, no Estado Moderno, duas tendências opostas: por um lado, o crescimento do número de leis, englobando aspectos cada vez mais amplos das relações sociais no mundo do trabalho e, por outro lado, a redução do número de leis no que tange à dimensão das relações comerciais cada vez mais desregulamentadas ou apenas acordadas em regras contratuais ou de gestão de negócios. Há uma crença difundida de que “[...]o comportamento econômico não precisa de leis porque é regulado pela força do mercado, por quanto não há uma força semelhante para regular outros tipos de comportamentos sociais os quais, portanto, necessitam de leis” (MIGLIOLI, 2010, p. 26). Um exemplo desta tendência pode ser observado na atualidade das leis desreguladoras que favorecem a classe burguesa e das regulamentadoras que oprimem os trabalhadores.

Há na administração pública uma forte dependência de leis que regulamentem as relações sociais com seus trabalhadores. O trabalho dos servidores públicos é regido pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Tais princípios estão dispostos no caput do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, apontado por Penteadó Filho (2006) como determinante das relações de trabalho na administração

pública. Todo e qualquer ato administrativo deve ter respaldo em lei - caso contrário, incide em forte risco de ser considerado ilícito.

Compõe-se, dessa forma, um cenário de tensão estabelecido a partir da legalidade das ações das instituições públicas e a crescente precarização das condições de trabalho às quais estão submetidos os servidores públicos, que embora reconhecidos como necessários, são espoliados e desvalorizados.

Existem duas formas de acessar os cargos públicos em Minas Gerais. A primeira está contemplada no artigo 21 da Constituição Estadual de 1989, qual seja, o concurso público, que garante a isonomia de participação sem distinção entre pessoas que se encontrem na mesma situação de concorrer. A segunda forma está prevista no 1º parágrafo do mesmo artigo 21, que trata das ressalvas para os cargos comissionados, e a terceira, prevista no artigo 22, que estabelece a contratação por “[...] tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (MINAS GERAIS, 1989, p. 30), e consente aos órgãos da Administração Direta e Indireta<sup>18</sup> realizar as contratações de pessoal fora dos concursos (CARVALHO FILHO, 2012).

Desta forma, os trabalhadores da Administração Pública direta ou indireta podem pertencer a três categorias, definidas a partir ou não de seu ingresso por meio de concurso público: os estatutários, ou seja, os servidores ou funcionários públicos propriamente ditos; os celetistas, também identificados como empregados públicos, e os servidores temporários (MAGALHÃES, 2012).

O termo Servidor Público é utilizado para designar os trabalhadores vinculados ao Estado em decorrência de uma relação de trabalho não eventual, alcançada por meio de concurso, empossados em cargo público e que são disciplinados por um regime de direito público, o Estatuto único do servidor - por esse motivo considerados estatutários (MELLO, 2013). Essa categoria é percebida pelas demais como a mais favorecida, pois goza da segurança da estabilidade no trabalho, da progressão na carreira proporcionada por um plano de carreira e de leis específicas para férias-prêmio e outros benefícios. Estarem inseridas na categoria servidor público é o almejado pelas outras.

São considerados empregados públicos aqueles trabalhadores que alcançaram seus vínculos funcionais com o Estado por intermédio de concurso e ocupam cargo público, mas que, entretanto, são submetidos ao regime contratual da Consolidação das Leis

---

<sup>18</sup> A administração pública direta corresponde à prestação dos serviços públicos executados diretamente pelo próprio Estado e seus órgãos. A administração pública indireta é caracterizada pelos serviços prestados por pessoa jurídica criada pelo poder público para exercer tal atividade, as autarquias, fundações, sociedades de economia mista.

Trabalhistas<sup>19</sup> - CLT (CARVALHO FILHO, 2012). Essa categoria é detentora de estabilidade relativa, pois seus trabalhadores podem ser demitidos em caso de encerramento das atividades da instituição para a qual foram aprovados, a ascensão na carreira depende da existência ou não de um plano de carreira da empresa pública para a qual foram aprovados e os benefícios de férias, afastamento do trabalho e outros são regulamentados pelas leis trabalhistas do Brasil.

Por fim, os servidores públicos temporários são aqueles contratados, sem necessidade de concurso, em seleções simplificadas, e que assumem uma função pública transitória, mas não um cargo público ou efetivo, não gozando, portanto, dos mesmos direitos dos servidores efetivos, sobretudo, da estabilidade no emprego (DI PIETRO, 2015). Os contratados temporários são os trabalhadores mais precarizados, a começar pelos contratos estabelecidos por tempo determinado e que geralmente se encerram no final do ano. Não recebem férias, não possuem carreira e seu salário não segue uma regra. As Instituições, de modo geral, estabelecem o valor da remuneração nos editais de contratação e nem sempre remuneram de acordo com a faixa inicial da carreira, que é o preconizado pela lei estadual n.º 18.185/2009. Ainda são submetidos ao estresse da possibilidade da recontração, se forem avaliados positivamente, sendo alvos de sobrecarga de atividades.

As contratações temporárias de professores em Minas Gerais ainda são regulamentadas pela lei estadual n.º. 10.254/1990 (Minas Gerais, 1990), que para assegurar o funcionamento das escolas estaduais e universidades permite as designações em função pública de professores (MAGALHÃES, 2012). Tais contratações por tempo determinado devem estar relacionadas a uma função pública cujas atividades possuam um caráter transitório; em circunstâncias que sejam incomuns e temporárias, que demandem atenção urgente e por não haver tempo hábil para a realização do processo de concurso público (MELLO, 2013).

Entretanto, não se percebe o caráter transitório na contratações temporárias ou designações dos professores do estado de Minas Gerais, na medida em que o que ocorre são, em geral, recontrações. A Educação, em Minas Gerais, embora segundo o artigo 195 da CE-MG/89 (p. 151) seja definida como direito de todos e dever do Estado, e como devendo ser promovida e incentivada “com a colaboração de todos”, tem sido um setor que muito utiliza das contratações temporárias. O Estado mineiro, em decisões político-administrativas contrárias às determinações constitucionais federais e estaduais acerca da realização dos

---

<sup>19</sup> Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que estipula um conjunto de leis trabalhistas (BRASIL, 1943)

concursos obrigatórios, vem se valendo das exceções previstas na legislação acerca da contratação para atendimento às necessidades de excepcional interesse público no âmbito do ensino. A prerrogativa da contratação por designação tem se configurado como um processo de precarização em franca evolução nesse cenário (AMORIM et al., 2018).

Como já apontado, os estudos de Amorim et al. (2018) sobre as designações em Minas Gerais indicam que, para garantir as atividades da educação, o governo do Estado tem se valido, há muitos anos, da prática das contratações de professores por período determinado. Constatamos que em virtude da lei estadual n. 18.185/2009 (Minas Gerais, 2009), além de possuírem vínculo precário, os professores designados gozam de menos benefícios que os professores efetivos. O trabalho por tempo determinado representa, por si só, uma configuração de precariedade no trabalho, pois não garante todos os direitos dos servidores concursados, sobretudo em relação às regras de dispensa e indenizações.

Magalhães (2012, p. 116) analisa que a contratação de professores por tempo “[...] determinado no período compreendido entre fevereiro e dezembro de cada ano letivo, embora seja legal do ponto de vista jurídico, demonstra um vínculo precarizado” e uma injustiça social. O autor assinala que, além de subtrair o gozo das férias, a Administração Pública assim procede no intuito de demonstrar que a necessidade da prestação dos serviços é transitória. Desta forma, por muitos anos, as mesmas pessoas são contratadas, trabalham por menos de 12 meses, realizando as mesmas essenciais e imprescindíveis tarefas, mas por meio de contratos autônomos, sem os direitos prescritos pelas leis.

Segundo Aquino et al. (2014), esse contexto leva a uma desconsideração da forma de organização do trabalho e dos próprios docentes. No entanto, verifica-se que a grande maioria dos docentes acredita ser essa uma condição de transição, uma oportunidade de aprendizado e muitos julgam não haver outra alternativa. Dessa maneira, é comum relatarem uma certa concordância com as condições dos contratos temporários e, por consequência, sua situação não alcance a devida visibilidade no campo da precarização.

Um grande número de docentes tem exercido a profissão de professor de educação superior por intermédio dos contratos de designação. As vagas surgem por aposentadoria, óbito, afastamento por problemas de saúde, mas, em especial, pelas medidas de contenção dos gastos públicos, responsáveis pelas longas ausências dos concursos públicos (FRANCKLIN; FERNANDES, 2019). Desta forma, as contratações para atender à “[...] necessidade temporária de excepcional interesse público” (MINAS GERAIS, 1989, p. 30) tornaram-se práticas e procedimentos administrativos absolutamente normais no Estado mineiro.

No Ensino Superior, a contratação por tempo determinado leva o professor a submeter-se à rotina de ter que buscar no início de cada ano ou semestre letivo<sup>20</sup>, uma oportunidade. Portanto, se tal trabalho lhe proporciona a sobrevivência por meio de um salário, esta sobrevivência dá-se num ambiente de constante mal-estar, gerado pela ansiedade e insegurança. Apreensivo, ele enfrenta constantemente o medo de perder seu cargo em um cenário de total precarização (FERREIRA; ABREU, 2014; MOURA, 2014).

O professor que trabalha como designado vive em constante preocupação quanto à sobrevivência futura; submetido aos contratos por tempo determinado, considera-se um desempregado em potencial. Cada início de ano ou de semestre letivo significa uma incerteza e uma expectativa, pois trata-se de um emprego que lhe possibilita a sobrevivência imediata, mas em condições precarizadas (FERREIRA; ABREU, 2014; MOURA, 2014).

O quadro ora descrito torna-se ainda mais complexo em virtude do cotidiano enfrentado por esses docentes. Tais trabalhadores, em geral, assumem um grande número de diferentes ementas, muitas turmas, muitas vezes em áreas distintas daquela de sua especialização. Por esse motivo, estão sempre envolvidos com muitos temas e diversos assuntos para estudar, e no constante preparo de muitas aulas. Os contratados quase sempre estão envolvidos com elevada carga horária em sala de aula, além de suas atribuições concernentes ao ensino (diários a serem preenchidos, provas a serem elaboradas e corrigidas, trabalhos para ler, alunos para atender). Ainda são somadas a isso as reuniões departamentais, as contribuições às atividades e eventos do departamento ou da instituição, bem como as atividades de naturezas variadas as quais se sente compelido a aceitar em função da fragilidade de sua situação (FERREIRA; ABREU, 2014; MOURA, 2014; VIEIRA; MACIEL, 2011).

Não é raro que as pesquisas, os projetos de extensão e até sua própria qualificação fiquem distantes para esse professor. Sem tempo adequado para realizar o seu trabalho cotidiano, ele, em geral, tem menos tempo para estudar, na medida em que deve priorizar o cumprimento das tarefas que lhe cabem sem o devido aprofundamento reflexivo que promova a própria aprendizagem e a dos alunos - a fim de cumprir os prazos e obter uma boa avaliação de seu trabalho, conseguindo, assim, outra designação (VIEIRA; MACIEL, 2011).

O trabalho, para o designado, segundo Vieira e Maciel (2011), é visto como uma chance de ganhar experiência como docente e até como construção de uma carreira. Tais profissionais, em geral, anseiam por um futuro no qual sejam aprovados em um concurso,

---

<sup>20</sup> Em algumas Instituições de Ensino Superior existe a possibilidade dos contratos serem feitos semestralmente.

pois buscam os mesmos direitos de que gozam os professores efetivos. Cada vez mais empenhado na execução de seu trabalho, e preocupado em obter novas oportunidades, alienado da sua condição, esse professor não percebe a exploração que lhe é impingida.

O papel que esses últimos desempenham nas instituições é percebido, por eles, como uma alternativa de substituição dos efetivos e, portanto, com valorização limitada (VIEIRA; MACIEL, 2011). Não percebem, portanto, sua condição como resultado de uma política de educação patrocinada pelo avanço do ideário neoliberalista, que estimula a contenção de gastos estatais, bem como os cortes nos investimentos das áreas sociais (FRIGOTTO, 1996).

O sentimento de insuficiência perante os colegas que são professores efetivos tende a levar ao afastamento e à percepção de dois grupos separados dentro das instituições. A existência das variadas formas de contratação implica, portanto, também em uma fragmentação da classe, pois embora efetivos e temporários sejam professores do ensino superior do Estado, eles nem sempre compartilham os mesmos interesses e nem lutam pelos mesmos direitos - o que, de fato, enfraquece a organização e, conseqüentemente, o poder da categoria. Efetivos e designados não se unem para mobilizações, reivindicações e para promover as necessárias mudanças no quadro de precarização enfrentado, como percebido por Ferreira e Abreu (2014) e constatado nas entrevistas desta pesquisa.

Ainda no contexto das contratações precarizadas, além das designações, em Minas Gerais, durante o período de novembro de 2007 até dezembro de 2015, produziu-se uma terceira forma de acesso ao cargo de professor de educação superior. A partir da promulgação da Lei Complementar nº100, de novembro de 2007, foi criada, temporariamente, mais uma categoria de servidor público: os professores efetivados. Trata-se de uma parcela significativa de professores e de servidores, tanto do ensino básico quanto do ensino superior, que após anos de trabalho como designados no Estado tiveram acesso ao cargo público e se viram efetivados sem prestarem concurso - em situação também precarizada.

No contexto de impasses com a previdência, o governador Aécio Neves, no ano de 2007, encaminhou à Assembleia de Minas Gerais o Projeto de Lei para a criação do Regime Próprio de Previdência dos Servidores Públicos e Militares do Estado de Minas Gerais. Tal lei, após sua aprovação, ficou conhecida como Lei complementar nº 100/2007, ou simplesmente Lei 100, e sua promulgação causou grande polêmica em função do artigo 7º, que tornava detentores de cargos efetivos os servidores contratados temporariamente na data da publicação dessa lei, sem aprovação em concurso.

Endividado, o Estado deveria realizar o repasse para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) de todos os recolhimentos de noventa e oito mil servidores, sendo cerca de 95%

desses servidores da área de educação. Os valores das alíquotas do INSS já haviam sido subtraídos dos salários dos servidores, mas retidos pelos governos anteriores. Assim, utilizando-se do discurso de promover a garantia dos direitos previdenciários desses servidores, foram efetivados e integrados ao sistema próprio de Previdência do Estado de Minas Gerais por meio do artigo 7º da Lei C. 100/2007.

Se a opção fosse a de passar esses servidores para o regime geral, o governo teria que transferir R\$ 6 bilhões para o INSS, referente às contribuições desses servidores, o que era inviável para o Estado, informou a secretária de Planejamento e Gestão, Renata Vilhena. [...] “Essa efetivação não representou custo algum ao Estado [...] e resolveu a situação de 98 mil servidores que viviam num limbo previdenciário”, explicou a secretária. [...] (KATTAH e BRANDT, 2007, p. 14).

A palavra limbo, empregada pela secretária de Planejamento e Gestão, tem relação com a falta de garantia e de segurança dos trabalhadores designados que contribuíram para o INSS desde o ingresso em suas atividades no setor público mineiro, mas que poderiam perder todos os recursos para sua aposentadoria caso tal medida legislativa não fosse realizada (KATTAH; BRANDT, 2007). Entretanto, a referida artimanha legal implicou para esses mesmos servidores uma outra situação de precariedade, uma estabilidade precarizada, dada a inconstitucionalidade do dispositivo que os colocou na posição de servidores efetivados (MAIA, 2015; MAGALHÃES, 2012).

Cinco anos após a promulgação da Lei C. 100/2007, foi distribuída uma Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 4.876 - e o STF julgou a lei 100/2007, considerando o seu art. 7º inconstitucional, por violação dos princípios da Soberania e Simetria jurídica, por quebra do princípio constitucional de ingresso na carreira pública por meio de concurso público (MAIA, 2015; TOFFOLI, 2015).

A sentença reconheceu a inconstitucionalidade do artigo 7º da referida lei também determinou a exoneração de todos os efetivados, mas também autorizou as aposentadorias dos servidores com tempo de trabalho suficiente para requerê-las. Assim, o Estado mineiro sentiu o impacto dos milhares de cargos vagos em decorrência das demissões e pedidos de aposentadorias. Desta forma, foram realizados novos concursos públicos em curto prazo para viabilizar o ensino público (MAIA, 2015).

Entretanto, os piores prejuízos foram de cunho social. Vale dizer que, durante a vigência desta lei, muitos desses trabalhadores, homens e mulheres arrimos de famílias, deixaram de prestar outros concursos ou de buscar outras opções de melhorias em sua carreira porque entenderam que sua situação empregatícia estava realmente estabilizada.

Os servidores efetivados que não conseguiram se aposentar durante e imediatamente após a sua exoneração se viram desempregados e também desamparados pela Administração Pública. Passados seis anos da queda da efetivação imposta pela LC nº100/2007 esses trabalhadores (ex-efetivados) ainda enfrentam as incertezas do seu futuro, sem emprego garantido e buscando a recuperação de seus direitos na justiça (MAIA, 2015).

Não tendo sido indenizados pelos prejuízos que sofreram, a magistratura ainda julgou improcedente o pedido de pagamento de FGTS solicitado pelos professores em ações jurídicas. As alegações da sentença apontaram o pedido dos requerentes como portador de má-fé, uma vez que é de ciência de todos que o acesso ao serviço público deve ocorrer por meio de concurso público, e a permanência no cargo também foi vista como inconstitucional. Desta forma, os professores exonerados também foram desamparados pelo Judiciário (MAIA, 2015). Sem alternativas, retornaram, portanto, às circunstâncias dos trabalhos docentes precarizados conferidos pelos processos de designação.

Assim, após o julgamento da ADI nº 4.876, o acesso ao cargo de professor de educação superior, nas universidades mineiras, volta a ser feito sob ambas as formas: por meio de concurso público ou das seleções simplificadas para contratação temporária.

A Universidade Estadual de Montes Claros e o seu corpo docente não representam uma exceção no quesito das contratações precarizadas. Os designados sempre representaram um percentual significativo dentro do quadro de professores do estado de Minas.

Uma vez descritas as formas de acesso ao cargo de professor de educação superior e suas categorias, passaremos agora a analisar os contornos dos meios de ingresso e a consequente forma de organização do trabalho dos professores na Universidade Estadual de Montes Claros.

## **2.2 A Política de Ensino Superior em Minas Gerais: a Universidade Estadual de Montes Claros**

A educação pública superior e estadual compreende, como já foi dito, duas instituições: a Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG - e a Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES.

A Universidade do Estado de Minas Gerais foi criada pelo artigo 81 do “Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Mineira” de 1989 e encontra-se presente em dezesseis municípios, se configurando como uma instituição *multicampus*. O *campus* de Belo Horizonte incorporou a Fundação Mineira de Arte Aleijadinho; a Fundação

Escola Guignard; o curso de pedagogia do Instituto de Educação e o Serviço de Orientação e Seleção Profissional. Também foram absorvidas no quadro da UEMG outras nove fundações que se mantiveram como fundações, porém incorporadas aos campi Regionais dos municípios de Monlevade; Barbacena; Frutal; Lavras; Leopoldina; Poços de Caldas e Ubá (UEMG, 2020).

O corpo discente da referida universidade é formado, atualmente, por 21.640 alunos, distribuídos da seguinte forma: cursos de graduação (20.815); cursos de pós-graduação stricto sensu – mestrados e doutorados (829). Seu corpo docente é composto por 1647 professores, sendo 35% de professores efetivos e 65% de professores designados (UEMG, 2020). O quadro de professores é estruturado, portanto, predominantemente, por professores contratados de forma precária, sem estabilidade e sem os demais direitos trabalhistas da categoria.

A Universidade Estadual de Montes Claros – referida doravante como Unimontes – foi incorporada ao sistema estadual de ensino após trinta anos de sua fundação, em um longo processo de estadualização<sup>21</sup>. Sua integração foi formalizada no 3º parágrafo do artigo 82 do “Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais”, promulgada em 21 de setembro de 1989. E foi instituída como autarquia estadual de regime especial pelo Decreto Estadual n.º 30.971, de 09/03/1990. A Instituição foi reconhecida como Universidade pelo Parecer n.º 232/94 de 12/04/1994 do Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais e pela Portaria n.º 1.116 de 21/07/1994, do Ministério da Educação e do Desporto (JARDIM, 2002).

As atividades da Unimontes têm como área de abrangência os municípios da região nordeste e noroeste de Minas Gerais, inicialmente apenas por meio do campus de Montes Claros e, mais tarde, com sua expansão, também por meio dos campi de Almenara, Bocaiúva, Brasília de Minas, Espinosa, Janaúba, Janaúria, Paracatu/Unaí, Pirapora, Salinas e São Francisco. Desde 2014 funcionam núcleos de ensino nas cidades de Joáima e Pompéu, com os cursos de Matemática e de Tecnólogo em Gestão Pública, respectivamente (JARDIM, 2002; UNIMONTES, 2020).

A Unimontes oferece 29 cursos de graduação na modalidade presencial, 16 cursos de mestrado e 3 cursos de doutorado e tem ampliado sua atuação no ensino a distância e na pós-graduação lato sensu nas áreas de saúde, educação física, didática e administração pública. Ela atua também na educação técnica por meio da Escola Técnica de Saúde (ETS) e do

---

<sup>21</sup> O processo de transformação da antiga Fundação De Ensino Superior do Norte de Minas em Instituição pública estadual é nomeado como estadualização dentro da UNIMONTES.

Centro de Educação Profissional e Tecnológica (CEPT). Sua comunidade discente é formada, atualmente, por 11.413 alunos, distribuídos da seguinte forma: cursos de graduação presenciais (9.000); graduação a distância (1.022); técnico-profissionalizantes (180), pós-graduação lato sensu (445) e stricto sensu – mestrados e doutorados (766) (UNIMONTES, 2020). Em 2019, seu corpo docente contava com 1.075 professores, sendo 881 (75%) efetivos e 264 (25%) de professores designados<sup>22</sup>. O percentual de professores contratados, embora tenha sido muito maior no passado, ainda demonstra significativa representatividade (Tabela 4, p.74).

Antes de prosseguir, vale informar Unimontes conta com dois conselhos deliberativos superiores, sem os quais a gestão e o desenvolvimento da Universidade estariam comprometidos: o Conselho Universitário e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. O Conselho Universitário – CONSU - estabelece-se como

[...] órgão máximo de deliberação da Universidade, incumbindo-se da definição da política geral da Autarquia nos planos acadêmico, administrativo, financeiro, patrimonial e disciplinar e funciona como instância de recurso”, deliberações no âmbito da administração da autarquia (UNIMONTES, 1999, p. 4).

O segundo órgão superior de deliberação é o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPEX -, definido no artigo 12 do Regimento Geral como “[...] órgão técnico superior de deliberação e supervisão em matéria de ensino, pesquisa e extensão” (UNIMONTES, 1999, p. 6). O CEPEX é formado por docentes e discentes, eleitos pelos colegiados dos cursos de graduação, bem como pelo reitor, vice-reitor, pró-reitores e os diretores dos Centros. Dentre suas atribuições encontra-se a de elaborar as normas complementares ao Estatuto e ao Regimento Geral e organizar o trabalho do corpo docente efetivo e designado (UNIMONTES, 1999), que são de interesse dessa pesquisa e serão analisados nas seções seguintes.

Conforme o artigo 97 do Regimento Geral da Unimontes, seu quadro de docentes é constituído por todos os servidores que realizam atividades inerentes ao sistema indissociável de Ensino, Pesquisa e Extensão, sendo a atividade de magistério a atribuição principal do cargo de docente. Com relação à composição do corpo docente, além dos professores com vínculo efetivo, também fazem parte desse quadro os professores contratados em caráter temporário por meio de designação, os professores colaboradores e os professores visitantes.

---

<sup>22</sup> Dados apresentados pela Diretoria de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Unimontes em resposta ao requerimento 102273 e ao processo 2310.01.0015727/2019-14 DDRH/UNIMONTES, em 07/03/2020.

Contudo, vale ressaltar que como estabelece o artigo 99 do mesmo Regimento Geral, o ingresso na carreira docente ocorre somente por intermédio de aprovação em concurso público de provas, ou de provas e títulos, no limite das vagas existentes e atendidas as exigências das legislações federais e estaduais, bem como as normas e instruções emitidas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, que regulamenta o concurso em todas as suas fases. Como vemos, mesmo que a previsão de acesso à carreira docente na UNIMONTES seja por via de concurso público, a contratação temporária de professores ainda é largamente utilizada.

O processo de contratação temporária ou designação é regido pela Lei Estadual nº 10.254, de 20/07/1990. Seu artigo 10º dispõe sobre as duas situações em que a designação para o exercício de função pública é aceita, quais sejam: em função de substituição, durante o impedimento do titular do cargo, ou nos casos de vacância de cargo e, exclusivamente, até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente. Por sua vez, os casos para os quais se destina a designação na área da Educação também estão restritos a dois: os de serventuários e auxiliares de Justiça; e, para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino, os cargos de serviçal, de especialista em Educação e de professores – destinados exclusivamente à regência de classe (MINAS GERAIS, 1990).

A realidade enfrentada pelos docentes da UNIMONTES, entretanto, não segue essa legislação. Um corpo docente tradicionalmente composto de professores efetivos e designados, estes últimos representando elevado percentual do total de professores (Tabela 04, p.74), bem como o parco histórico de concursos realizados pela Instituição assinalam, ainda, um cenário de precarização das condições de trabalho.

Os professores designados, submetidos a contratos flexibilizados, sem proteção e sem garantias, demonstram que o próprio Estado corrompe sua legislação e constrói uma condição precarizada. Por intermédio de seus mecanismos de gestão, mantém a educação em funcionamento por meio da redução de gastos com pessoal (AMORIM et. al., 2018).

Legalmente explorados, injustiçados socialmente, os professores designados, segundo Moura (2018), enfrentam um trabalho que não é uma forma de manifestação de sua existência, e sim, uma forma de aprisionamento. Os professores designados da UNIMONTES enfrentam as cotidianas dificuldades de logística, mas abraçam o papel de agentes de transformação dos discentes nos campi fora da sede, sem, no entanto, receberem o reconhecimento por seu trabalho. São prisioneiros da falta de respeito que lhes é imposta por meio das precarizadas condições de trabalho que serão discutidas no terceiro capítulo.

### **2.2.1 - O acesso ao Cargo de professor de educação superior por concurso na UNIMONTES**

Na UNIMONTES, uma autarquia estadual de regime especial, o acesso ao cargo de Professor de Educação Superior, em suas diferentes classes da carreira de docente, deve atender às Constituições Federal e Estadual. A primeira, no artigo 37, inciso II, e a segunda, em seu artigo 21, parágrafo 1º, determinam, com texto de mesmo conteúdo e teor, que:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988, p. 37; MINAS GERAIS, 1989, p. 30).

O Regimento Interno, em seu artigo 100, parágrafo 1º, afirma que “[...] para realização do concurso são observadas, ainda, as normas e instruções aprovadas pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão” - CEPEX (UNIMONTES, 1999, p. 27). A Resolução nº 0028 – CEPEX/2014 - é que regulamenta as normas para a realização de concursos públicos para provimento de cargos na carreira de professor de educação superior no domínio da UNIMONTES. Esta resolução considera os norteamentos da Lei Estadual 15.463/2005 e a Resolução nº 029 CONSU/2011, que por sua vez altera o artigo 104 do Regimento Geral da UNIMONTES, regulamentando uma nova composição de Bancas Examinadoras<sup>23</sup> de concursos públicos para ingresso na carreira de professor de educação superior.

Na Lei Estadual nº 15.463/2005, em seu artigo 12º, fica determinado que o acesso ao cargo público e das carreiras de professor de educação superior nas Universidades Estaduais de Minas Gerais ocorrerá nos níveis descritos a seguir e dependerá da comprovação de habilitação mínima.

- a) nível superior acumulado com pós-graduação lato sensu, conforme edital do concurso público, para ingresso no nível II; (Alínea com redação dada pelo artigo 11 da Lei Estadual nº 20.336, de 2/8/2012);
- b) nível superior acumulado com pós-graduação stricto sensu - mestrado, conforme edital do concurso público, para ingresso no nível IV;
- c) nível superior acumulado com pós-graduação stricto sensu - doutorado, conforme edital do concurso público, para ingresso no nível VI (MINAS GERAIS, 2005, p. 7).

---

<sup>23</sup> A Banca Examinadora de que trata o artigo 103 será composta por 3 (três) docentes, da qual fará parte pelo menos 1 (um) docente não pertencente ao quadro do departamento em que a vaga foi aberta (UNIMONTES, 2011).

Desta forma, conforme a resolução nº. 028 CEPEX/2014, o concurso obedecerá a três etapas: prova de conhecimento; prova didática; e prova de títulos. As duas primeiras para comprovarem a habilidade do candidato para a docência e a última etapa permitirá verificar a adequação da titulação do candidato ao nível da vaga oferecida pelo concurso. Em cada etapa são distribuídos 100 pontos e será aprovado o candidato que obter, no mínimo, 70 pontos em cada uma das etapas.

Compete ao CEPEX a homologação das áreas e das Bancas Examinadoras sugeridas pelos departamentos para realização dos concursos. A Banca Examinadora deve ser constituída por presidência, membros titulares e suplentes. Os membros devem ter titulação igual ou superior à exigida para a vaga em aberto no concurso, e como já foi esclarecido, não poderão ser exclusivamente membros do corpo docente da UNIMONTES (UNIMONTES, 2011).

A avaliação e julgamento do desempenho e apuração dos resultados dos candidatos em cada etapa serão de responsabilidade da Banca Examinadora, por sua vez, dentro daquelas área e subárea de conhecimento. Deve-se verificar a veracidade da identidade dos candidatos em todas as etapas do concurso; analisar os currículos dos candidatos; aplicar e julgar as provas do concurso; lavrar, aprovar e assinar atas de todas as provas do concurso, nas quais deverão constar planilha de notas e médias atribuídas pelos membros da Banca Examinadora a todos os candidatos (UNIMONTES, 2014).

A primeira atividade avaliativa do concurso é a prova de conhecimento e compreende uma avaliação escrita dissertativa, sobre um tema sorteado entre 5 (cinco) a 10 (dez) temas listados sobre assuntos do programa da área do concurso, preparados pelo departamento interessado, pois seu objetivo é mensurar o conhecimento do candidato. Seu caráter é eliminatório e classificatório (UNIMONTES, 2014).

O objetivo da prova didática é apurar o desempenho do candidato nos seguintes itens na habilidade docente, em quesitos tais como elaboração de plano de aula; exposição lógica e concatenada de ideias e conhecimento; domínio do conteúdo; uso de linguagem técnico-científica adequada ao tema; uso de recursos didático-pedagógicos; didática e administração (UNIMONTES, 2014).

A prova de títulos refere-se à avaliação do currículo entregue pelo candidato à Banca Examinadora, que o analisa e avalia conforme a comprovação dos títulos e dos itens registrados - e pode ser decisiva no resultado final.

Esta seção pretendeu expor, de maneira sistemática, as formas de organização dos concursos para que, mais à frente, a partir da descrição aqui posta, seja possível uma análise crítica de situações que serão apresentadas adiante.

Desde sua estadualização, em 1990, a universidade realizou três concursos para Professores de Educação Superior, que aconteceram em 1994, 2002 e 2014. Vejamos as especificidades de cada um deles no que concerne ao contexto histórico da Instituição, à sua organização, número de vagas, aprovação de candidatos e à existência de vagas remanescentes.

### **2.2.1.1 - O concurso de 1994**

A partir de 1994, com a definição da nova estrutura administrativo-funcional, todos os trabalhadores da extinta Fundação Norte-Mineira de Ensino Superior, passaram a ser classificados como detentores de Função Pública, e suas admissões passaram a ser estabelecidas em contratos temporários por designações, com duração de onze meses (CALEIRO; PEREIRA, 2002), sem direitos trabalhistas. Todos os servidores da UNIMONTES estavam, nessa época, portanto, submetidos aos contratos de designação.

Neste mesmo ano, realizou-se o primeiro concurso para os cargos administrativos e docentes da Universidade. A análise desse concurso não poderá ser muito aprofundada, dado o fato de acessar os seus registros e memórias representou grande dificuldade. As pessoas envolvidas na sua organização e execução já não se encontram mais na Instituição e também o arquivo onde se encontram todos os documentos referentes aos processos seletivos de concursos ou de seleção simplificada não oferece condições de localização dos documentos relativos ao ano de 1994. Os dados apresentados a seguir foram obtidos a partir da localização, na Biblioteca Professor Antônio Jorge, de um único exemplar do Relatório de Atividades Unimontes – 1994, que facilitou a identificação das possíveis datas das publicações, no Diário Oficial de Minas Gerais, do Edital e do Resultado Final do concurso.

Os exemplares do Diário Oficial, arquivados no Centro de Documentação e Pesquisa (CPDOR) da UNIMONTES, que poderiam conter as publicações, apresentam, por sua vez, tais páginas extraviadas. Estes fatos dificultaram o acesso às informações, e nossa alternativa foi a de buscar as reproduções das páginas diretamente na sede da Imprensa Oficial, em Belo Horizonte.

Embora o concurso de 1994 não esteja contido no recorte desse estudo, o empenho em registrá-lo refere-se a sua importância histórica, visto que se trata do primeiro concurso

público para professor realizado pela universidade, por meio do qual grande parte dos servidores que já trabalhavam na Instituição foi efetivada.

Assim, o texto a seguir apoia-se no Relatório já mencionado, no referido edital e na relação de resultado dos aprovados além dos limites das vagas, publicados, respectivamente, em 12 de outubro de 1994 e 03 de janeiro de 1995. Conforme esses documentos, o Edital do concurso de 1994 foi divulgado em 12 de outubro de 1994 e foram oferecidos 337 cargos para professores.

Em 03 de dezembro de 1995 foi publicado no Diário Oficial, como ato do Governador do Estado, a lista final dos aprovados no concurso da UNIMONTES.

Após o concurso, a UNIMONTES passou a ter um corpo docente constituído de 337 professores efetivos, divididos em 41% (139) de professores titulares; 35% (117) de professores adjuntos e 24% (81) de professores assistentes. Não existem, no relatório ou nas publicações do Diário Oficial, informações sobre vagas remanescentes ou sobre contratações de professores após o concurso. Entretanto, considerando que nos anos seguintes a UNIMONTES expandiu-se significativamente, tanto com a oferta de novos cursos quanto com a implantação dos campi fora da sede, é possível deduzir que o corpo docente tenha sido reforçado, com a contratação de professores temporários.

#### **2.2.1.2 - O concurso de 2002**

Os dados e registros relativos aos concursos de 2002 e 2014 foram localizados a partir dos arquivos físicos e banco de dados da Comissão Técnica de Concursos (COTEC).

O segundo concurso para professor de educação superior aconteceu no ano de 2002. Suas nomeações, contudo, tiveram impacto para o período que estamos estudando, ou seja, a partir de 2005. O concurso foi realizado no último ano da gestão do reitor José Geraldo de Freitas Drumond e teve a homologação de seus resultados publicada em 13 de fevereiro de 2002. Entretanto, as nomeações foram feitas por seu sucessor, o reitor Paulo César Gonçalves de Almeida, em 2004, e a posse dos professores aprovados se deu em 2005 e 2006.

Além da legislação estadual vigente - as Leis Estaduais nº 10.254/1990 e nº 11.517/1994, já identificadas anteriormente -, o concurso foi juridicamente regulamentado pelas resoluções internas nº 010-CEPEX/2002, que aprovou o concurso e o quadro de 301 vagas; e nº 012-CEPEX/2002, que o organizou.

Aspecto importante da Resolução 012-CEPEX/2002 foram os requisitos para inscrição no concurso, apresentados pelo artigo 5º, que aborda a nacionalidade e a formação do

candidato. Suas alíneas descrevem as titulações para os níveis da carreira de professor do ensino superior da UNIMONTES estabelecidas pelo Decreto 40.509/1990. As correlações de titulação a partir da transição da estrutura orgânica anterior para a aprovada em 1994 podem ser observadas com os respectivos números das vagas dos cargos para professores efetivos, na Tabela 01 abaixo.

**Tabela 01:** Relação de cargo efetivo, número de vagas e titularidade no concurso de professores de 2002

Denominação de cargo e classe	Nível de vencimento	Nº cargos na estrutura UNIMONTES	Nº de vagas no Concurso	Titularidade
Professor Assistente	I	400	176	Pós-Graduação Lato Sensu ou mais elevada
Professor Adjunto	II	90	81	Pós-Graduação Stricto-Sensu grau mestre ou mais elevada
Professor Titular	III	44	44	Pós-Graduação Stricto-Sensu grau doutor ou mais elevada

Fonte: Edital nº 001/2002; Resolução 012-CEPEX/2002; Decreto Estadual 40.509/1990. Organizada pela autora.

As provas do concurso foram organizadas nas seguintes etapas: prova escrita, prova didática e avaliação de títulos. Todas as etapas ocorreram no campus situado na cidade de Montes Claros. A primeira lista de classificação final foi publicada no Diário Oficial do Estado em 06 de novembro de 2002 e, em virtude de vários processos judiciais que determinaram retificações na lista, uma nova publicação ocorreu em 13 de novembro de 2002, mas com validade de data para 11 de novembro de 2002<sup>24</sup>. Vejamos, abaixo, na tabela 02, o resultado obtido a partir da segunda publicação e suas retificações.

**Tabela 02:** Relação de vagas efetivas, nº de aprovados e cargos remanescentes no concurso de 2002

Área	Vagas		Resultado
	Área/subáreas	Aprovados	
Administração	7	6	1 subárea Administração Geral
Ciências Contábeis	7	6	1 subárea Contabilidade Avançada
Direito	16	14	2 subárea Direito Privado
Economia	7	5	2 subárea Teoria Econômica
Política e Ciências Sociais	8	7	1 subárea Sociologia
Artes	9	7	1 subárea Artes Plásticas 1 subárea Música
Filosofia	7	5	2 subárea Filosofia Brasileira

<sup>24</sup> Por falta de espaço no Diário Oficial, uma notícia pode ser publicada em outro dia, mas juridicamente a validade de sua publicação é considerada pela assinatura da homologação da publicação.

<sup>25</sup> Os cargos remanescentes são aqueles que não foram preenchidas por falta de candidatos aprovados no concurso em questão.

Geociência	6	2	1 subárea Lógica 1 subárea Geografia Física 2 Subárea Geografia Humana 1 subárea Geografia Regional
História	6	5	1 subárea História Moderna e Contemporânea
Letras	24	17	4 subárea Língua Espanhol 3 subárea Língua Inglesa
Educação	16	14	2 subárea Educação
Biologia Geral	13	11	1 subárea Zoologia 1 subárea Anatomia
Medicina	18	11	1 subárea Radiologia 1 subárea Clínica Geral 3 subárea Obstetrícia 2 subárea Pediatria
Educação Física	29	24	2 subárea Física do esforço 2 subárea Esportes Coletivos 1 subárea Prática em Educação Física
Enfermagem	31	30	1 subárea Fundamentos da enfermagem
Fisiopatologia	6	6	zero
Odontologia	40	38	1 subárea Saúde Coletiva 1 subárea
Ciências Da Computação	13	8	1 subárea Comunicação de Dados 1 subárea Interface Homem/Máquina 1 subárea Engenharia de Software 1 subárea Análise de Sistema 1 subárea Informática Instrumental
Fisiopatologia	18	18	Zero
Matemática	10	7	2 subárea Cálculo Diferencial e Integral 1 subárea Geometria analítica
Estatística	2	2	zero
Química	2	2	zero
Física	3	3	zero
Zootecnia	5	4	1 subárea Genética e Melhoramento de Animais domésticos
<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>252(84%)</b>	<b>49 (16%)</b>

Fonte: Diário Oficial Executivo 28.03.2002, p. 12; 13.11.2002, p. 10-18. Organizada pela autora.

A tabela acima nos permite observar que, dentre os 301 cargos públicos ofertados, 49 cargos ficaram como remanescentes, ou seja, um percentual significativo de 16%.

Os departamentos com cargos remanescentes, ou em situação de vacância, foram Letras e Medicina, cada um com 7 vagas; Educação Física e Ciências da Computação, cada um com 5 vagas; Geociência, com 4 vagas; Filosofia e Matemática, com 3 vagas; Direito, Economia, Artes, Odontologia, Educação e Biologia, com 2 vagas. E ainda, com um único cargo remanescente, os departamentos de Administração, Ciências Contábeis, Política e Ciências Sociais, História, Enfermagem e Zootecnia.

Ao final do concurso, a Universidade encontrava-se com quase um sexto das vagas oferecidas sem candidatos aprovados. Como equacionar tal situação? Em se tratando de situação temporária e de interesse público, e como determinam as leis, o problema poderia ser resolvido por meio de contratação de professores, até que um novo concurso fosse

organizado. Os dados da tabela 04 (p. 69) nos levam a concluir que foi essa a solução empenhada em relação aos cargos remanescentes.

Vale ressaltar que houve um grande interstício entre a publicação do resultado final do concurso de 2002 e a posse dos aprovados que, em sua maioria, ocorreu em 2005/2006. Assim, considerando que o corpo docente em 2005 era formado por 614 (61%) professores designados e 418 (39%) professores efetivos, houve uma diferença de 196 (18%) a mais de designados, e que a proporção se mantém em 2006 quando, após os últimos aprovados tomarem posse, ainda eram 780 (62%) designados e 472 (38%) efetivos. Pode-se afirmar, então, que as contratações por designações já vinham acontecendo há muito tempo e não foram apenas uma alternativa para suprir as vagas remanescentes, mas uma prática de provimento de cargos notadamente efetivos sem a realização de concurso.

O Estado, por intermédio da UNIMONTES, contratou professores temporários para os cargos efetivos logo após o concurso de 2002 e manteve o procedimento de tais contratações mesmo depois de nomeados todos os demais aprovados, não realizando os concursos para o preenchimento dos cargos efetivos.

### **2.2.1.3 - O concurso de 2014**

O terceiro concurso para professor de educação superior apresentou inúmeras especificidades jurídicas. O edital do concurso 01/2013, aprovado e publicado em 08 de agosto de 2013, oferecia 226 vagas para professores e recebeu um total de 2.163 inscrições. Entretanto, em 30 de Abril de 2014, após o Supremo Tribunal Federal - STF - julgar inconstitucional as efetivações impostas pela Lei Complementar Estadual nº 100/2007<sup>26</sup>, o Conselho Universitário - CONSU - cancelou o edital e suspendeu a realização do concurso.

Tal medida foi tomada em razão de que parte da sentença do STF determinava a implementação de ações de desligamentos dos professores efetivados pela Lei C. n.º100/2007 no prazo de um ano, contado a partir de primeiro de abril de 2014 (UNIMONTES, 2013). Neste período, a UNIMONTES tinha em seu corpo docente 602 professores efetivados e as ações de adequações advindas das determinações do STF impactariam de maneira ampla toda a Comunidade Universitária. Assim, sob a justificativa de não correr o risco de submeter a

---

<sup>26</sup>A Lei complementar, como já foi esclarecido nessa pesquisa, foi um dispositivo aprovado pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais que deu posse de cargos públicos para profissionais ocupantes de função pública temporária sem concurso, com a finalidade de equacionar as dívidas do Estado com o INSS.

Instituição e a população a terem que arcar com os custos de dois concursos em curto espaço de tempo, o mesmo foi adiado para o ano de 2014 (UNIMONTES, 2013).

A relação entre a inconstitucionalidade da Lei nº 100/2007 e o adiamento do concurso fica clara quando a comissão especial, constituída logo após a revogação do edital 01/2013 e para diligenciar as providências eleger, como sua primeira atribuição, a ação de quantificar o número de efetivados e avaliar as demandas dos departamentos que derivariam dos desligamentos judiciais de todos os efetivados na Universidade (UNIMONTES, 2013).

O concurso foi retomado, portanto, no segundo semestre de 2014 e o novo edital apresentou diferenças marcantes em relação ao edital 01/2013 e ao concurso anterior. Houve o envolvimento direto de todos os 27 departamentos da Instituição no planejamento e execução de todas as etapas, desde o planejamento até às fases de avaliação.

Foram emitidos e publicados 27 Editais: Artes (Edital 01/2014 - 19 cargos); Biologia Geral (Edital 02/2014 - 30 cargos); Ciências Agrárias (Edital 03/2014 - 37 cargos); Ciências Contábeis (Edital 04/2014 - 10 cargos); Ciências da Administração (Edital 05/2014 - 20 cargos); Ciências da Computação (Edital 06/2014 - 29 cargos); Ciências Econômicas (Edital 07/2014 - 14 cargos); Ciências Exatas (Edital 08/2014 - 54 cargos); Clínica Cirúrgica (Edital 09/2014 - 5 cargos); Clínica Médica (Edital 10/2014 - 18 cargos); Comunicação e Letras (Edital 11/2014 - 5 cargos); Direito Privado (Edital 12/2014 - 10 cargos); Direito Público Adjetivo (Edital 13/2014 - 24 cargos); Direito Público Substantivo (Edital 14/2014 - 11 cargos); Educação Física e do Desporto (Edital 15/2014 - 27 cargos); Educação (Edital 16/2014 - 20 cargos); Enfermagem (Edital 17/2014 - 32 cargos); Estágios e Práticas Escolares (Edital 18/2014 - 19 cargos); Filosofia (Edital 19/2014 - 12 cargos); Fisiopatologia (Edital 20/2014 - 27 cargos); Geociências (Edital 21/2014 - 18 cargos); História (Edital 22/2014 - 16 cargos); Métodos e Técnicas Educacionais (Edital 23/2014 - 17 cargos); Odontologia (Edital 24/2014 - 32 cargos); Política e Ciências Sociais (Edital 25/2014 - 31 cargos); Saúde da Mulher e da Criança (Edital 26/2014 - 10 cargos); Saúde Mental e Saúde Coletiva (Edital 27/2014 - 42 cargos) (UNIMONTES, 2014).

Com o desligamento de todos os professores efetivados, as vagas do concurso de 2014 passaram de 226 para um total de 639 cargos para Professores de Educação Superior. Um índice aproximadamente três vezes maior que o das vagas oferecidas no edital suspenso. Entretanto, o número de novas vagas não corresponde ainda ao total das vagas deixadas vacantes com o fim da validade do artigo 7º da Lei nº 100/2007. Somando-se as 226 vagas já existentes no edital 01/2013, que fora suspenso, com as 602 vagas em situação de vacância pela exoneração dos efetivados, o concurso de 2014 deveria ter oferecido 828 vagas. Um

número, portanto, bem superior ao das 639 que foram ofertadas. Cabe, aqui, um questionamento sobre os possíveis motivos que levaram a essa redução do número de vagas ofertadas no concurso. As demandas apresentadas pelos departamentos, na fase de planejamento do concurso, representavam o real número de cargos vagos? Uma vez que a realização do concurso não contemplou o preenchimento de todos os cargos, vagos cabe questionar: o que aconteceu com todos os cargos outrora ocupados pelos efetivados pela Lei complementar nº100/2007?

O Governo de Minas, após o concurso de 2014, conforme Moura (2018), suspendeu por tempo indeterminado a abertura de novos concursos públicos no Estado. A Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão alegou que a administração estadual já havia ultrapassado o limite legal de gastos com pessoal. Segundo o parecer da Advocacia Geral de Minas Gerais, o Estado não poderia ultrapassar 49% da receita com o funcionalismo público. Contudo, Moura (2018) afirma que esse percentual já havia sido ultrapassado e ainda questiona sobre a perda da autonomia da Universidade, que submeteu-se à vontade do governo do Estado e não atendeu às solicitações dos departamentos.

O concurso aconteceu em conformidade com a legislação estadual vigente, e nos termos das resoluções n.º 028 - CEPEX/2014 e n.º 122 - CEPEX/2014. Abaixo, na tabela 03, apresentamos os dados de vagas e aprovados.

**Tabela 03:** Relação de vagas efetivas por área/subáreas e aprovados no concurso de 2014

Área	Vagas Área/subáreas	Resultado	
		Aprovados	Cargos Remanescentes
Departamento de Artes	19	16	1 Canto e Coral 1 Piano 1 Artes Visuais
Departamento Biologia Geral	30	0	zero
Departamento de Ciências Agrárias	39	6	2 Física Aplicada às Ciências Agrárias. 2 Ecologia Agrícola. 2 Topografia
Departamento Ciências Contábeis	10	7	3 Contabiolometria
Departamento de Ciências Da Administração	20	7	1 Administração Pública 2 Materiais
Departamento de Ciências Da Computação	29	6	1 Engenharia conhecimento 2 Automação
Departamento de Ciências Econômicas	14	3	1 Economia
Departamento de Ciências Exatas	55	41	1 Agrimensura 1 Geoprocessamento 1 Engenharia civil 1 Estatística 1 Física 2 Matemática 2 Modelagem Matemática

Departamento de Clínica Cirúrgica	5	5	1 Química 1 Educação em Química Zero
Departamento de Clínica Médica	18	17	1 Clínica Médica
Departamento de Comunicação e Letras	55	49	3 Linguística 3 Língua Estrangeira Moderna
Departamento de Direito Privado	10	0	Zero
Departamento de Direito Público Adjetivo	24	12	12 Direito Público Adjetivo
Departamento de Direito Público Substantivo	11	10	1 Direito Público Substantivo
Departamento de Educação Física e do Desporto	27	20	2 Antropometria 1 Condicionamento Físico 1 Metodologia de Esportes 1 Metodologia Exercício Físico 2 Morfologia Funcional 1 Educação
Departamento De Educação	20	19	
Departamento De Enfermagem	32	32	Zero
Departamento e Estágios e Práticas Escolares	19	18	1 Religião
Departamento de Filosofia	12	11	1 Filosofia
Departamento de Fisiopatologia	27	24	1 Patologia 1 Anatomia Patológica 1 Geografia Física
Departamento de Geociência	18	17	1 Geocologia
Departamento de História	16	14	1 Historia América
Departamento de Métodos E Técnicas Educacionais	18	11	1 Matemática na Educação Infantil 1 Natureza e Sociedade 1 Fundamentos e Metodologia da Matemática nas Sief 1 Tecnologias Aplicadas à Educação
Departamento de Odontologia	32	32	Zero
Departamento de Políticas e Ciências Sociais	31	26	1 Pesquisa em ciências sociais 4 Ciências Sociais
Departamento de Saúde da Mulher e da Criança	10	10	Zero
Departamento de Saúde Coletiva	42	41	1 Saúde Coletiva
Total	639	559	80
Percentual	100%	87%	13%

Fonte: Banco de dados da COTEC - Pesquisa realizada pela autora em janeiro de 2020. Organizada pela autora.

Repetiu-se, no concurso de 2014, o mesmo fenômeno ocorrido naquele de 2002, ou seja, após todas as etapas do concurso, identificou-se um elevado percentual de vagas remanescentes. Oitenta vagas, isto é, 13% do total de vagas ofertadas não foram preenchidas por não contarem com candidatos classificados no concurso. Apenas seis departamentos conseguiram preencher todos os seus cargos disponíveis para concurso, quais sejam, Biologia

Geral; Clínica Cirúrgica; Direito Privado; Enfermagem; Odontologia; Saúde da Mulher e da Criança.

Os departamentos mencionados a seguir, por exemplo, ficaram com os respectivos percentuais de vagas não preenchidas por falta de candidato aprovado: Direito Público Adjetivo (50%); Métodos e Técnicas Ciências Exatas (30%); Educação Física (25%); Ciências Exatas (22%) e Ciências Agrárias (18%).

Os dados da tabela 04 (p. 69) demonstram que, mesmo no ano subsequente ao concurso, em 2015, as contratações por designação aumentaram de forma a suprir o provimento dos cargos ainda em vacância. Nos anos seguintes, progressivamente, os índices de designados passaram a diminuir em decorrência das nomeações dos concursados, mas ainda atingem percentuais muito elevados. Mesmo no ano de 2019, quando os designados atingiram o percentual de 25%, o segundo mais baixo dentro do recorte temporal dessa pesquisa, ainda é muito representativo, ou seja, eles ainda são um quarto do corpo docente, demonstrando que a sua importância na Instituição extrapola o provimento de cargos temporários. Esses números, entretanto, não são considerados pela Universidade como indicadores da necessidade ou de se realizarem novos concursos, ou de se implementar uma política de valorização desses profissionais. O que vem acontecendo é uma piora das condições de trabalho para essa categoria, fato que será discutido no capítulo 3.

### **2.2.2 - O acesso ao Cargo de professor de educação superior por designação**

Como já foi dito, a contratação por meio da designação é uma das três formas de acesso ao cargo de professor de educação superior na UNIMONTES. O Decreto nº 45.155, de 21 de agosto de 2009, regulamenta a Lei Estadual de Minas Gerais nº 18.185/2009, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. Tal decreto esclarece que,

Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da administração direta do Poder Executivo, suas autarquias e fundações poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nos termos do inciso IX, do artigo 37 da Constituição da República, observadas as condições e prazos previstos neste Decreto (MINAS GERAIS, 2009).

Dentre as condições de contratação temporária reconhecidas como de necessidade de excepcional interesse público, descritas no artigo 1º, nos incisos IV e V do Decreto nº

45.155/2009, estão aquelas hipóteses nas quais podem ser enquadradas as demandas da educação, quais sejam:

IV - carência de pessoal em decorrência de afastamento ou licença de servidores ocupantes de cargos efetivos, quando o serviço público não puder ser desempenhado a contento com o quadro remanescente, ficando a duração do contrato administrativo limitada ao período da licença ou do afastamento;

V - número de servidores efetivos insuficiente para a continuidade dos serviços públicos essenciais, desde que não haja candidatos aprovados em concurso público aptos à nomeação, ficando a duração dos contratos limitada ao provimento dos cargos mediante concurso público subsequente (MINAS GERAIS, 2009).

Ainda em conformidade com os termos da Lei 18.185/2009, no artigo 4º do Decreto acima mencionado, fica estabelecido que o recrutamento do pessoal para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público será feito por meio de processo seletivo simplificado, mas com larga divulgação, e que será de responsabilidade de cada órgão ou entidade utilizar-se de métodos e instrumentos para a comprovação da habilidade mínima exigida para o desempenho das atividades próprias do cargo.

Para cumprir a Lei nº 18.185/2009 e o Decreto nº 45.155/2009 e frente à necessidade de se padronizar os procedimentos de seleção para designação de docentes, O CEPEX aprovou a Resolução nº 158 - CEPEX/2015 que organiza os processos simplificados de seleção, estabelecendo os critérios de avaliação e convocação dos aprovados. Tal Resolução prioriza a convocação dos candidatos aprovados em lista de espera de concurso público e

[...] nas áreas e subáreas nas quais não houve concurso público ou não existam candidatos classificados em lista de espera do último concurso público, que ainda esteja em vigor, a designação para Professores de Educação Superior ocorrerá por meio de publicação de edital de processo seletivo simplificado (p. 1).

Como método de seleção, é prevista a análise curricular, que deve considerar como critério de seleção a titulação na respectiva área e subárea da vaga e o tempo de trabalho docente no ensino superior público (UNIMONTES, 2005).

No ano de 2019, foram publicados 22 editais (UNIMONTES, 2019) de processos seletivos simplificados para contratação de Professores de Educação Superior para cursos variados. Esse número sugere que a prática de contratação por designação mantém-se ativa e que ainda é uma significativa forma de provimento de cargos vagos.

No Edital público 01/DCC/2019, para formação de cadastro de reserva, tendo em vista ministrar aulas em disciplinas vinculadas ao Departamento de Ciências da Computação da UNIMONTES, são encontrados os procedimentos de inscrição, de seleção, de desempate, de resultado e dos recursos. Também são encontrados dois alertas aos possíveis candidatos ao

processo seletivo simplificado: 1) que serão submetidos ao processo de Avaliação do Docente aplicado ao final de cada semestre; 2) que sua contratação, mesmo que após aprovados, está condicionada ao surgimento de vagas.

A partir de Agosto de 2019, os editais de processos simplificados de seleção para Professores da Educação Superior, tais como o Edital público 04/2019 - do Departamento de Comunicação e Letras -, passaram a contar com mais um tipo de observação: as despesas de transporte entre o município de residência do designado e os campi nos quais ele ministrará as aulas deverão ser arcadas pelo próprio professor, ficando a UNIMONTES isenta desta responsabilidade.

Os trabalhos (aulas, estágios, eventos) dos campi avançados foram viabilizados, em parte, pelas prefeituras das cidades onde os mesmos se localizam, por meio do compromisso com as despesas de infraestrutura e transporte, hospedagem e alimentação dos docentes pelas administrações municipais.

No ano de 2019, muitas prefeituras romperam o convênio estabelecido com a Universidade, que por sua vez não arcou com as despesas e as transferiu para o professor designado, em notória precarização das condições de trabalho.

### **2.3 As Formas de Organização do Trabalho dos Professores Designados na UNIMONTES**

Como vimos anteriormente, tão logo a nova estrutura administrativo-funcional da UNIMONTES foi definida, em agosto de 1994, todos os trabalhadores da Instituição - tanto os funcionários quanto o corpo docente - passaram a ocupar funções públicas. Até que se organizou, no mesmo ano, o primeiro concurso, todos foram designados, ou seja, tinham sua situação funcional regulada por meio de contratos, cuja duração era de 11 meses (CALEIRO; PEREIRA, 2002).

Desde então, contudo, os professores designados têm feito parte do corpo docente da Unimontes, e sempre com uma representatividade expressiva, conforme a tabela 04 abaixo:

**Tabela 04:** Distribuição de professores de educação superior conforme a categoria funcional

Ano	Designados	%	Efetivos	%	Efetivados*	%	Total
2005	645	61%	418	39%	0	0%	1063
2006	780	62%	472	38%	0	0%	1252
2007	164	12%	455	34%	720	54%	1339
2008	292	21%	456	32%	702	49%	1420
2009	445	29%	430	28%	667	43%	1542

2010	493	32%	427	27%	640	41%	1560
2011	338	24%	419	30%	627	45%	1384
2012	362	26%	412	30%	617	44%	1391
2013	407	29%	398	29%	586	42%	1391
2014	479	33%	391	27%	602	41%	1472
2015	591	38%	482	31%	473	31%	1546
2016	402	36%	718	64%	0	0%	1120
2017	303	28%	773	72%	0	0%	1076
2018	306	27%	810	73%	0	0%	1116
2019	264	25%	811	75%	0	0%	1075
Total	6271	32%	7872	39%	5634	32%	17556

Fonte: Banco de dados DDRH/UNIMONTES-Pesquisa realizada pela autora em fevereiro de 2020.

Podemos observar que antes da promulgação da lei complementar nº 100/2007 os designados representavam uma média de 61,5% do corpo docente da Unimontes. Contudo, no ano da aprovação da referida lei, o percentual caiu expressivamente em função da efetivação de 720 professores designados que se encontravam em exercício naquela data. Cabe esclarecer que os 164 designados do ano de 2007 encerraram seus contratos logo antes do início da vigência da lei que os efetivaria.

No ano seguinte, em 2008, o percentual da categoria de professores designados retoma seu crescimento de maneira gradual, com pequenas quedas de percentuais no período de 2011 até 2013. É importante destacar que a somatória dos percentuais dos designados e efetivados sempre foi muito superior ao percentual dos efetivos.

No ano de 2014, com as exonerações dos efetivados provocadas pela queda do artigo 7º da LC nº 100/2007, houve a retomada do crescimento do número de contratados, mesmo que o impacto de maior crescimento tenha ocorrido no percentual de professores efetivos.

A partir do ano de 2015, ao mesmo tempo em que as exonerações dos efetivados prosseguiram, ocorriam as nomeações dos concursados. Essa categoria cresceu até atingir o patamar de 75% do corpo docente no ano de 2019. Por outro lado, o crescimento dos designados não ultrapassou a casa 38% em 2015 e, nos anos seguintes, entrou em curva decrescente até atingir o patamar de 25% no ano de 2019. Atualmente, os designados representam um quarto do corpo docente - uma representatividade ainda expressiva, porém, atualmente, em menor número, considerando o contingente dos efetivos.

As resoluções do CEPEX também determinaram as formas como o trabalho dos designados foi reorganizado. Uma leitura cuidadosa das resoluções aprovadas dentro do período entre 2005 e 2019 permite uma percepção mais apurada das reconfigurações da forma de organização do trabalho dos professores designados.

No passado, a Resolução nº 200 CEPEX/2003, ainda vigente no ano de 2005, portanto, dentro do recorte temporal dessa pesquisa, teve como objetivo a regulamentação

dos procedimentos relativos à distribuição de encargos docentes<sup>27</sup> no âmbito da Universidade. Nela é possível comprovar que os professores designados - que nesse período eram a maioria (61%) do corpo docente - encontravam-se em uma condição de trabalho muito diferente da atual. Os artigos. 2º e 3º desta resolução definiam que o corpo docente era composto por professores efetivos e professores designados e sem distinção de sua categoria funcional, distribuídos nas seguintes classes: professor titular; professor adjunto; e professor assistente. Não se verifica, na Resolução 200-CEPEX/2003, que houvesse exclusividade para os efetivos em relação ao enquadramento nos regimes de trabalho em Dedicção Integral (DI); Dedicção com Maximização de Encargos (DIM) e Dedicção em Tempo Parcial (DP)<sup>28</sup>.

Esta resolução ainda determinava que o professor enquadrado em regime de trabalho de 40 horas (DE, DI, DIM), sem especificar sua categoria funcional, deveria estar envolvido, por no máximo 20 horas, com projeto e/ou programa de ensino ou pesquisa ou extensão, desde que previamente aprovado pelo CEPEX.

A distribuição de aulas acontecia obedecendo-se à prioridade entre os professores efetivos, depois entre os professores designados aprovados em concurso público e ainda não nomeados, respeitada a ordem de classificação final; e, por fim, entre os professores designados não aprovados em concurso. Ainda era observada, dentro de cada categoria, a hierarquia das classes e da titulação do docente. O detalhamento da forma de organização da distribuição das aulas sugere que os designados, naquele momento, já se encontravam contratados e que participavam do procedimento como os demais professores.

Em relação aos outros encargos docentes, no artigos 11 e 12 não há menção de proibição a que os designados assumissem atividades de variadas naturezas, inclusive de pesquisa e extensão por sua condição funcional.

Quanto à oportunidade de qualificação, o artigo 14º da mesma Resolução nº 200-CEPEX/2003 concedia liberação parcial de seus encargos docentes, por tempo determinado e mediante a aprovação do CEPEX e homologação do Reitor, respeitadas as normas internas e a legislação vigente relativas aos afastamentos, desde que o mesmo não implicasse em contratação de substituto a qualquer título.

Por meio da análise dessa resolução, concluímos que durante a vigência desta resolução, ou seja, até 2006, as diferenças das condições de trabalho entre os professores

---

<sup>27</sup> Atividades do docente que englobam ensino, extensão e pesquisa, conforme a Resolução 099-Cepex/2011.

<sup>28</sup> O regime de trabalho Dedicção Exclusiva, por força das leis nº 11.517, de 13/07/94, nº 15.463, de 13/01/2005 e nº 15.785, de 27/10/2005 e da Resolução nº 023 – CONSU/2013 não é atualmente concedido aos professores designados.

efetivos e designados eram mínimas, e que os últimos tinham as mesmas possibilidades de desenvolvimento de encargos docentes e, conseqüentemente, de sua carreira.

Por sua vez, na Resolução n.º 167 – CEPEX/2017, atualmente em vigor, é possível identificar com clareza que as condições de trabalho do professor designado mudaram significativamente a partir de um detalhe evidenciado em seu texto. Por essa normativa, o professor é contratado somente após a reunião de atribuição de encargos didáticos<sup>29</sup> e se obedecidos todos os critérios de distribuição. Encerradas as vinculações de aulas na dimensão do Departamento e averiguada a existência de disciplinas ou módulos de ensino para os quais o Departamento não disporia de docente, esgotadas também as alternativas internas no âmbito da Universidade, somente então, o Departamento estará autorizado a iniciar a abertura de um processo seletivo simplificado para provimento dos cargos vagos por designação. Concluimos, desta forma, que os designados são contratados para assumir as disciplinas que sobraram – as quais os professores efetivos não se interessaram e/ou rejeitaram.

Conforme apuramos nas Resoluções n.º 158 - CEPEX/2015 e n.º 167 - CEPEX/2017, com efeito, a abertura de vagas para designação está ligada exclusivamente à atividade de regência de disciplina ou módulo de ensino, e mesmo assim, daquelas que foram preteridas pelos docentes efetivos nas reuniões de atribuição de encargos. Concluimos, desta forma, que os designados são contratados para assumir as disciplinas que sobraram – aquelas pelas quais os professores efetivos não se interessaram e/ou rejeitaram.

A partir da aprovação das resoluções acima, a organização do trabalho do professor de educação superior designado na UNIMONTES envolve apenas as atividades de ministrar aulas e suas tarefas de apoio. Nesse sentido, tais professores não podem orientar monografias, realizar pesquisa ou projeto de extensão, nem assumir cargo de gestão. As atividades de pesquisa e extensão não estão mais ao alcance dos designados, a menos que participem como voluntários.

Acreditamos que, como a maioria das mudanças, esta tenha advindo de forma gradual. Entretanto, parece possível identificar circunstâncias que assinalem os momentos de agravamento da precarização das condições de trabalho dos designados. Com a finalidade de buscar informações que expliquem ou permitam verificar um marco em relação a estas mudanças, analisamos as Resoluções do CEPEX vigentes no período de 2005 a 2019 e que organizam ou estabelecem critérios e procedimentos para atribuições de encargos docentes e didáticos, conforme quadro a seguir:

---

<sup>29</sup> São as atividades docentes relacionadas especificamente às aulas, conforme a Resolução 099-Cepex/2011.

**Quadro 01:** Comparativo da Distribuição de Encargos docentes e Liberação para Qualificação em conformidade com as Resoluções do CEPEX de 2005 até 2019

Resolução	Itens comparativos	Designados (temporários)
Nº 200 CEPEX/2003	Distribuição de Encargos docentes	- Participa das reuniões e escolhe aulas após os efetivos; - Pode assumir todos os encargos docentes; respeitadas as áreas de formação.
	Liberação para capacitação Stricto sensu	- Os enquadrados em Regime de Dedicção Integral podem ter redução parcial dos encargos docentes, desde que não implique em contratação de substituto e condicionado à aprovação da reitoria. Não há liberação de encargos didáticos.
Nº 123 CEPEX/2006	Distribuição de Encargos docentes	- A distribuição dos encargos docentes e didáticos ocorre entre os efetivos e sob as determinações da Lei 15.463/2005; - <b>Os designados são contratados para as disciplinas e módulos remanescentes após a reunião de distribuição de encargos;</b> - A resolução é omissa quanto aos designados assumirem outros encargos docentes após sua contratação.
	Liberação para capacitação	- Os enquadrados em Regime de Dedicção Integral podem ter redução parcial dos encargos docentes, desde que não implique em contratação de substituto e condicionado à aprovação da reitoria. Não há liberação de encargos didáticos.
Nº 189 CEPEX/2007	Distribuição de Encargos docentes	- A distribuição de encargos docentes e didáticos ocorre entre os efetivos e sob as determinações da Lei 15.463/2005; - Os designados são contratados para as disciplinas e módulos remanescentes após a reunião de distribuição de encargos; - <b>No § 11º do Artigo 1º identifica-se uma punição de 90 dias de impedimento apenas para os designados que desistirem dos encargos assumidos;</b> - <b>Será concedido o Regime de trabalho com maximização de encargos aos designados interessados após concedido aos efetivos;</b> - A resolução é omissa quanto aos designados assumirem outros encargos docentes após sua contratação.
	Liberação para capacitação	- Os enquadrados em Regime de Dedicção Integral podem ter redução parcial dos encargos docentes, desde que não implique em contratação de substituto e condicionado à aprovação da reitoria. Não há liberação de encargos didáticos.
Nº 241 CEPEX/2007	- A Resolução trata dos critérios dos processos de seleção simplificada para contratação por designação por meio da análise de currículo e entrevista; - O resultado do processo seletivo terá validade por dois anos, podendo ser prorrogado por mais um ano; - <b>Em destaque a obrigatoriedade da Avaliação de Desempenho do designado; e vincula seu resultado à renovação de contrato no semestre subsequente.</b>	
Nº 068 CEPEX/2008	- A Resolução trata da ordem de escolha de encargos docentes didáticos entre os efetivos e os efetivados após a promulgação da Lei 100. Sobre os designados ficam mantidas as disposições da Resolução 189 CEPEX/2007.	
Nº 098 CEPEX/2011	Distribuição de Encargos docentes	- A resolução tem o propósito de regulamentar a reunião de distribuição de encargos didáticos entre efetivos e efetivados. - Mantém as disposições da Resolução 189 CEPEX/2007 que não lhe sejam contrárias sobre os designados.
	Liberação para capacitação	- <b>A resolução é omissa, mas o texto do Artigo 7º permite concluir que os designados não seriam liberados para se capacitarem.</b>

Nº 099 CEPEx/2011	Distribuição de Encargos docentes	- A resolução trata da atribuição de encargos docentes e didáticos nos cursos de Educação Profissional e Tecnológica, de Graduação e de Pós-Graduação <i>Stricto sensu</i> ; - Define as demandas de ensino como prioritárias às demandas de Pesquisa, de Extensão e de Gestão; - Mantém as disposições da Resolução 189 CEPEx/2007 que não lhe sejam contrárias sobre os designados.
	Liberação para capacitação	- A resolução é omissa, mantendo-se em vigor o artigo 7º da Resolução 189-CEPEx/2007.
Nº 041 CEPEx/2013	Distribuição de Encargos docentes	- Revoga as disposições das resoluções nº 098 e 099; - Os designados constituem o corpo docente; - Mantém as disposições da Resolução 189 CEPEx/2007 que não lhe sejam contrárias sobre os designados; - Os designados são contratados para as disciplinas e módulos remanescentes após a reunião de distribuição de encargos; - A resolução é omissa quanto aos designados assumirem outros encargos docentes após sua contratação.
	Liberação para capacitação	- A resolução é omissa para todas as categorias.
Nº 157 CEPEx/2015	Distribuição de Encargos docentes	- Menciona a Resolução 158 – CEPEx/2015 acerca dos procedimentos de recrutamento de designados; - <b>Define que nos cursos de pós-graduação stricto sensu cada programa definirá seus critérios de distribuição de encargos;</b> - Os designados fazem parte do corpo docente e são contratados para as disciplinas e módulos remanescentes após a reunião de distribuição de encargos; - A resolução é omissa quanto aos designados assumirem outros encargos docentes após sua contratação.
	Liberação para capacitação	- A resolução é omissa para todas as categorias.
Nº 158 CEPEx/2015	- <b>A resolução trata dos critérios de pontuação para a análise dos currículos nos processos de seleção simplificada;</b> - <b>Destaca a obrigatoriedade da Avaliação de Desempenho do designado; e vincula seu resultado à renovação de contrato no semestre subsequente.</b> - Define a validade de 2 anos para o processo simplificado e prorrogação de um ano.	
Nº 167 CEPEx/2017	Distribuição de Encargos docentes	- A resolução destaca que a distribuição de encargos didáticos realizada pelos departamentos será entre os docentes efetivos; - O designado constitui o corpo docente; - É contratado após a reunião de distribuição de encargos didáticos; - A resolução é omissa quanto aos designados assumirem outros encargos docentes após sua contratação; - Mantém a obrigatoriedade da Avaliação de Desempenho do designado e sua vinculação à renovação de contrato no semestre letivo subsequente; - Estabelece a validade de 2 anos para o processo simplificado, com possibilidade de prorrogação de um ano.
	Liberação para capacitação	A resolução é omissa para todas as categorias.
Nº 179 CEPEx/2019	<b>Considera as atividades da modalidade residência como encargo docente.</b>	

Fonte: Banco de resoluções do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPEx. Pesquisa realizada pela autora em dezembro de 2020 - grifos nossos.

A análise realizada sobre o quadro acima permite concluir que a reorganização das condições do trabalho dos professores designados foi um processo gradual, porém

progressivo, no sentido de uma precarização cada vez mais evidente. Os designados saíram de uma situação em que pouca distinção se percebia em relação aos efetivos para uma posição completamente à margem em relação a estes últimos.

As mudanças iniciaram-se com a publicação da Lei 15.463/2005, em que foram extintas as diferentes classes de professores e criado o cargo de professor de educação superior. Esta lei também elimina os adicionais de tempo de serviço e estabelece a carreira com progressão por intermédio da obtenção de títulos e avaliação de desempenho. O artigo 10 determina que o ingresso na carreira depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, excluindo, desta forma, o professor designado de todos os seus benefícios e da hierarquia automaticamente gerada por ela.

Assim sendo, por estarem fora da progressão na carreira, sua remuneração será calculada sem considerar seu histórico na Instituição, tomando-se como referência o vencimento básico correspondente ao primeiro grau do nível em que estaria posicionado por sua titulação, seja ela especialista, mestre ou doutor. Essa medida representou uma perda salarial para muitos professores, na medida em que anteriormente tinham direito, mas deixaram de receber biênios, quinquênios e etc., anteriormente concedidos aos designados.

A Resolução nº 241- CEPEX/2007 define que os candidatos atuantes na função docente como designados serão submetidos à Avaliação do Docente, organizada pelo respectivo departamento e aplicada ao final de cada semestre letivo. Os avaliadores serão os discentes de cada turma e o coordenador do curso. Desta avaliação depende a renovação do contrato de trabalho no semestre letivo subsequente. Submetidos à circunstância da Avaliação do Docente, os contratados acumulam, portanto, mais uma fonte de estresse em seu trabalho.

Ainda no ano de 2007, a Resolução nº 189 - CEPEX/2007, no § 11º de seu artigo 1º, prevê 90 dias de impedimento de trabalho em novas funções aos professores designados que desistirem dos encargos assumidos, por quaisquer razões e sem ressalva. A medida não concede o direito de justificativa ou defesa, e precariza ainda mais as condições de trabalho dos professores designados por ser uma medida punitiva.

Até o ano de 2006, como se pode observar no quadro 01, os designados que buscavam se qualificar deveriam cumprir os encargos didáticos, mas eram liberados parcialmente de seus encargos docentes vinculados à pesquisa e extensão. A Resolução nº 098-CEPEX/2011 é omissa quanto a essa ocorrência. Entretanto, o texto do artigo 7º permite concluir que, uma vez que aborda apenas a liberação dos efetivos, os designados não serão liberados, nem total, nem parcialmente, dos encargos docentes para se capacitarem, já que:

**artigo 7º** Professor efetivo ou professor titular de cargo efetivo nos termos da LC nº 100/2007, enquadrado em regime de Dedicção Integral (DI) ou de Dedicção Exclusiva (DE), poderá ser liberado, total ou parcialmente, dos encargos docentes, por tempo determinado, para participar de cursos de pós-graduação *Stricto sensu* e Pós-Doutorado (UNIMONTES, 2011, p. 2).

A capacitação em cursos de pós-graduação *stricto sensu* demanda, como se sabe, muita determinação e tempo do professor que empreende esse desafio. Para se capacitarem, os designados devem despender esforço ainda maior que o de hábito e se sujeitarem a um enorme desgaste físico, emocional, social e financeiro para atingir uma titulação que não necessariamente lhes dá garantias de melhores condições de trabalho.

Ainda no ano de 2015 é aprovada a Resolução nº 158-CEPEX/2015, informalmente identificada como *Manual de Designação*, e que trata da atualização da padronização das contratações de professores. O procedimento de contratação consiste na análise de currículo, tendo sido abolida a etapa de entrevista.

Em relação à Resolução nº 241 - CEPEX/2007, que anteriormente regulamentava a contratação dos designados, o *Manual de Designação* acrescentou os seguintes critérios para a análise dos currículos: titulação e tempo de exercício como docente no ensino superior público. E estão previstos também os procedimentos de desempate. Vale ressaltar que, em processos seletivos de modo geral, a valorização e maior pontuação dos títulos em cursos de pós-graduação *stricto sensu* representam uma pressão sobre os docentes de qualquer categoria que ainda não tenham alcançado esse nível, porém, para os designados, que normalmente se encontram sobrecarregados de encargos didáticos, esse critério tem um peso mais estressante ainda.

Por fim, ainda dentro do marco temporal da nossa pesquisa, a Resolução nº 179-CEPEX/2019 trata da distribuição de encargos docentes nos cursos de residência, aqueles que promovem a aprendizagem prática por meio do ensino pela tutoria, preceptoria e supervisão dos plantões hospitalares. A resolução define todas as atividades citadas acima como encargos docentes. Considerando-se que os designados podem assumir apenas encargos didáticos, tal definição restringe ainda mais o espaço do designado, excluindo-o dos cursos de residência.

Paulatinamente, os espaços de atuação dos professores designados foram sendo, portanto, reduzidos dentro da Instituição, na medida em que oportunidades de diversificação de suas atividades foram retiradas por meio de decisões legitimadas pelas resoluções mencionadas. Verificamos também que, no âmbito dos editais de contratação por designação, mais restrições e precarizações foram adicionadas.

Tendo como objetivo demonstrar as mudanças ocorridas por meio dos editais e como estes se configuram, também, como engrenagens da precarização das condições de trabalho dos designados, realizou-se uma pesquisa no banco de editais da Unimontes. Dada a perda de arquivos sofrida por esse banco de dados, no tocante a seus arquivos mais antigos, a análise dos editais ficou parcialmente prejudicada. Contudo, foi possível acessar editais dos anos de 2017, 2018 e 2019.

Dentre os editais pesquisados, o de n.º 01/2017 apresenta, como se vê abaixo, em seu caput, as resoluções que lhe norteiam:

EDITAL 01/2017 - Processo seletivo simplificado para designação de docente do departamento de ciências agrárias  
O Departamento de Ciências Agrárias nos termos da RESOLUÇÃO Nº. 241 – CEPEX/2007 e da RESOLUÇÃO Nº. 041 – CEPEX/2013, torna público a abertura de Processo Seletivo Simplificado para designação de professor(a) de educação superior, de acordo com as especificações deste edital (UNIMONTES, 2017, p. 1).

As Disposições Gerais desse Edital estabelecem que se trata de um processo seletivo simplificado para o preenchimento de 1 vaga para o cargo de professor de educação superior para ministrar aulas nos cursos de graduação de ciências agrárias do campus de Janaúba e nos demais campi da Unimontes, de acordo com a necessidade do Departamento. Como todo edital, antes de sua divulgação, o mesmo deve ser encaminhado ao setor jurídico da Unimontes, para aprovação e recomendações. A redação deste edital chamou-nos a atenção por ser regulamentada por resoluções já em desuso. A Resolução n.º. 241 - CEPEX/2007 foi substituída pela n.º 157 - CEPEX/2015, e a de n.º 041 - CEPEX/2013 foi sucedida pela n.º 158 - CEPEX/2015.

Também observamos que o processo seletivo é para preenchimento de 1 vaga de cargo de professor de educação superior, quando deveria ser para a função de professor de educação superior, pois trata-se de uma vaga temporária.

Trata-se, ao que parece, de uma prática de contratação em que não havia necessidade de muito rigor, sem grande distinção entre cargo e função, porque tampouco se fazia, na prática de trabalho do professor, esta distinção de atividades - mesmo no que concerne à distribuição dos encargos docentes.

Tal interpretação é reforçada pela redação dos *capita* de todos os editais divulgados a partir do ano seguinte, 2018, que passam a conter, detalhadamente, todo o respaldo jurídico de tal contratação, conforme abaixo:

Claros (Unimontes), no uso de suas atribuições, torna público a quem interessar a abertura do Edital 01/2018 de Processo Seletivo Simplificado para formação de cadastro de reserva para designação de professor (a) de educação superior a ser designado, temporariamente, observado o disposto no artigo 37, IX, da Constituição Federal, o artigo 20, I, da Constituição do Estado de Minas Gerais, a Lei Estadual n.º 10.254/90 e ainda a Resolução n.º 158 - CEPEX/2015 - UNIMONTES, para ministrar aulas [...] (UNIMONTES, 2017, p. 1).

Os editais passam a citar as Constituições Federal de 1988 e Estadual de Minas Gerais de 1989, bem como o artigo 10º da lei 10.254/1990, que limitam a atuação do professor designado à sala de aula, apontando um rigor maior não só na redação, mas também na regulamentação do processo de seleção simplificado.

Como será apresentado no capítulo seguinte, os professores designados sempre atuaram, sem restrições, em pesquisa e extensão. A inclusão desta limitação nos editais começa a ocorrer a partir do momento em que a representatividade dos professores efetivos no corpo docente da UNIMONTES tornou-se muito maior em relação ao percentual de professores designados.

Tal contexto leva-nos a acreditar que a lei 10.254/1990, promulgada há 30 anos, mas que até então não havia sido observada de maneira rigorosa nas contratações anteriores da Unimontes, fora resgatada em função de uma política de apaziguamento de disputas por espaço entre efetivos e designados.

Considerando-se que a Resolução nº 158 - CEPEX/2015 estabelece critérios de avaliação dos títulos dos candidatos aos cargos disponíveis para designação e que há, historicamente, como vimos, uma forte presença de professores designados na Instituição, sua não participação em pesquisa e extensão implica em perda, tanto para esses professores quanto para a própria UNIMONTES. Tal assunto, por sua importância, será amplamente discutido no terceiro capítulo deste estudo.

Cabe frisar que a análise dos editais não pode ser encerrada sem antes serem reveladas as alterações identificadas em relação ao custeio de despesas de viagens, a partir do segundo semestre de 2019, nos editais de processos seletivos simplificados.

Como foi dito anteriormente, no primeiro semestre do ano de 2019 algumas prefeituras passaram a não subsidiar as despesas de viagens dos professores. A solução da Universidade veio rapidamente nos editais do segundo semestre, como se lê abaixo, nas cláusulas das Disposições Gerais:

7.4 A fim de cumprir o número mínimo de 8h/a de encargos didáticos necessários para a designação, o candidato poderá assumir disciplinas em mais de um Campus da Unimontes, dentre aqueles relacionados no **Quadro 1** deste edital.

Parágrafo único: No que se refere ao disposto no item anterior, o transporte entre o município de residência do(a) designado(a) e os locais de atuação será por conta única e exclusiva do(a) designado(a), ficando a Unimontes isenta desta responsabilidade (UNIMONTES, 2019, p. 4).

Este texto passou a fazer parte de todos os editais de designação, sem exceção, a partir de agosto de 2019, e desta forma as despesas de transporte passaram a ser custeadas pelos professores designados. Os professores que já estavam pagando as despesas de viagens para os municípios que romperam com o convênio - Janaúba, Januária, São Francisco e Unaí -, a partir dessa medida administrativa da UNIMONTES tiveram que começar a custear tais despesas para todos os municípios onde estão localizados os demais campi da universidade.

Por intermédio do exposto até aqui pudemos observar como o governo do Estado e a UNIMONTES se utilizam das bases legais para manter a educação em funcionamento por meio dos contratos por designação, sem, no entanto, levar em consideração as consequências de tais atos nas condições de trabalho dos professores.

Os diversos dispositivos legais permitem a precarização do trabalho dos professores contratados e limitam seus espaços de atuação, prejudicando, desta forma, tanto os trabalhadores quanto a própria Instituição – e, por consequência, seu público-alvo. A cada lei, resolução e edital analisados vimos que o processo de exploração do trabalho dentro das universidades públicas de Minas Gerais, em especial a UNIMONTES, tem se tornado cada vez mais acentuado, e as condições de trabalho dos professores designados vêm sendo progressivamente mais dificultadas.

Podemos inferir, pela quantidade de editais publicados apenas no ano de 2019, que os professores designados possuem significativa participação dentro da UNIMONTES. Cabe perguntar, porém, como essa participação é valorizada?

Por outro lado, como é vivida, pelos sujeitos que a sofrem, a materialidade desse processo de precarização?

Como ocorre, na prática, a organização do trabalho do professor designado e a quais condições de trabalho e pressões psicológicas estão submetidos? É sobre a forma vivida, no cotidiano de seu trabalho, pelos professores designados na UNIMONTES, e suas estratégias para lidar com esta realidade de precarização do seu trabalho que o terceiro capítulo tratará.

### **CAPITULO 3 - OS DOCENTES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NA UNIMONTES: condições de trabalho**

O presente capítulo pretende ampliar a investigação acerca do nosso objeto de estudo por meio da análise do cotidiano de trabalho dos professores designados da Unimontes e dos relatos de experiência daqueles que conseguimos entrevistar. A fim de alcançar o proposto foi realizada, portanto, para além das pesquisas bibliográfica e documental, uma pesquisa de campo que sustentará também a nossa análise.

A pesquisa de campo envolveu uma estratégia de coleta de dados e informações por meio do contato direto com os professores. O método adotado foi a entrevista semiestruturada. Através do relato dos professores, de suas experiências, concepções e diferentes pontos de vista sobre o fenômeno vivenciado (POUPART, 2008), objetivou-se apreender se seria possível ou não comprovar a precarização das condições de trabalho indicadas no capítulo precedente.

A entrevista seguiu um roteiro de 11 perguntas, previamente elaboradas, porém, de caráter amplo, dentro da técnica semiestruturada (Apêndice nº 01). Este método de entrevista possui um caráter interativo e dialético, permitindo a abordagem de aspectos que não foram previamente contemplados no questionário, possibilitando, desta forma, esclarecimentos e avanços nos relatos (POUPART, 2008).

Inicialmente, pretendíamos entrevistar professores com pelo menos 13 anos de relacionamento profissional com a UNIMONTES e que tivessem vivenciado a experiência de designação no período que antecede 2007. Tal público-alvo teria passado, portanto, pelo processo de efetivação e, após o concurso de 2014, encontrar-se-ia novamente na situação de designado. Este perfil havia sido almejado por nós com a finalidade de se poder comparar as condições de trabalho nestes três períodos: antes, durante e após a vigência do artigo 7º da Lei complementar n.º 100/2007, e de se averiguar as mudanças ocorridas nas condições de trabalho.

Foram identificados, assim, inicialmente e com o auxílio das professoras que orientaram este trabalho de dissertação e da Adunimontes<sup>30</sup>, dez professores com o perfil almejado. Nosso primeiro contato com os possíveis entrevistados se deu por meio de um convite enviado para seus *e-mail's* e *whatsapp*. Esta primeira tentativa de contato foi

---

<sup>30</sup> Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Montes Claros.

completamente infrutífera, provavelmente porque as mensagens foram enviadas no final de novembro de 2019, período de final de semestre letivo em que, normalmente, há uma sobrecarga de atividades no cotidiano dos docentes.

Retomamos os convites pelo telefone, no início do período letivo seguinte, ou seja, em 03 de março de 2020, em meio a um impasse entre a administração da Universidade e os professores designados. A reitoria, sem aviso prévio ou planejamento, adiará a assinatura dos contratos de designação, que normalmente acontece em fevereiro, para o mês de março, a fim de fazê-la coincidir com o início das aulas, conforme o calendário letivo do ano de 2020 - deixando, desta forma, os professores designados, conseqüentemente, sem remuneração no mês de fevereiro. Este fato teve um forte impacto psicológico sobre os professores que, mesmo desejando contribuir com a pesquisa, não se sentiram em condições de compartilhar suas vivências e emoções.

Frente ao pouco tempo disponível para a referida pesquisa, nos vimos na necessidade de alterar o perfil dos participantes e passamos a buscar professores com pelo menos dez anos de relação profissional com a Instituição e que tivessem tido uma longa experiência com contratos de designação. A partir das primeiras entrevistas utilizou-se a abordagem *snowball sampling*. Trata-se de uma forma de compor a amostragem não probabilística, na qual os entrevistados convidam novos participantes da sua rede de amigos e conhecidos (DESLAURIERS; KÉRIST, 2008). E assim, como uma "bola de neve", o número de participantes cresceu rapidamente ao ponto de surgirem voluntários mesmo depois de encerradas as entrevistas.

As interlocuções foram realizadas em locais escolhidos pelos participantes, muitas vezes em seus locais de trabalho ou residência, conforme a comodidade dos sujeitos. Entretanto, tomou-se cuidado com os aspectos de privacidade e sigilo.

As entrevistas foram planejadas para que a coleta de dados durasse em torno de 60 minutos, porém, houve grande variação no tempo total de cada entrevista. Os professores com experiência pregressa de designação, mas que se encontram atualmente na categoria de efetivos, foram mais objetivos e diretos em suas falas. Nesse caso, a entrevista de menor duração foi de 40 minutos. Por outro lado, os professores que foram efetivados pela Lei complementar nº 100/2007, mas que agora se encontram como designados, apresentaram falas mais longas. Nesse caso, cada entrevista durou entre 2 horas e 4 horas.

Todas as entrevistas concedidas por professores designados que passaram pelo processo de efetivação e perda de cargo em decorrência da LC n.º 100/2007 aconteceram sob forte impacto emocional - não raro esses entrevistados chegaram às lágrimas. Observamos

que muitos deles necessitavam se expressar, falar sobre seus sentimentos, e, mais que isso, precisavam ser ouvidos e reconhecer que outras pessoas tinham visibilidade sobre sua condição precarizada.

Uma vez que as entrevistas são anônimas, foi discutido com os entrevistados qual seria a melhor maneira de se manter o sigilo de suas identidades, ou seja, como eles gostariam de, anonimamente, se reconhecerem dentro do trabalho final da pesquisa. Os professores entrevistados apresentaram, assim, várias sugestões, e dentre as quais prevaleceu a ideia de se usar as iniciais da palavra professor seguidas de x, para que se evitasse a identificação do gênero dos participantes, e um número, conforme o exemplo que segue: Profx00.

Os dados obtidos por meio das entrevistas foram submetidos ao método de análise de conteúdo. O método foi escolhido por ser frequentemente utilizado para analisar os significados de respostas abertas de entrevistas e, ainda, por oferecer a possibilidade de ser usado isoladamente ou em conjunto com outras técnicas (CELLARD, 2008). No caso da presente pesquisa, seguimos as etapas propostas por Bardin (1977). Realizou-se, primeiramente, a pré-análise, por meio de leitura flutuante, com a finalidade de identificar, nas falas, os conteúdos que estavam melhor relacionados aos objetivos de cada pergunta. A etapa seguinte foi a de identificar a mensagem central expressa e condensar as respostas em unidades de significado. A seguir, na terceira etapa, as unidades de significado foram aglutinadas por temática.

Na última etapa foram analisadas as relações entre as categorias e subcategorias, buscando-se obter, com maior propriedade, a compreensão do objeto de estudo. Essa última etapa ganhou o suporte do método de análise do discurso. Dentre as premissas que compõem o arcabouço teórico do segundo método, utilizamos o conceito de discurso como uma construção social, que reflete uma visão de mundo vinculada aos seus autores e que só pode ser analisada considerando o lugar de onde os atores sociais falam, seu contexto histórico-social e as condições de produção do seu discurso (ORLANDI, 2005).

Desse modo, na articulação das experiências e opiniões, e na construção dos discursos e suas metáforas políticas, os entrevistados nos permitiram constatar que os problemas envolvidos na precarização das condições de trabalho temporário na UNIMONTES apresentam elementos abrangentes, mas inter-relacionados.

Assim, optou-se por apresentar os dados levantados e interpretados dentro da lógica do roteiro da entrevista com a finalidade de permitir que o estímulo das perguntas norteasse as categorizações das respostas. As categorias e suas interpretações serão apresentadas a seguir, acompanhadas ora por gráfico, ora por figura, mas sempre se utilizando de fragmentos

de respostas, com o propósito de dar voz aos nossos colaboradores e consolidar as inferências.

### **3.1 A trajetória dos professores temporários dentro da UNIMONTES**

As entrevistas iniciaram-se com a seguinte solicitação: “Apresente sua trajetória profissional dentro da Unimontes”. Com esta questão, pretendia-se conhecer os participantes a partir de sua história dentro da UNIMONTES.

A primeira análise advinda das respostas concedidas a essa pergunta será direcionada ao perfil dos docentes entrevistados e suas relações de trabalho com a Universidade:

O perfil 1 é representado por dois professores que trabalham na UNIMONTES há mais de dez anos, exclusivamente como designados, e que tiveram dificuldades quanto às suas titulações no último concurso.

O perfil 2 possui um único integrante. O entrevistado trabalhou por três anos como designado, foi aprovado no concurso e já tomou posse há três anos.

O perfil 3 possui dois representantes que atuaram como designados por mais de 10 anos, foram efetivados por sete anos e, tendo sido aprovados no concurso de 2014, já tomaram posse há 5 anos.

O perfil 4 é representado por três entrevistados que atuaram como designados, passaram pela experiência de efetivados por 7 anos e hoje, por motivos diversos, estão trabalhando como designados.

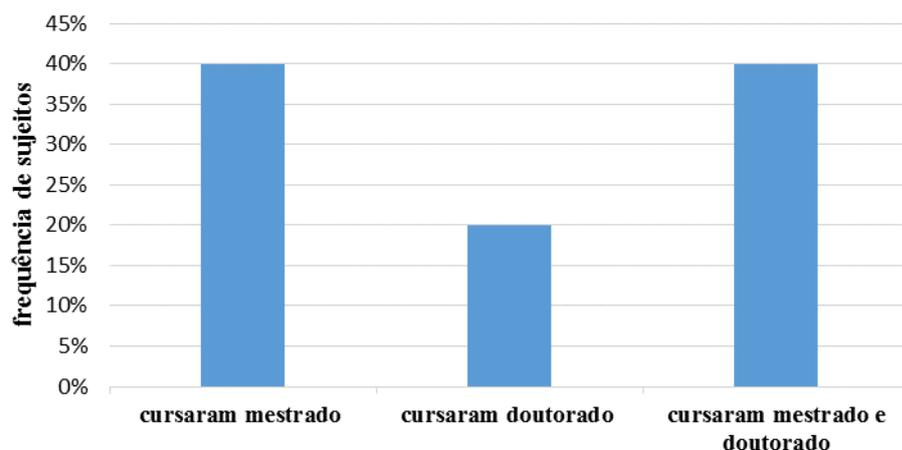
O perfil 5 corresponde a dois entrevistados que ocupavam cargo técnico administrativo efetivo, ingressaram na carreira docente como designados, foram efetivados, pediram exoneração do cargo técnico e hoje atuam como designados.

Todos os entrevistados já experimentaram diferentes situações e vivências dentro da Instituição, de modo que enriqueceram a pesquisa. Todos relatam situações positivas em relação à Universidade no passado e apreço pela docência. Existe um sentimento de realização pessoal por serem professores e consideram essa a sua profissão, em detrimento de sua formação. Suas insatisfações com as condições enfrentadas na forma de organização de seu trabalho não altera seu apreço pela docência. Não foram verificados relatos negativos relacionados aos alunos. Os entrevistados são profissionais que gostam de ser professores e também dos alunos, e são essas as principais motivações para persistirem no cargo, além da busca pela sobrevivência.

Quanto à idade e titulação, os entrevistados situam-se na faixa etária entre 35 e 60 anos. Constatou-se que a menor titulação da nossa amostra de entrevistados é a de mestrado, e a maior, de doutorado. Apenas um dos entrevistados tem menos de 40 anos de idade e sua titulação é o mestrado. Na faixa etária de 41-49 anos encontramos quatro entrevistados, e dessa categoria apenas um tem o mestrado como titulação máxima - os demais possuem doutorado. Os cinco entrevistados restantes estão na faixa etária de 51-60 anos, sendo que dois deles possuem mestrado como titulação máxima e os demais, doutorado.

Na história de todos os entrevistados, dentro da Instituição identificamos uma evolução de suas titulações. A maioria deles se especializou fora de seu município de residência e até mesmo de seu Estado, e 80% dos entrevistados alcançaram seus títulos sem serem dispensados de suas atividades didáticas. Um entrevistado conseguiu dispensa parcial de suas atividades extraclasse, mas permaneceu com suas atividades em sala de aula. Apenas um entrevistado foi totalmente dispensado de suas atividades durante seu curso de mestrado. Os relatos evidenciam um comprometimento com sua qualificação. Todos relataram suas histórias de sacrifício e empenho para alcançar seus títulos, embora não demonstrem sentimentos. 70% fazem questão de relatar que não receberam suporte da Universidade para estudarem. O gráfico 01 abaixo apresenta a evolução da qualificação dos entrevistados.

**Gráfico 01: Evolução da Titulação dos Entrevistados durante o vínculo com a UNIMONTES**



Fonte: Entrevistas realizadas pela autora, 2020.

A partir do momento em que foram admitidos pela UNIMONTES, todos os entrevistados elevaram sua titulação. Do grupo dos 10 professores entrevistados, 8 (80%)

foram admitidos como especialistas e cursaram mestrado. Depois, 4 dentre esses professores cursaram doutorado. Apenas 2 (20%) professores já foram admitidos como mestres, tendo feito depois seu doutoramento ao longo de sua permanência na Instituição.

Profx01 conta que entrou na UNIMONTES em 2000, como designadx. Em 2002 afastou-se e morou 6 meses em outra cidade para fazer o mestrado: “[...] quando retornei, voltei a ser designadx enquanto fazia minhas pesquisas para o mestrado e, mais tarde, durante a efetivação da LC nº100/2007, fiz meu doutorado”. Profx04 conta uma história muito semelhante: “[...] entrei aqui em um cargo administrativo, passei para a docência como designadx e, então, fiz o mestrado. Depois, quando veio a LC nº100/2007, fiz o doutorado”. Profx06: “Durante minha trajetória aqui na UNIMONTES eu pude fazer um doutorado e ainda fui dispensadx parcialmente das atividades (docentes), porque o doutorado era fora do Estado”.

Em relação à inconstitucionalidade da Lei Complementar nº 100/2007 observou-se, no grupo de entrevistados, que isso representou uma oportunidade de qualificação para muitos. Profx10 reconhece que “[...] a lei 100 me deu oportunidade de fazer um mestrado, e se não tivesse caído tão rápido, eu teria aproveitado mais, e ainda feito até meu doutorado”.

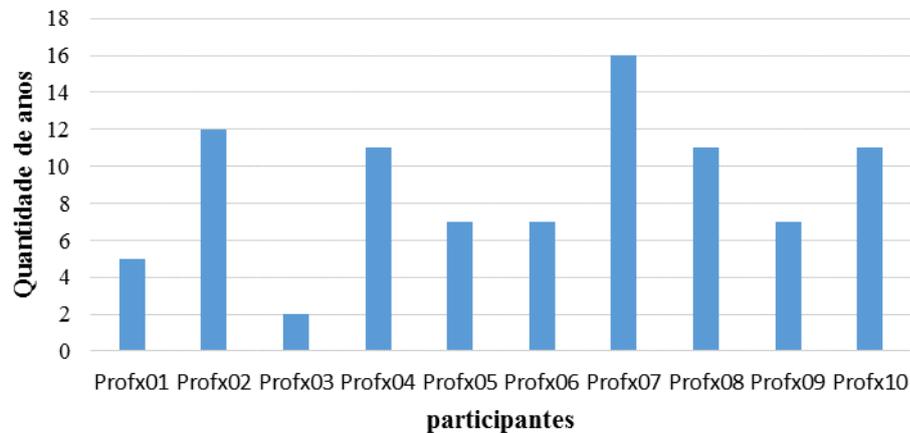
Portanto, os dados apresentados demonstram o investimento dos participantes da entrevista em suas carreiras como docentes. Trata-se de uma construção empenhada em um longo percurso de capacitação profissional, que os habilita para as atividades de ensino, pesquisa e extensão. A condição de designado, por conseguinte, não pode ser associada a uma qualificação inadequada.

### **3.2 A Realidade da Flexibilização Contratual**

A segunda pergunta, “O sr./a. já trabalhou como professor(a) de educação superior designado(a) na Unimontes? Se sim, quando? Por quanto tempo?”, buscou levantar o momento histórico e o tempo de serviço que os professores prestaram como designados, a fim de entender melhor a realidade precarizada ou não dos contratos flexibilizados (temporários e com direitos reduzidos).

Todos os professores entrevistados trabalharam, em algum momento de sua trajetória dentro da UNIMONTES, especificamente como designados. Os dados sobre o tempo de atuação nessa condição, sem computar o tempo de efetivação, podem ser visualizados no gráfico 02 a seguir:

**Gráfico 02: Tempo de Serviço Designado na UNIMONTES**



Fonte: Entrevistas realizadas pela autora, 2020.

Dentre os entrevistados, 90% trabalharam e/ou trabalham como designados por períodos de tempo superior a 10 anos, o que demonstra que seu empregador (o Estado) infringe as ressalvas apontadas no artigo 22 da Constituição de Minas Gerais. Tal artigo estabelece, como vimos, a contratação por “[...] tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” (MINAS GERAIS, 1989, p. 30). Tais períodos de recontrações, dos mesmos ou de diferentes servidores, para um mesmo cargo vago, evidenciam a natureza permanente da necessidade de ocupação do cargo e do desempenho de suas funções.

O entrevistado Profx08 relatou que “[...] toda vida eu fui designadx” (trabalha na Instituição desde 2009). Profx07 contou que “[...] eu e profx XXXXX somos campeões de tempo de designação em toda a UNIMONTES. Foram 16 anos de designação, até 2007, quando fui efetivadx. Depois, em 2014, fiz o concurso e passei”. Também o Profx06 conta que chegou à UNIMONTES, em 2006, “[...] como designadx. Em 2007 fui efetivadx pela LC 100, e por uns problemas na prova de títulos não consegui virar efetivx. Então, voltei a ser designadx desde 2014”.

O três relatos acima corroboram a natureza permanente dos cargos ocupados pelos entrevistados. Entretanto, o depoimento abaixo é uma demonstração das condições de precarização do trabalho por intensificação.

Profx04 conta que sempre trabalhou muito, estava sempre ocupadx e ficava muito tempo dentro da Universidade: “[...] eu chegava na Unimontes às 07h da manhã, não ia em

casa almoçar para não interromper as atividades. Minha família levava o almoço para mim. Eu trabalhava muito, atuava na coordenação e na sala de aula, ia embora às 22h30, e isso tudo durante anos e mais anos”.

As expressões - tais como “toda vida eu fui designadx”, “campões de tempo de designação”, “eu trabalhava muito”, “chegava às 07h [...] ia embora às 22h30” - encontradas nos depoimentos acima indicam as condições precarizadas do trabalho docente na Instituição. São profissionais com longa permanência e dedicação a essa Universidade e que enfrentam a desvalorização de seu trabalho pelas práticas promovidas pelo Estado e pela própria Instituição.

Dada a precarização do trabalho promovida pelo Estado mineiro por meio das contratações e de relações de trabalho fragilizadas mantidas ao longo de vários anos, caberia aqui um questionamento quanto ao significado da expressão “necessidade temporária”, prevista no artigo 22 da Constituição estadual de 1989.

Leis mais recentes atualizam as leis antigas sem, no entanto, regulamentarem, de maneira precisa, as contratações por tempo determinado na área da educação, sempre em prejuízo do trabalhador.

O trabalho dos profissionais contratados é essencial para a manutenção do ensino no Estado de Minas Gerais, mas a própria lei usa a expressão “contrato precário”, permitindo a sua desvalorização. Apesar de a Universidade possuir autonomia, prevista na Constituição Federal de 1988, para, a seu critério, autogerir as políticas de valorização dos docentes, esse estudo leva a crer que essa não é sua intenção, como veremos nas seções seguintes.

### **3.3 A condição de designado como fator de geração de insegurança**

A terceira pergunta – “Ao trabalhar como designado, o sr./a. sentiu necessidade de trabalhar em outra instituição de ensino ou com outra atividade para complementar seus rendimentos?” – pretendia verificar se a remuneração percebida era compatível com as atividades realizadas, e também se os professores designados da Unimontes precisam ou não sair em busca de outras alternativas de emprego.

Identificamos 1 (10%) entrevistado que, no passado, trabalhou também, enquanto professor designado, em outras instituições privadas e públicas por razões financeiras e também por ideais pessoais, mas que hoje tem dedicação exclusiva na UNIMONTES. Outro entrevistado (10%) respondeu que sempre trabalhou, no passado e mesmo agora, que é

professor efetivo, quando permanece atuando em outra IES – entretanto, não esclareceu os motivos. Outros 5 (50%) entrevistados alegaram que, após a queda da LC nº100/2007, buscaram outros trabalhos, em outras IES ou no ensino básico público, e levaram a cabo até tentativas de negócios próprios, todos motivados por insegurança em relação à manutenção do vínculo com a Unimontes. Todos aqueles que buscaram outros trabalhos relataram que o constante sentimento de incerteza quanto a sua situação na UNIMONTES foi a motivação principal para a busca de outros vínculos empregatícios.

Observamos também que os professores designados se organizam individualmente para enfrentar as condições de insegurança. O receio de não conseguirem ser designados no próximo semestre e de serem dispensados está presente no cotidiano desses professores. Aqueles que continuam com vínculo precário com a Instituição, 70% dos entrevistados, falaram desse medo, demonstraram tal sentimento e se emocionaram ao se expressarem.

Como se pode constatar em todas as entrevistas, a condição de designado gera muita insegurança e esse tem sido o principal motivo que leva tais trabalhadores a procurarem alternativas para se garantirem profissional e financeiramente. Alguns procuram, inclusive, distanciarem-se da Instituição, como afirma Profx06: “[...] muita gente boa foi embora, fizeram concurso em outro estado, foram trabalhar com outras coisas”. Profx02 confirma tal evasão e afirma: “[...] não pretendo ficar na UNIMONTES por muito tempo”. Assim, podemos compreender, a partir de tais falas, que os designados buscam alternativas profissionais numa reação à insegurança presente em sua relação com a Universidade, que não oferece uma política favorável às suas permanências.

### **3.4 A relevância do papel dos designados**

Com a quarta pergunta – Qual a relevância do trabalho dos professores de educação superior designados para a Unimontes? – procurou-se levantar qual é a compreensão, por parte dos entrevistados, quanto a seu papel dentro da Instituição e se os mesmos se reconhecem nas atividades desempenhadas.

A totalidade dos entrevistados reconhece que o trabalho do docente designado é essencial, fundamental e importante para a Instituição. Mesmo aqueles que são atualmente efetivos emitiram opiniões favoráveis relativas à importância do trabalho dos designados dentro da Instituição, conforme demonstram as falas abaixo.

Profx01: “[...] a Instituição não tem e não vai ter 100% do corpo docente efetivo por vários motivos, inclusive por questões econômicas. Então o trabalho designado é

fundamental”. Profx03 confirma essa situação: “[...] é essencial, mas como acontece aqui, é um problema muito sério, tem designado que está há mais de 5, 6 anos, em uma situação de precariedade e não tem um vínculo com o Estado, apesar de existir a vaga”. Profx07 afirma, por sua vez, que as contratações dos designados viabiliza a descentralização da Universidade, pois “[...] a expansão dos campi avançados está toda nas mãos dos designados”.

Também no depoimento de Profx02 verificamos como se concretiza a importância do trabalho do designado na expansão da UNIMONTES:

[...] aquilo que o efetivo não quer, então, nós realizamos. O trabalho de estar na estrada várias vezes por semana; de ir para as regiões onde as pessoas têm problema de alfabetização; de ensinar as pessoas que têm problema em se adaptarem à nova realidade do curso superior. Nós temos que pegar na mão e fazer essas pessoas acreditarem que podem ter um futuro melhor, que podem concluir um curso superior, que esse é o nosso trabalho, e que nós estamos lá para ajudar.

Tal aspecto demonstra o caráter vital da presença dos professores designados e deixa evidente que os mesmos estão sendo contratados para assegurar o funcionamento da Universidade em cargos públicos permanentes (MAGALHÃES, 2012), mas sem as prerrogativas devidas.

Ainda para o/a Profx09, o funcionamento dos campi avançados seria inviabilizado por falta de professores: “[...] se a gente observar os campi fora da sede, perceberemos que são quase todos compostos por professores designados, [...] os campi modulares têm corpo docente totalmente designado, todos, sem exceção”. Esse cenário é característico da existência da necessidade constante dos serviços prestados por esses profissionais. Demonstra, portanto, uma necessidade que deveria ser solucionada por meio da realização de um concurso público (MELLO, 2013).

O corpo docente da Unimontes, em 2019, era composto por 1.075 professores. Desse total, 264 eram designados, ou seja, 25% de profissionais de educação superior que foram contratados para suprir um percentual de vagas que não podem ter surgido exclusivamente por motivo de aposentadorias/óbitos, licenças médicas ou para qualificação. As vagas surgem também pela expansão da Universidade, mas, em especial, em função das medidas de contenção dos gastos públicos nos programas sociais e na educação - responsáveis pela falta dos concursos públicos (FRANCKLIN; FERNANDES, 2009), em notório prejuízo para os professores.

Ainda segundo as entrevistas realizadas, a Universidade estabeleceu um interstício muito grande entre os concursos, sendo que a oferta de vagas, quando da realização dos

mesmos, não é coerente com sua expansão. Segundo relatos dos entrevistados, o último concurso não foi planejado de modo a se buscar o provimento de todos os cargos efetivos vagos. A vacância de muitos cargos efetivos teria acontecido em função de que algumas das vagas não foram divulgadas, conforme o depoimento de Profx07:

[...] nesse (último) concurso teve departamento que lançou uma vaga para o concurso, em seu quadro de docentes havia uns 20 designados e o departamento lançou uma vaga, [...] mesmo assim foi porque o reitor teve que ir lá e insistir, aí percebemos outro (departamento) na mesma situação, mais à frente, outras coordenações não lançavam as vagas.

Ao ser questionado sobre por que houve tão poucos concursos Profx03 responde, confirmando o depoimento anterior:

[...] talvez precise melhorar o registro de cargos efetivos vagos e fazer um diagnóstico mais apurado, [...] os departamentos não levantaram todas as vagas para sobrar vaga pra designação. A designação acaba sendo de ocupação de cargo para favorecimento de terceiros, então isso é complexo.[...] A designação é uma moeda em troca de apoio.

Essas práticas desvendadas pelos entrevistados Profx07 e Profx03 têm contribuído para desvalorizar o designado. Eles são incluídos em rivalidades internas por gestores que não se preocupam em protegê-los dos desgastes das disputas das quais não fazem parte, sem avaliarem as consequências em suas vidas e a piora das condições de trabalho destes profissionais, que são essenciais para o desenvolvimento das atividades da Universidade.

A expansão dos campi avançados iniciou-se em 1996, com os cursos de Janaúba e Pirapora. No ano de 2019, havia 22 cursos presenciais em atividade, em Almenara, Brasília de Minas, Janaúba, Januária, Joáima, Paracatu, Pirapora, Pompéu e Unaí. No campus sede, em Montes Claros, depois da estadualização, foram iniciados mais 4 cursos (Educação Física, Enfermagem, Sistema de Informação e Serviço Social), completando-se um total de 26 cursos em funcionamento. Entretanto, a Universidade realizou apenas três concursos – 1994, 2002, 2014 – nesses 26 anos de instituição pública. O primeiro teve o propósito de efetivar o quadro de professores da antiga Fundação Norte-Mineira de Ensino Superior - FUNM -, e os demais, com intervalos maiores que 10 anos, ofereceram um total de 940 vagas para diversos departamentos.

Ao se analisar com mais cuidado as peculiaridades do último concurso, ou seja, o de 2014, observa-se que foram ofertadas, inicialmente, pelo edital de 2013, 226 vagas. Como vimos, contudo, esse edital foi suspenso com a finalidade de abranger as vagas que surgiriam

da exoneração dos 602 efetivados (vide tabela nº 04). Somando-se as 226 vagas já existentes antes da queda da Lei Complementar nº 100 às 602 vagas dos ex-efetivados, por coerência com as justificativas da suspensão do edital de 2013, esperava-se que, no concurso de 2014, fossem ofertadas 828 vagas. A somatória dos 27 editais desse concurso atinge, porém, apenas 639 vagas oferecidas. Cabe perguntar por que razão não foram oferecidas, no concurso, todas as vagas que existiam? Segundo o entrevistado Profx07, “[...] essa questão de não reportar vagas tem todo um interesse por trás”.

Sabe-se que a prática dos departamentos, em época de concurso, consiste em disponibilizar um número de vagas inferior à sua demanda, para mais tarde preenchê-las com contratos de designação. Segundo o Profx03, a prática de designação tem também um viés político, já que “[...] o voto do professor designado tem o mesmo peso que dos efetivos [...] e ele acaba se vinculando a quem lhe deu trabalho. Assim, não é interessante ter todo mundo efetivo”.

O professor designado não pode se candidatar aos cargos de liderança administrativa ou pedagógica - por exemplo, às coordenações de curso -, mas seu voto tem o mesmo valor que o do professor efetivo, e entendemos que exista grande probabilidade de ele votar em quem o designou.

Profx 07 confirma tal situação, mas alerta que seu alcance tem outras direções:

[...] já foi mais usado como moeda de voto [...], hoje eu vejo que tem um conteúdo de resistência. No edital de 2013, que foi suspenso, teve departamento com muitos designados que não lançou nenhuma vaga. A minha tese é de que os concursos não aconteceram também pelas resistências dos próprios professores efetivos. Você tem uma carreira, então tem uma posição dentro do departamento. É preferível ter um designado a ter alguém que venha a competir com você por ‘sua’ posição.

Dentro do recorte temporal desta pesquisa, a partir da Resolução 123 - CEPEX/2006, como já foi dito anteriormente, foram estabelecidas normas e procedimentos para atribuição de encargos docentes no âmbito dos departamentos. Nessas normas, para a distribuição de encargos didáticos, os professores efetivos obedecem à ordem definida a partir do posicionamento na carreira/titulação e da área e subárea, de acordo com sua aprovação no concurso público. Para os professores que não estão vinculados a áreas específicas por intermédio do concurso prestado, a ordem de escolha obedece aos critérios de posicionamento na carreira, titulação e tempo de serviço. Um concursado recém-chegado pode desestabilizar o *status quo* das relações hierárquicas e de poder construídas ao longo de muitos anos nos departamentos.

A contratação, por intermédio de concurso, de professores com titulação mais elevada que a dos docentes antigos do departamento, pode mudar a ordem de escolha e interferir na rotina das pessoas. Tal problema é evitado com a contratação de um designado, que não disputa em pé de igualdade com os professores efetivos.

Às corrosivas estratégias e jogos de poder dentro dos departamentos soma-se, por outro lado, o desgaste da realidade das contratações em vínculos empregatícios vulneráveis, agravando e diversificando as formas de espoliação daqueles que já se encontram inseridos em condições de trabalho precarizadas.

Entretanto, dentre os entrevistados, poucos conseguem ter uma postura de reflexão do contexto histórico, político e social do qual participam para fazer uma leitura da realidade. A maioria deles, apesar de se reconhecer como relevante para o funcionamento da Instituição, está longe de apresentar uma perspectiva de luta pela construção de sua emancipação ou por melhores condições. Encontram-se mergulhados nas especificidades de seu processo de trabalho sem conseguirem se defender, apenas almejando a aprovação em um concurso público.

### **3.5 Os contextos da remuneração dos designados**

A quinta pergunta – “E em relação à remuneração dos professores de educação superior designados de 2005 até 2019?” – pretendia verificar se houve efetivamente um processo de agravamento da precarização do trabalho, na medida em que nos permitiria fazer um comparativo entre o contexto atual e aquele anterior, mais precisamente de dois anos antes da Lei complementar nº 100/2007.

Profx01 afirma:

Quando eu estava designadx (de 2000 até 2007), a diferença de minha remuneração em relação aos efetivos era aquela diferença de tempo de casa: biênio; quinquênio e talvez outras gratificações relativas aos cargos ocupados. Salário de designado e efetivo não tinha distinção.

As diferenças às quais o entrevistado se refere (biênio, quinquênio, trintênio) fizeram parte do passado e desapareceram da carreira dos professores com a promulgação da Lei estadual 15.463, de 2005, e do salário dos efetivados ao serem exonerados da função.

Vemos claramente essa situação de rebaixamento salarial na fala de Profx04, que foi designadx, efetivadx e voltou a ser designadx:

Quando eu estava como designadx eu tinha dois cargos e acumulava duas funções. Meu salário era condizente com a minha profissão. Quando me tornei efetivadx pela LC n.º100/2007, eu trouxe para meu salário todos os direitos já conquistados como designadx, então eu tinha biênio, tinha dois quinquênios e isso foi agregando valor ao meu salário. Também tinha dedicação exclusiva que agregou 40% a mais do meu salário. O salário-base não era bom, mas as gratificações me possibilitavam um salário bem interessante.

Observamos que o salário-base, considerado baixo pelos entrevistados, era compensado pela composição salarial variável que se vinculava ao tempo de trabalho no Estado e à dedicação exclusiva. Mas, com a Lei 15.463/2005<sup>31</sup>, e depois com a nulidade da LC 100/2007, a remuneração dos efetivados - que se viram sem outra alternativa que não a de trabalharem como designados - deixou de ser atrativa. “A minha remuneração atual é um terço do que eu ganhava e ainda tenho que arcar com as despesas de viagem para trabalhar em outro campus.”

A Lei estadual 18.185/2009 estabelece que a definição da remuneração do professor de educação superior designado tomará por base o vencimento do cargo público estadual cujas atribuições correspondam às funções do designado, destituído das vantagens pessoais. De acordo com Profx03, aparentemente, aqui, a lei está sendo cumprida:

[...] a UNIMONTES, em relação às outras instituições de Ensino Superior públicas, tem o valor de salário mais baixo, mas em relação aos temporários, os designados, a UNIMONTES está à frente, pois aqui os designados recebem de acordo com o primeiro nível de sua titulação. Em outras Instituições, o professor temporário recebe o valor de salário fixado no edital, independente da sua titulação, e esse valor é muito mais baixo que o salário dos efetivos.

Profx05 confirma que os salários são calculados conforme esta lei, e que, “[...] apesar de todos os problemas que temos em relação à forma de distribuição de encargos, já em relação ao salário o designado recebe de acordo com sua titulação”.

Profx09 analisa que:

[...] se a gente for observar o salário-base de quando eu entrei em 2006 até agora, o aumento foi bem pequeno, aumentou um pouquinho, mas um pouquinho bem pouquinho. Porque se a gente analisar o salário-base [...] do efetivo especialista, com carga horária de 20 horas, ele não chega a um salário mínimo (R\$ 885,64). Vai aumentar um pouquinho porque ele tem os penduricalhos, mas se o governo decidir

---

<sup>31</sup> Aboliu a política de adicional por tempo de trabalho e estabeleceu a carreira dos professores de educação superior (MINAS GERAIS, 1990).

que só vai pagar o salário-base, sem a Gratificação de Incentivo à Docência, a gente vai passar fome, literalmente. É humanamente impossível um professor sobreviver com menos de um salário mínimo, mesmo para quem tem carga horária de 40 horas, especialista e designado, o valor do salário-base é R\$ 1.777,00, não dá nem dois salários mínimos.

A lei está sendo cumprida, mas, de modo geral, não há uma política de valorização dos profissionais da educação superior no Estado. Nesse sentido, o que há é uma percepção generalizada dos nossos entrevistados em relação à injustiça, tendo em vista o rebaixamento das condições salariais e desvalorização de profissionais que trabalharam por muitos anos na Instituição em questão.

Os aspectos que suscitam um sentimento de injustiça salarial dizem respeito, portanto, também à política salarial praticada pelo Estado de Minas Gerais para o setor de educação, em especial para o Ensino Superior. A tabela de progressão salarial (anexo nº 1) representa um quadro de descaso do governo do Estado em relação à Educação.

### **3.6 As transformações na forma de organização do trabalho dos designados**

Na sexta questão da nossa entrevista: “Em relação à distribuição dos encargos docentes, faça um paralelo sobre o acesso dos professores designados às tarefas de ensino, extensão e pesquisa, ao longo do período de 2005 até 2019.” Nosso objetivo aqui era conhecer o cotidiano dos professores contratados, em especial no que concerne às mudanças ocorridas quanto às atividades por eles desempenhadas.

Conforme indicado anteriormente, houve uma significativa mudança nas normas e procedimentos de distribuição dos encargos docentes, se confrontarmos duas resoluções do CEPEX em particular: a Resolução 200 - CEPEX/2003, em vigor no ano de 2005, e a Resolução 167 - CEPEX/2017. Na primeira, o professor designado era participante convocado e podia participar ativamente das reuniões de distribuição de encargos docentes. Os designados, tal como todos os demais professores, obedeciam à ordem de prioridade na qual estava incluso: 1º - a distribuição ocorria entre os professores efetivos; 2º - entre os professores designados aprovados em concurso público e ainda não nomeados, seguindo a ordem de classificação; e em 3º - entre os professores designados. Estes podiam, mesmo sendo os últimos a escolherem seus encargos e conforme sua titulação, ser participante ou coordenador de projeto de pesquisa ou extensão, sem discriminação. Seu tempo dedicado à pesquisa ou extensão poderia ser vinculado à sua carga horária.

Tal mudança pode ser amplamente confirmada pelos depoimentos coletados e apresentados a seguir. Profx01:

[...] em todo o período que eu fui designadx antes da lei 100 e durante a lei 100, eu participava das reuniões, chegava até a dialogar com os colegas sobre suas escolhas e eu podia assumir e vincular em minha carga horária tudo de que eu participava. Antes de fazer o mestrado eu era participante. Depois que fiz o mestrado eu ainda era designadx, mas cheguei a coordenar pesquisa. Então veio a efetivação pela LC nº100/2007. Eu deixei de ser designadx, mas antes eu já podia me envolver em tudo, orientação, atividade acadêmica, pesquisa, extensão e todas as atividades vinculadas à minha carga horária. Nada de voluntariado.

Na mesma direção aponta Profx06:

[...] quando eu cheguei, já com mestrado, à UNIMONTES, mesmo como designadx, a Instituição foi muito digna comigo. A minha trajetória não foi só com o ensino, a pesquisa foi o meu foco [...] e nesse espaço da pesquisa, assegurei a minha permanência na Instituição até hoje.

Para Profx09 “[...] até o último concurso a gente [...] podia ter como encargos docentes os projetos de pesquisa, projetos de extensão e até mesmo assessoria no departamento”.

Segundo os professores entrevistados, mesmo designados e, portanto, não tendo a prerrogativa de escolherem em primeiro lugar suas disciplinas e encargos docentes, a eles era permitido, no passado, se envolver com as orientações de monografias, com a pesquisa e a extensão, caso o desejassem. E, com efeito, esse direito lhes era assegurado pela Resolução 200 - CEPEX/2003.

Portanto, a partir de 2017, o cenário tornou-se completamente diferente. Os contratos de designação são preparados apenas depois que todos os encargos docentes já foram escolhidos e distribuídos entre os professores efetivos e após esgotadas todas as possibilidades internas de preenchimento das disciplinas vagas.

A oportunidade disponibilizada aos designados é exclusivamente a de ministrar aulas. Apenas em casos excepcionais e devidamente justificados, aprovados pelo colegiado do curso e com o propósito de serem atendidas as necessidades do Departamento, é que os designados podem orientar monografias.

Profx04 confirma, com o seu depoimento, que está envolvidx voluntariamente com a pesquisa: “[...] eu tenho [...] iniciações científicas. Hoje não posso vinculá-las à minha carga horária, é como voluntárix. Sou pesquisadxr voluntárix”. Profx05, por sua vez, relata que além das atividades em sala de aula, orienta as monografias dentro da quantidade permitida pela resolução nº167 - CEPEX/2017, principalmente porque são orientandos com os quais

ninguém quis se envolver. Profx08 diz a esse respeito: “[...] os efetivos têm direito de participar dos projetos de pesquisa e nós não temos direito, nem como coadjuvantes. Nós podemos dar aulas, somos aulistas, mas podemos orientar monografia, se for bom para a faculdade. É basicamente isso. Pesquisa, só como voluntário”.

A lei, as resoluções, as portarias e os decretos são cumpridos quando e onde atendem às necessidades da Universidade. Resulta dos relatos obtidos uma visão que as normativas são maleáveis, são ajustadas a depender do interesse prevalecente no momento. Nesse sentido, em uma situação em que a categoria de professores designados é percentualmente menor que a dos efetivos, a restrição ao espaço dos contratos só pode ser entendida com um favorecimento à categoria efetiva.

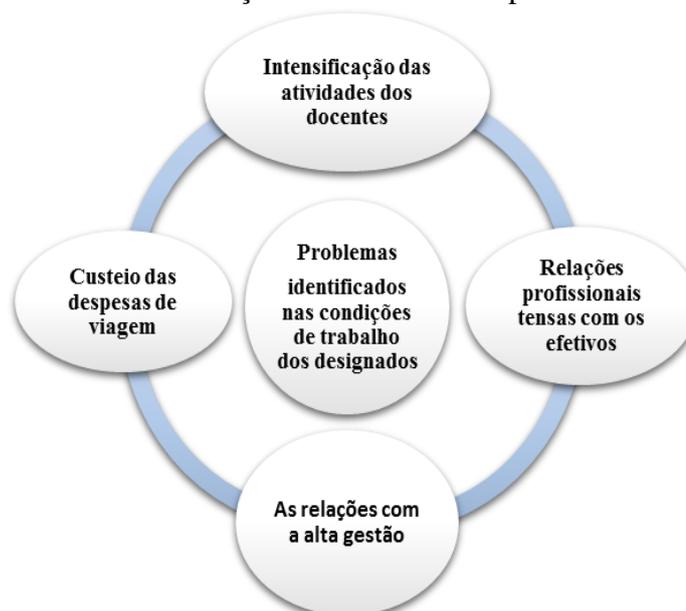
### **3.7 A precarização das condições do trabalho docente**

A sétima questão colocada aos nossos entrevistados foi a seguinte: “Qual a sua percepção a respeito das condições de trabalho dos professores de educação superior designados na Unimontes? É possível fazer um paralelo destas com as condições de trabalho dos professores de educação superior efetivos?” O propósito desta pergunta foi descobrir se nossos entrevistados percebiam, para além dos pontos já abordados, outras formas de precarização nas quais estariam inseridos. Procurou-se entender, ainda, se os mesmos entendem a sua situação como fazendo parte de um processo histórico, político e socioeconômico.

Essa pergunta suscitou muitas reações emotivas. Muitos deles deixaram transparecer um leque de sentimentos que variaram da raiva contida à raiva expressa, e alguns também foram às lágrimas. Esta pergunta foi uma das que permitiram perceber um grande desconforto por parte dos sujeitos, tanto para que iniciassem a respondê-la quanto nos momentos seguintes, e mesmo após terem respondido à questão.

O conteúdo central de cada resposta foi identificado como unidade de significado e depois aglutinado em quatro aspectos de análise dos problemas quanto às condições de trabalho dos designados: intensificação das atividades dos docentes; custeio das despesas de viagem; relação profissional tensa com os efetivos; desrespeito da gestão da Instituição frente aos professores designados.

Figura 01- Problemas nas condições de trabalho dos professores designados



Fonte: Entrevistas realizadas pela autora, 2020.

Todos os dez entrevistados relataram que as condições de trabalho dos professores designados sofreram mudanças no sentido de uma progressiva precarização. Após um momento de valorização desta categoria, que ocorreu enquanto se tratava de um grupo maior e mais qualificado que o dos professores efetivos, viu-se uma deterioração desrespeitosa de sua condição de trabalho.

Nos anos subsequentes à transformação da Universidade em instituição pública, a partir da década de 2000, a Instituição distinguiu positivamente os designados dentro de seu corpo docente. Isto se deu em função de que sua qualificação era, de modo geral, mais elevada que a dos efetivos. Nesse sentido, os designados foram direcionados para atividades que impulsionaram a Instituição. De acordo com Profx07:

[...] a maioria dos professores efetivos tinha pouca qualificação [...] e ficava na parte de gestão. A Universidade foi crescendo e os professores designados foram chegando. Eram professores com mestrado e doutorado, então boa parte desses professores foi que puxou as melhorias da Universidade. [...] na pesquisa, na extensão, quem alavancou isso tudo foram os professores designados mestres e doutores, não exclusivamente, mas principalmente os professores designados com titulação elevada. Então, a situação hoje é muito diferente, e agora é essa condição de precariedade absurda, mas a UNIMONTES, no passado, não fazia distinção.

Essa percepção é confirmada por Profx01: “[...] no início, quando fui designadx, eram as mesmas condições dos efetivos. Não existiam diferenças, apenas aquelas determinadas pela

lei, ou seja, os designados não tinham dedicação exclusiva, férias pagas, férias-prêmio e outras poucas”.

No que concerne à análise desses aspectos identificados como problemas nas condições de trabalho, observamos estar intimamente associados ao conceito de precarização de trabalho docente aludido no primeiro capítulo desse estudo. Referimo-nos ao que Druck e Franco (2011) definem como sendo um processo de transformação do trabalho por intermédio da intensificação da carga horária, diversificação e inclusão de novas atividades, perda da autonomia dos professores por meio do controle da instituição e, ainda, por meio da contratação em acordos jurídicos flexíveis, sem garantias ou direitos trabalhistas, em vínculos de trabalho vulneráveis.

No caso da Unimontes, a todos esses aspectos indicados acima, ainda se soma a restrição da possibilidade de participação nas atividades concernentes à pesquisa e à extensão. Embora possa parecer contraditório – pois o envolvimento nessas atividades indicaria a sobrecarga de atividades –, na prática essa restrição representa a intensificação das atividades em sala de aula e a inviabilização do enriquecimento do curriculum do professor, por afastá-lo das oportunidades de produção científica.

A seguir passaremos, no próximo ponto, à análise dos dois aspectos da precarização do trabalho docente ainda não contemplados por nossa exposição, quais sejam: a intensificação da carga horária e a perda de autonomia por meio do controle da Instituição.

### **3.7.1 A intensificação das atividades dos docentes**

Um dos aspectos mais desumanos da incorporação dos contratos flexíveis na gestão do trabalho é que, uma vez que são pautados na supressão dos direitos trabalhistas, tornam possível empregar uma força de trabalho que pode ser demitida sem custos e, portanto, a qualquer momento. Essa possibilidade permite que sejam exercidas sobre os trabalhadores maiores pressões e controle. A desregulamentação das relações sociais no trabalho ainda consente na imposição de formas de organização e de regimes de trabalho cada vez mais intensificados (HARVEY, 2005).

Dado o fato, já indicado, segundo o qual os designados só podem assumir atualmente os encargos didáticos, ou seja, somente aulas, e ainda assim, aqueles que permaneceram vagos após as atividades formais de distribuição de encargos docentes no departamento que os

contrata, as disciplinas vagas, muitas vezes, são aquelas cujas ementas estão fora da área de especialização do professor.

Além disso, para comporem sua carga horária e conseguirem uma remuneração dentro de suas necessidades, esses profissionais assumem, em geral, um número de disciplinas e turmas bem maior que o dos professores efetivos.

As disciplinas vagas, muitas vezes, são disciplinas cujas ementas estão fora da área, ou em área distinta, da formação profissional dos professores, e ainda, para compor sua carga horária e conseguirem uma remuneração dentro de suas necessidades, assumem um número de disciplinas e turmas bem maior que os efetivos.

Essa é, exatamente, a realidade de Profx04:

[...] nós pegávamos duas disciplinas de 72 horas e era viável. Agora, por causa dos gastos adicionais<sup>32</sup>, esse semestre eu estou com cinco disciplinas e que não fazem parte do nosso campo de pesquisa. Peguei porque foi o que sobrou. Eu nunca trabalhei essas ementas, vou ter que estudar para aprender, fazer a leitura de conceitos que não domino. Às vezes nem concordo e já vou preparando as aulas. Ainda tendo que viajar, o que é um grande problema, porque o cansaço come o tempo.

Além do acúmulo de disciplinas, ainda há a intensificação em termos das atividades inerentes às aulas. Não há, na Instituição, uma alternativa além das aulas para o professor que assume um contrato de 40 horas semanais. De acordo com Profx09:

[...] se ele é designado, portanto, só tem disciplinas vinculadas à sua carga horária, passa a semana inteira dentro da sala de aula, então ele não tem vida e ele não tem pesquisa pelo simples fato de que não consegue fazer. Ele estuda, ele prepara aula, corrige prova e trabalho, ele não vive. E, se não for assim, não tem contrato no próximo semestre.

Profx02 confirma esse ritmo acentuado de trabalho:

[...] é difícil até adoecer. Muitas vezes vamos trabalhar doentes, porque a questão de tirar licença do ensino superior é mais complicada. [...]. Você tira licença e muitas vezes você repõe sua licença com dias a mais e até no sábado. Então a nossa condição está cada vez mais precária.

Mesmo sem as condições adequadas para a realização de seu trabalho, abraçam o contrato que gera a incerteza quanto à sobrevivência futura, mas que possibilita a sua

---

<sup>32</sup> Os gastos adicionais são o custeio das viagens que a partir de agosto de 2019 são de responsabilidade dos contratados.

sobrevivência, pelo menos de imediato. Assim, submetem-se e executam as tarefas sob sua responsabilidade, mas a um preço pessoal e profissional elevado.

Frente à sobrecarga de aulas e de atividades extraclasse, impossibilitados de gerar conhecimento por intermédio das atividades de pesquisa e extensão, a aprovação em um concurso pode se tornar uma meta difícil de atingir.

### **3.7.2 A responsabilidade pelo custeio das despesas de viagem e a precarização das condições financeiras**

A área de atuação da Unimontes, por meio dos campi fora da sede, abrange as mesorregiões Noroeste de Minas, Norte de Minas e Jequitinhonha, e todos os cursos são regulares e presenciais. A Universidade arca com os projetos pedagógicos e com a remuneração dos docentes, em sua maioria designados. Os municípios devem oferecer a infraestrutura para o funcionamento do curso, o transporte, alimentação e hospedagem dos professores, quando necessário.

Considerando a fala de Profx09, que defende que os campi fora da sede funcionam com professores designados, levantamento apresentado pela Adunimontes aponta que, no primeiro semestre de 2019, aproximadamente 265 professores realizavam viagens para ministrar aulas nesses campi (GAZETA, 2019), para que o funcionamento de 22 cursos fora da sede ocorresse.

**Tabela 05: Distância dos Campi Avançados em relação à cidade de Montes Claros**

Cidade/campus	Distância
Almenara	458,2 km
Brasília de Minas	106,8 km
Espinosa	276,8 km
Janaúba	134,3 km
Januária	170,8 km
Joáima	491,1 km
Paracatu	467,7 km
Pirapora	171,3 km
Pompéu	359,5 km

Salinas	216,3 km
São Francisco	162,8 km
Unaí	566,1 km

---

Fonte: Google Maps<sup>33</sup> - pesquisa realizada pela autora.

As distâncias a serem percorridas pelos docentes, tendo Montes Claros como ponto de partida, em direção aos campi avançados, variam entre 106,8 km, o mais perto – em Brasília de Minas -, e 566 km, o mais distante – em Unaí. Como se vê na Tabela 05 acima, os campi são distantes uns dos outros, sendo a melhor alternativa retornar todos os dias para Montes Claros e, no dia seguinte, retomar a viagem em outra direção, quando necessário. De modo geral, os professores viajam, por dia, ida e volta, uma média de 400 km. A exceção fica por conta dos campi de Unaí, Espinosa, Joáima e Paracatu, que por sua distância e cursos modulares, o professor não volta no mesmo dia.

Desde o início de 2019 os professores estão enfrentando problemas com o custeio dos transportes, hospedagem e alimentação. Algumas prefeituras rescindiraram os convênios e a gestão da Universidade, que se responsabilizou temporariamente por essas despesas, a partir de agosto do referido ano, alegando não ter orçamento, transferiu tal ônus aos professores.

Os docentes atuantes nas cidades de Janaúria, Janaúba, São Francisco e Unaí - em torno de 114 professores - organizam-se em carros próprios, dividem a gasolina, vão e voltam no mesmo dia, quando possível. Nas cidades mais distantes, Unaí, Joáima e Espinosa, ainda assumem as despesas de hospedagem (GAZETA NORTE-MINEIRA, 30/03/2019).

Além de enfrentarem as cansativas horas de deslocamento e o trânsito das estradas - nem sempre seguras ou em boas condições -, os professores tiveram que encarar as mudanças dos editais, que passaram a responsabilizá-los por tais gastos em uma manobra de esquiwa da Universidade no confronto.

Os editais anteriores ao ano de 2019 não mencionavam a responsabilidade dos custos com transporte, mas a tabela de horas de deslocamento fazia menção aos carros cedidos para o transporte. A partir do mês de agosto de 2019, todos os editais passaram a contemplar, no item DAS DISPOSIÇÕES FINAIS, a responsabilidade dos designados por seu transporte e despesas de viagem.

Segundo o Profx04,

---

<sup>33</sup> <https://www.google.com.br/maps/preview> Acessado em 17/04/2020.

[...] era bem interessante no início. Em 2016, mesmo em São Francisco, tendo que viajar, a UNIMONTES disponibilizava recursos para levar e para buscar o professor. A prefeitura dava hotel, alimentação. Isso foi sendo retirado gradativamente, foi tirando a alimentação, hospedagem e, de repente, já não tinha mais o carro para levar o professor. Agora é nossa obrigação arcar com essas despesas.

Os professores que necessitam viajar para lecionar se organizaram em grupos com a finalidade de baixar as despesas, e pagam por suas viagens às cidades em que as prefeituras não têm cumprido o convênio. Repartem a gasolina, os consertos dos carros ou viajam de ônibus. Ao assumirem essas despesas, pagam para trabalhar.

O Profx02 afirma que “[...] agora, quem viaja não tem mais transporte. Temos que arcar do próprio bolso. Não tem casa, não tem alimentação, tudo a gente paga do nosso bolso. Então, isso tem dificultado a vida. Nós (designados) nos unimos e vamos juntos”.

Profx04 leciona 5 disciplinas no campus distante 170 km de Montes Claros. Vai e volta cinco dias por semana. Segundo seu relato: “[...] no semestre passado eu gastei R\$ 1.400,00 com transporte, para ir e vir, tirando a alimentação e o hotel, quando necessário. Então, na verdade, o que sobra no final é muito pouco se confrontado com o esforço”.

A situação é a mesma para Profx10: “[...] teve uma semana, em uma única semana, eu gastei R\$ 500,00 com transporte de ida e volta, estadia e alimentação”.

Sendo assim, não há como analisar as transformações ocorridas no âmbito do trabalho docente sem considerar sua relação com as ações do Estado e com os cortes direcionados à educação, além dos salários e da prática flexibilizadora das contratações. Vemos o Estado, a despeito da legalidade, negando aos servidores as condições mínimas para a realização de seu trabalho.

### **3.7.3 As tensões nas relações profissionais com os professores efetivos**

No quadro de precarização do trabalho caracterizado por contratos sem garantias e vínculos empregatícios vulneráveis observado na UNIMONTES, a presença do professor designado, por ser constante no corpo docente, foi gerando mecanismos de acomodação, conforme o momento histórico e a forma de gestão da Instituição. Da valorização do passado, na década de 2000, à precarização da atualidade, a análise do percurso dos designados torna

possível identificar a consolidação de duas categorias de professores: a dos estáveis e a dos temporários, ou seja, dos efetivos e dos designados.

No depoimento de Profx06 podemos destacar a percepção dessa cisão: “[...] essa é uma situação muito complexa. No passado já era algo pesado, porque já houve uma disputa entres três categorias, digamos assim, o efetivo, o efetivado e o designado. A gente, que está aqui há mais tempo, faz uma leitura de que a disputa entre as categorias permanece”. O depoimento de Profx02 também destaca a formação de categorias separadas:

[...] alguns professores se vangloriavam da lei 100 e, de certa forma, humilhavam os designados. Falavam que éramos *dalit*<sup>34</sup>. Eu me lembro de alguns fatos de quando a gente viajava de ônibus e que os professores, especialmente os efetivos, ficavam falando que a gente, os designados, éramos a carta mais baixa do baralho.

Os designados tendem a um comportamento de isolamento em relação aos efetivos, ora porque se sentem inferiores, ora porque se sentem hostilizados e desvalorizados; e os efetivos porque se sentem prejudicados com a presença dos designados. Tal polaridade fragiliza a unidade da categoria e certamente impede a sua organização para reivindicações.

Profx04 foi afastadx dos projetos de pesquisa de seu departamento, e mesmo na condição de voluntárix, não encontra espaço para pesquisar onde tantas vezes produziu conhecimento científico, “[...] porque meus amigos me excluíram dos projetos”. Também Profx10 faz um relato mais contundente sobre a hostilidade com a qual convive:

[...] dentro do departamento e dentro da universidade há uma hostilidade [...]. Aqueles que eram LC nº100 e se tornaram efetivos, muitos se distanciaram. Meus colegas da antiga, que eram companheiros e viraram opositores [...] uma vez me falaram claramente que somos uma doença (designados). ‘Vocês são um câncer dentro da universidade’ - falaram desse jeito comigo.

Quando Profx08 fala de sua postura em relação aos conflitos entre os designados e efetivos, nos permite perceber o distanciamento como forma de autopreservação; “[...] eu não sinto isso particularmente, porque eu tenho procurado me isolar dessas questões. É o mecanismo que eu encontrei para não me desgastar”.

Outro depoimento, o de Prox02, atesta que “os professores efetivos só fazem desmerecer o trabalho dos designados, mas eles não querem fazer o trabalho mais pesado que

---

<sup>34</sup> No sistema de castas do hinduísmo, é a mais baixa classe social e denota uma condição de oprimido que não pode reverter essa situação (BANSAL, 2008).

nós fazemos. Éramos bem-recebidos, eram oferecidas coisas básicas, até lanche, como forma de acolhimento. Hoje o ambiente é muito negativo”.

O Depoimento de Profx08 reflete um relacionamento de interesses e oportunismo:

[...] eu não sinto isso como uma questão pessoal. Percebo que é uma política da Instituição, uma cultura de valorização dos efetivos, mas isso se reflete nas nossas relações, sim. Por exemplo, os efetivos, quando têm que lidar com suas causas, assuntos que são de seus interesses e é interessante para eles, somos colocados dentro do grupo, como greve, reivindicações e etc. Mas nós somos dispensáveis e ficamos à margem quando não temos utilidade para eles. Quando as demandas são nossas, eles não têm empatia e nos deixam sozinhos.

Ao ser questionado sobre a precarização provocada pela Lei 10.254/1990 no cotidiano do designado, o Profx07 revelou que, na sua opinião, o problema é mais grave do que se imagina:

[...] a lei não mudou, nunca foi cumprida, a aplicação da lei não mudou, o que mudou foi a relação entre os colegas. Então o problema não é governador, reitor, etc., não é a legislação, [...] mas o desgaste das relações entre os colegas, esse, sim, e é tanto que o que você vai encontrar aqui é o pior em uma instituição pública.

O individualismo e a solidão identificados aqui, na UNIMONTES, parecem ser os mesmos que levam Isaias (2005) a definir o professor como um ser unitário, entrelaçado por seu percurso pessoal, pelos caminhos construídos para si dentro da profissão e da Instituição da qual participa. Desprovidos de relacionamentos interpessoais solidários e intercambiantes para a sua atuação, os professores designados e os efetivos se encontram isolados, sem unidade, sem organização, mas todos, cada vez mais, inseridos em um contexto de superexploração que poucos percebem, pois encontram-se em oposição uns contra os outros.

Os espaços de luta dos professores ficam vazios pela disputa interna. Os atores não percebem o enfraquecimento da categoria. Não se pode negar um forte conteúdo ideológico, segundo Profx07:

[...] essa situação é percebida e até incentivada, na medida em que você (é aquele que) manda, e não faz nada. Essas diferenças (das condições de trabalho entre efetivos e designados), que são estruturais, tornam-se terríveis e os conflitos se tornam uma coisa imensa aqui [...]. Isso deteriora muito as relações entre os professores, o ambiente e até o ensino, e quem pode interferir não faz nada.

Nessa conjuntura, o intenso processo de precarização do trabalho mostra a sua face mais cruel, a de desconstruir a humanidade dos professores. A ameaça de desemprego, da perda de espaço e a disputa instalada que controla as resistências esmaecem as lutas dos

docentes contra o avanço das políticas de cunho neoliberalistas advindas do Estado e da gestão da Universidade.

### **3.7.4 As relações com a alta gestão da Instituição como fator de intensificação da precarização**

Os entrevistados descreveram um sentimento de ressentimento por situações que entendem como falta de respeito por parte da alta gestão da Universidade. De modo geral, os entrevistados reconhecem que seu trabalho tem valor dentro da Instituição e que os colegas efetivos não têm essa percepção, mas o que realmente lhes causa revolta é o descuido da alta administração, a maneira desrespeitosa como age, toma as decisões e se comunica com eles. É unanimidade entre os entrevistados que os conflitos entre designados e efetivos poderia ser melhor administrado. Entretanto, não há como o ambiente ser outro, porque a alta gestão é desrespeitosa com suas atitudes.

Os professores entrevistados afirmam que a alta administração da Universidade tem conhecimento dos conflitos, Profx07 afirma que

[...] a deterioração das relações de trabalho dentre os colegas é uma questão de gestão. A administração da Universidade foi sendo descentralizada sem que se criasse uma rede de controle. Quando se transfere o poder para os chefes de departamento, sem controle, ocorre o que está aí. Você começa a ver absurdos nas relações entre professores efetivos e designados. E a reitoria, no mínimo, é conivente com a situação. Ele não pode falar que não sabe [...]. O reitor atual também era designado, então ele conhece o problema e não interfere. Parece até incentivar os conflitos.

Esse pensamento é coadunado pela interpretação de Profx01 acerca da pressão que estão sofrendo para assumirem três disciplinas:

[...] eu acho que é para acabar com os designados. Mas não vai adiantar. No meu caso só vai causar revolta. Acho que existe, sim, uma intenção de acabar com os designados e para isso eles estão jogando um grupo contra o outro [...]. Nas últimas reuniões que tivemos, um ponto constante de pauta tem sido a avaliação dos designados. Uma coisa ridícula é uma questão da avaliação que pergunta se o professor tem domínio emocional para estar lecionando. Se colocasse esse item na avaliação dos efetivos, todo mundo ia discordar[...]. Não é assim que se discute isso, eu não concordo. Então, a impressão que eu tenho é que é um mecanismo que eles construíram de avaliação do trabalho, aprovado em reunião de colegiado, para criar atrito, para dividir o grupo e acabar com os designados.

A forma como são geridas as assinaturas dos contratos de designação exemplifica outro aspecto da falta de respeito para com os professores. A fala de Profx02 esclarece bem essa situação:

[...] sobre os contratos, esse ano que passou, nós conseguimos fazer anual, mas agora nós ficamos um período grande, de dezembro a março, sem contrato. Três meses sem contrato. Na época da lei 100 a gente assinava contrato de fevereiro a julho e de julho a dezembro. Interrompia o contrato um ou dois dias apenas. Depois houve essa mudança. Especialmente com a queda da lei 100, a coisa tem se complicado muito. Às vezes a gente ficava 15 dias sem contrato no meio do ano e dezembro/janeiro, no final do ano. Agora, foram praticamente três meses, de dezembro até março. Não falaram nada previamente, não explicaram nada, não pudemos nos organizar, fomos pegos de surpresa.

Profx05 lembra que, após o concurso de 2014 e a exoneração, os professores que já haviam sido aprovados em processos de contratação simplificados ficaram 2, alguns até 3 meses sem salário, porque a Universidade não concluía as contratações.

Essa situação não só nos trouxe um endividamento, um estresse tão alto, que nunca mais eu fiquei em paz. Como agora, que ficamos esse mês de fevereiro sem salário [...], não dá mais para ficar confiando só na Universidade Estadual de Montes Claros. Eu confiei durante muito tempo, passei minha vida confiando e tendo dedicação exclusiva, hoje não dá mais. Infelizmente a gente não tem mais aquele suporte, aquela valorização necessária, aquela confiança para desenvolver um trabalho único nessa Universidade.

Profx09 comentou sobre as resoluções e editais que se apoiam no artigo 10º da lei nº 10.254/1990, que sempre foi descumprido e a partir de 2018 foi resgatado e tem sido usado como argumento para manter os designados fixos em sala de aula. Diz que

[...] as ações da Universidade em relação ao descumprimento e atualmente ao cumprimento obrigatório da lei parecem estar em conformidade com seus interesses. Como eu disse, os campi fora da sede só funcionam com a gente que é designado, mas é só essa a nossa utilidade? [...], Os designados atuais são invisíveis para a Universidade, para a gestão, somos invisíveis por conveniência.

Profx04 comentou:

[...] fico feliz de você estar pesquisando. Eu penso que é um trabalho que você tem que publicar, tem que dizer para as pessoas tomarem ciência do que eles (gestores) fizeram na Instituição. Quem sabe conscientizar e acordar essas pessoas, porque elas têm que saber o que eles fizeram e tem que ter alguém para dizer, e nada mais justo do que ter uma pesquisa científica para dar conta de fazer isso, porque aí, se revoltar, será no campo do saber. É uma pesquisa que precisa ser feita, precisa de alguém estar pontuando para eles.

Na constatação das consequências na vida dos designados, podemos considerar as posições da alta gestão da UNIMONTES como geradoras de tensão em relação aos designados, porém não só as ações, mas, sobretudo, as suas omissões. Os gestores se omitem em se comunicarem, em se explicarem, em ouvir e até em intervir nas situações de exacerbados conflitos. A deterioração das relações interpessoais segue sem que nenhuma ação da alta gestão seja empreendida. Os problemas de endividamento dos professores poderiam ser minimizados com comunicações antecipadas. E a estratégia de manter os professores designados em sala de aula, resgatando uma lei aprovada há 30 anos e que nunca foi cumprida com rigor, além de não persuadir as pessoas de sua necessidade, só inspirou a revolta, assim como inspiraram revolta os quesitos de avaliação de desempenho dos professores designados.

### **3.8 As principais perdas dos designados da UNIMONTES: inserção na pesquisa e extensão**

A oitava pergunta: “O setor jurídico da Unimontes tem emitido um parecer aos editais de contratação de professores designados, baseado na lei 10.254/1990, artigo 10º, que recomenda que os contratados devem atuar exclusivamente nas atividades em sala de aula. Qual a consequência, em suas carreiras e/ou nas oportunidades de trabalho, e até mesmo para a Unimontes, dessa fixação dos designados somente em sala de aula?”

A destinação dos professores designados apenas para as atividades de aula é regulamentada pela alínea ‘a’ do artigo 10º da lei estadual 10.254, de 1990. Durante 28 anos essa lei foi descumprida na UNIMONTES, até que o setor jurídico da Universidade, a partir de 2018, começou a emitir um parecer a todo edital de contratação de designação com a recomendação de que as determinações da alínea ‘a’ fossem obedecidas.

A fixação dos professores apenas em atividade de ensino, identificada como regência de classe, é vista como um problema com consequências negativas para o ensino. Profx09 alega que

[...] é uma perda muito grande para a Universidade, porque tem gente muito boa fora das pesquisas, e o aluno perde muito. A sala de aula não efetiva o aprendizado [...]. Eu já estou extremamente prejudicadx. Sem pesquisa não há renovação dos conhecimentos e os alunos não pesquisam se o professor não tem permissão para pesquisar.

Os professores entendem que, ao estarem impedidos de pesquisar, são negadas muitas oportunidades de ampliação do conhecimento, de renovação de saberes e não há como negar que isso prejudica enormemente o aluno e a Instituição.

O aluno perde não só na consolidação do conhecimento, mas também no acesso às bolsas de iniciação científica que, por sua vez e muitas vezes, representam um suporte financeiro importante para eles. A Universidade perde na produção científica, no índice de publicação, na captação de verbas e financiamentos das agências de fomento e, sobretudo, na realização de sua missão<sup>35</sup> social no seu raio de influência.

No relato de Profx07 ficam nítidas as perdas dos alunos e da Universidade:

[...] perdemos a produção de pessoas que eram ativas e que pesquisavam muito e publicavam [...]. Também os acadêmicos perderam as bolsas de iniciação científica, porque esses professores também traziam tais bolsas. Além disso, estamos perdendo financiamentos, recursos e verbas para a nossa Universidade. Um professor doutor pode concorrer a um edital e pegar uma pesquisa com financiamento. Esse fato de fazer com que o professor designado doutor seja apenas um docente “aulista” é lamentável, é um desperdício enorme.

Para não ficarem de fora das atividades de pesquisas e extensão, muito professores trabalham como voluntários, custeiam suas despesas a fim de oferecerem a sua contribuição e desenvolverem suas carreiras. Alguns chegam a elaborar e executar os projetos, mas cedem a coordenação para um efetivo com o propósito de viabilizar seu projeto. O depoimento de Profx08 ilustra, com clareza, essa situação:

[...] eu fiz uma proposta de projeto de pesquisa, tive que passar para um professor efetivo, mas eu vou executar. Ele nem tem conhecimento sobre o projeto, vai receber 10 horas por esse projeto, que eu elaborei e estou executado, e eu não recebo hora nenhuma, executo tudo, mas sou voluntário.

Para Vieira e Maciel (2011) é muito difícil um professor “aulista” conseguir se manter como pesquisador. Ele cumprirá suas atribuições da melhor forma possível, mas, sem a vinculação de parte de sua carga horária direcionada para a pesquisa, o distanciamento é quase inevitável. Como já foi dito, os alunos e a Instituição deixam de receber os benefícios dos estudos científicos que ele deixou de realizar, mas o maior prejuízo será na carreira desse professor. A maioria dos designados almeja e aguarda por um concurso que lhe tire da condição de temporário. Contudo, se por um lado a sobrecarga de aulas o atrapalha de estudar para as provas escritas, por outro lado, a oportunidade negada de participar de projetos de

---

<sup>35</sup> Contribuir para a melhoria e a transformação da sociedade, atender às aspirações e aos interesses de sua comunidade e promover o Ensino, a Pesquisa e a Extensão com eficácia e qualidade ( UNIMONTES, 2020).

pesquisas e extensão será um prejuízo na prova de títulos, pois os critérios valorizam as atividades de pesquisa e extensão (vide apêndice n.º 02).

O depoimento de Profx06 deixa clara a consciência dos danos que estão sendo causados à carreira do docente:

[...] quando vou participar de um concurso, eu coloco lá, no meu currículo, os projetos que eu elaborei, coordenei e participei, minhas realizações. Agora está muito difícil, acabou, porque fico só na aula, só na aula. [...] é um prejuízo, não tenho como enriquecer meu currículo, fico no prejuízo ao enfrentar uma prova de título. É um prejuízo que não pode combinar com a relevância dessa Instituição.

Profx01 também demonstrou essa percepção: “[...] o professor que vai tentar um concurso ou seleção de titulação precisa ter isso no currículo dele. Ele tem que ter experiência comprovada com pesquisa ou extensão”. Profx02 reclama que perde “[...] a oportunidade de aprender e se desenvolver, porque essas oportunidades são transferidas para os professores que já prestaram seu concurso e já são efetivos”.

A recomendação do setor jurídico também gera transtorno aos efetivos, que se veem sobrecarregados com tarefas de orientação de monografias, atividades acadêmicas curriculares e também não possuem condições de assumir as pesquisas de todo o corpo docente. À exemplificação dessa sobrecarga, apresentamos a fala de Profx01: “[...] aí sobra para a gente também. Por exemplo, você tem 80 alunos para serem orientados que eram divididos pelo corpo docente total. Agora são divididos para os professores efetivos e minha pesquisa para o semestre que vem está estacionada”.

A UNIMONTES, por intermédio de seu setor jurídico, ao emitir os pareceres de cumprimento da lei estadual 10.254, uma lei promulgada há 30 anos e que foi descumprida conforme os interesses da Universidade até 2017, ainda entra em contradição com seus valores e documentos internos. No Regimento Geral, o parágrafo 1º, artigo 95, define que “[...] o corpo docente é constituído por professores, com formação específica, que exerçam atividades inerentes ao ensino, pesquisa e extensão (p. 26)”. Vejam que não menciona a condição de designado ou efetivo. Nas resoluções de distribuição de encargos dentro do recorte temporal, por exemplo, na Resolução 167 CEPEX - 2017, no artigo 4º, determina-se que “[...] no que se refere à situação funcional, o corpo docente da Unimontes é composto por: I - professor de educação superior efetivo; II - professor de educação superior designado” (p. 1).

Assim, o corpo docente, que é formado pelos designados e efetivos conforme a Resolução 167 CEPEX - 2017, exerce atividades de ensino, pesquisa e extensão conforme o

Regimento Interno, tanto que no passado alavancaram as pesquisas e os projetos de extensão conforme a fala de Profx07, já apresentada anteriormente.

De acordo com a percepção de Profx09, as ações da Universidade em relação ao descumprimento e atualmente ao cumprimento parecem estar em conformidade com seus interesses.

É como eu disse no início da entrevista, tudo é por conveniência [...]. E agora, o fato dessa lei começar a ser cumprida agora, é por conveniência. Quando foi descumprida foi por conveniência. [...] o fato dessa lei 10.254 de 1990 começar a ser cumprida, é por conveniência.

A lógica que orienta essa segregação na esfera da educação superior é incompreensível. Uma circunstância danosa a todas as partes envolvidas. A determinação é legalizada do ponto de vista do dispositivo da lei, mas injusta do ponto de vista das consequências geradas ao ensino, à pesquisa, à extensão, aos docentes efetivos e designados, e à Universidade.

Ao resgatar o cumprimento dessa lei, a UNIMONTES assumirá também as suas obrigações inclusas no dispositivo legal?

O parágrafo 4º do artigo 20 dispõe que “O Estado manterá em caráter permanente quadro de aprovados para a carreira do magistério, mediante a realização periódica de concurso público, cujo interstício não será superior ao prazo de validade constitucional dos mesmos” (MINAS GERAIS, 1990, p. 5). Nos editais dos concursos de 2002 e 2014 está regulamentada a validade de dois anos, podendo ser prorrogados por mais dois anos os resultados dos concursos públicos de provas e títulos para professores, a contar da data da publicação de sua homologação. Portanto, a UNIMONTES deveria realizar um concurso a cada 4 anos, o que não ocorreu.

As direções das recentes ações da Universidade em relação aos docentes, como por exemplo, o custeio das despesas de viagem, a falta de transparência, dentre outros, não apontam que o cumprimento das determinações da lei será para todos.

Quais são esses interesses no resgate dessa lei que foi descumprida em vários aspectos desde 1994? Uma conveniência que parece se justificar apenas em um aspecto, o de imediatamente desvalorizar e enfraquecer 25% dos membros do corpo docente em sua força política e social e, conseqüentemente, a longo prazo, toda a docência dessa Universidade.

### **3.9 Os impactos da lei complementar nº 100/2007 no agravamento da precarização da UNIMONTES**

A nona pergunta apresentada aos entrevistados foi: “Qual o impacto da Lei complementar 100, de dezembro de 2007, nas condições de trabalho dos professores de educação superior designados?” O objetivo dessa pergunta foi investigar se os entrevistados conseguem perceber as possíveis influências da lei no agravamento da precarização de trabalho.

A Lei complementar nº 100, de 2007, ou LC 100/2007, como já apresentada nesse estudo, foi uma manobra do governo do Estado de Minas Gerais para resolver sua dívida com o Instituto Nacional do Seguro Social, que era relativa aos valores descontados dos salários dos designados e não repassados. A solução encontrada foi a efetivação, sem concurso, de 92 mil designados, que passaram a ocupar cargo público em caráter permanente, fato que interferiu seriamente no status quo da Instituição, provocando entre os professores uma cisão que perdura até hoje.

Na década de 2000, os efetivos e designados conviviam em condições de relativo equilíbrio, pois cada um tinha seu espaço e seu papel. Os efetivos, em sua maioria, em cargos de gestão, e os designados, em grande parte, se destacando na pesquisa e extensão. A Universidade não distinguia negativamente nenhuma das categorias profissionais, conforme o relatado por Profx07 anteriormente.

Com a promulgação da LC n.º 100/2007, “[...] os professores se dividiram entre efetivos, efetivados e designados”. Segundo Profx06, “[...] já era possível perceber o clima de competição”.

Profx04 relata que, na UNIMONTES, os professores efetivados nunca foram bem-vistos: “[...] a gente era um grupo considerado inferior, [...] indignos do cargo”. A situação enfrentada por Profx10 comprova bem a hostilidade de alguns colegas efetivos que se sentiram ofendidos com a sua efetivação: “[...] cheguei a receber telefonemas de uma ex-colega [...] revoltada, como se eu fosse responsável pelas decisões do governador. Ela queria que eu não assumisse”.

Contudo, Profx02 alega que, na busca para garantir seu espaço, os efetivados fizeram pressão para a implantação de algumas regras que tiraram espaço dos designados: “[...] eles tiraram muita coisa, orientação e outras atividades, porque escolhiam encargos antes de nós”.

Por outro lado, segundo Profx03, com invalidação da LC nº 100/2007, “[...] as condições de precarização parecem ter se agravado, pois a queda da lei repercutiu muito negativamente e passou-se a ter um rigor maior na aplicação da legislação” dentro da Universidade. Mas a questão tem se mostrado mais complexa.

Durante o período entre 2005 e 2015, a composição do corpo docente sempre teve um percentual abaixo de 40% de efetivos. Os designados sempre foram maioria. Depois de um tempo, a somatória de designados e efetivados manteve a dominância da categoria. Entretanto, depois de 7 anos de vigência da LC 100/2007, a partir de 2016, dois anos após a exoneração dos efetivados e da realização do concurso de 2014, esse percentual pulou para 60%. No ano de 2019, os efetivos já são 75% do corpo docente, passando a ser a grande maioria (vide Tabela 04,p.74). Profx07 revela que acredita que um grupo não discrimina outro quando é minoria,

[...] mas quando se é maioria, ele dá o troco. O professor ficou 10 anos se sentindo humilhado, aí ele passa num concurso e pega uma posição melhor que seus desafetos. É aí que o conflito se estabelece. As relações entre os professores se tornaram uma coisa horrível. O grau de conflitos, de dificuldades de relacionamento, são imensos, [...] e têm afetado o ensino de forma geral.

Depois do concurso, a Universidade ficou dividida entre efetivos antigos; efetivos novatos; ex-efetivados aprovados no concurso; e, finalmente, os designados. Muitos atores para um cenário de muitos conflitos e confrontos. Segundo Profx05, além desses atores, “[...] ainda existem os efetivos que chegaram de fora do Estado, que têm embates constantes com os efetivos que já estão aqui há mais tempo, aparentemente, por espaço e poder”.

A principal consequência negativa da Lei Complementar nº 100/2007 foi a ruptura do corpo docente. Por meio dos relatos é possível enxergar um ambiente de conflitos de interesses, com cada ator em busca de sua garantia, mas, acima de tudo, gerando uma destacada desunião entre os docentes. Com sua ilegalidade e exoneração dos efetivados, tal cenário de conflito foi agravado pelo surgimento de outras categorias participantes do contexto de disputas. As disputas internas enfraquecem os professores e implicam na falta de organização do corpo docente para os embates de luta de classes.

A fragilidade de se defender por parte do corpo docente da UNIMONTES emerge como fator preocupante, pois quem, por sua formação e senso crítico-teórico, melhor poderia enxergar o que acontece no mundo do trabalho? Quem melhor poderia se organizar e conduzir uma luta de defesa à docência do ensino superior e à Universidade pública? Os atores que

poderiam levantar a bandeira para defender a docência dentro da Universidade, infelizmente, estão em conflitos internos.

O agravamento da precarização nas condições de trabalho parece estar ligado às consequências da Lei C. n.º 100/2007, pois sua promulgação e sentença de inconstitucionalidade parcial do seu 7º artigo desencadeou a cisão do corpo docente em dois grupos antagônicos, e sua consequente falta de unidade para lutar contra algo que é muito maior que os conflitos internos. Os professores, talvez, tenham conhecimento teórico, mas ainda são poucos os que se deram conta do avanço das políticas neoliberalistas nas reformas da educação pública.

Para Profx06,

[...] tudo isso é muito maior que o Reitor, que o governador. Estamos vivendo dias difíceis. Para a profissão de professor são dias terríveis. É um desencadeamento que é internacional. E nós estamos muito desorganizados, principalmente nós, docentes da educação superior, somos fracos. Como vamos resistir a esse sistema de demolição, de implosão de direitos e garantias?

Portanto, indagamos: a quem interessa a manutenção de tais conflitos? Todos os resultados são negativos. Os entrevistados alegam que há prejuízos no desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão, mas, acima de tudo, percebemos um enfraquecimento dos movimentos de luta em decorrência dessa desunião que favorece o avanço das políticas neoliberalistas do Estado.

### **3.10 Implicações da Ausência dos Designados na Docência da UNIMONTES**

Na décima questão, perguntamos aos entrevistados: “Sem o recurso da contratação dos professores de ensino superior designados, como ficaria o ensino da UNIMONTES?”

Todos os entrevistados acreditam que a ausência dos designados traria diversas consequências negativas, e todas elas no sentido de fragilizar a Universidade. Para Profx03,

[...] a UNIMONTES ficaria prejudicada porque não temos todos os cargos ocupados por servidores efetivos, então vai faltar professores. Talvez precise fazer um levantamento apurado da demanda [...] e realizar o concurso. Não seria algo fácil de resolver, seria complexo.

Para Profx01, as alternativas de solução chegariam a longo prazo, e até lá “[...] seria um caos. Meu departamento, por exemplo, não tem professor para dar aula nos campi externos. Os cursos dos campi externos ficariam muito comprometidos por falta de docente.”

Profx02 acredita na perda imediata da qualidade do ensino e que a missão social da Universidade também estaria impactada:

[...] essa seria a palavra certa, caos, porque os professores efetivos só fazem desmerecer o nosso trabalho, mas eles não querem fazer o trabalho pesado de ajudar os alunos dos campi avançados. Ajudar os alunos, cuja situação é muito precária [...]. Sem nós, eu temo que esse trabalho social possa acabar.

Profx05 reforça essa visão de perda para os campi avançados, dizendo que “[...] os cursos presenciais fora da sede acabariam, porque não há professores suficientes. Por exemplo, no meu departamento tem mais de 30 vagas para designados nos campi externos e em todas as áreas. Então, não teria como manter a Universidade fora de Montes Claros”.

Uma preocupação com a saúde dos efetivos surgiu como um ponto de vista mais abrangente. Há quem acredite que os efetivos dariam conta de suprir a falta dos designados, mas a um preço muito elevado, que seria o adoecimento pela intensificação do trabalho. Profx06 acredita que

[...] hoje os efetivos estão em torno de 60%, talvez mais, então os designados fariam uma certa falta, mas acho que os efetivos dariam conta. O problema seria a intensificação do trabalho efetivo, porque eles terão que pegar as vagas da designação, todos com jornada estendida, todos em sala de aula por um tempo muito maior. Isso é muito forte, porque é uma questão de adoecimento, síndrome de burnout, depressão e tantas outras doenças em função dessa intensificação do trabalho a que seriam expostos. E ainda seria um adeus à pesquisa, um adeus à Universidade.

Profx08 também acredita que sem os designados as pesquisas sofreriam um retrocesso e os efetivos adoeceriam ainda mais:

[...] a UNIMONTES seria inviável, [...] porque os efetivos não cobririam a nossa ausência. Tem a questão da querência também, porque eles (os efetivos) já têm seus projetos nos quais estão envolvidos. Teriam que deixar os seus projetos, ampliaria a sobrecarga que já existe sobre eles, haveria um estrangulamento do sistema. Sem os designados os efetivos estariam correndo risco de saúde com a intensificação de seu trabalho, [...] as licenças médicas aumentariam [...]. Um ciclo que geraria nova demanda de designados, de novos e muitos. Não tem como a UNIMONTES se livrar dos designados, só se efetivá-los ou se realizar os concursos.

Profx09 corrobora a percepção de que os efetivos tenderiam a adoecer muito mais e que a universidade não se concretizaria:

[...] no campus sede tem professor designado e a gente nem precisa citar os campi avançados [...]. Os efetivos teriam que largar a pesquisa. A gente escuta, de professores que estão nos conselhos superiores, que já existe uma minuta de

resolução prevendo que os efetivos terão que pegar 12 horas aulas semanais. Talvez seja para acabar com a contratação de designados, mas vai acabar é com os efetivos e a Universidade. São três disciplinas de 72 horas, a maioria dos efetivos já tem jornada estendida, então seriam 4 ou 5 dias em sala de aula. Vai haver um esgotamento físico, mental, as taxas de adoecimento iriam para muito alto. Não teriam como trabalhar com pesquisa ou extensão. E, então, não seria mais uma Universidade.

Dentre as preocupações apresentadas pelos entrevistados, a mais presente é a possibilidade de a pesquisa e a extensão serem abandonadas pelos efetivos. Afirmam que as pesquisas já enfrentam uma perda porque os designados são impedidos de pesquisar, e caso a Universidade não disponha mais do recurso das contratações de designados, há o temor, quase unânime, de que os efetivos também não consigam produzir conhecimento e publicar, assim como eles, por causa da sobrecarga em sala de aula.

Profx05 acredita que, com os efetivos sobrecarregados, a pesquisa se inviabilize e

[...] o ensino fique restrito ao conhecimento reproduzido em sala de aula, de forma teórica. Sem a consolidação do saber por intermédio da pesquisa e da intervenção dos projetos de extensão a Universidade acaba não atendendo à sociedade em um de seu papéis, que é de gerar alunos ativos, capazes de interferir na sua realidade, e seria o fim da Universidade.

Profx05 ainda expressa sua preocupação quanto ao prejuízo de se fragilizar o tripé ensino-pesquisa-extensão dentro da Universidade. Para elx, “[...] quando o professor é só aulista, seja ele designado ou efetivo, a Universidade perde em desenvolvimento de conhecimentos, [...] e com isso ela vai ficando manca (desequilibrada), ela vai ficando só um grande colégio”.

Outra preocupação muito presente nas falas dos entrevistados é o receio do fechamento dos campi avançados,

[...] até porque já foi verbalizado formalmente pela atual gestão a sua intenção de manter os cursos no campus sede, em Janaúba - que parece ser o bem-querer do reitor - e, talvez, Pirapora e Januária, porque a Universidade tem prédio próprio nessas cidades. Quanto ao resto, a intenção deles (reitoria) é de encerrar os cursos [...] (Profx09).

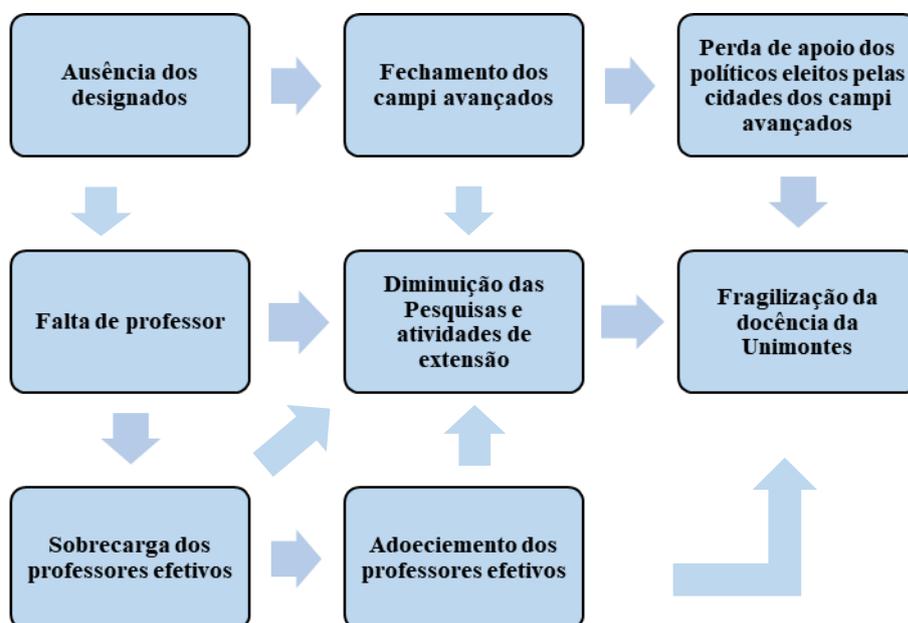
Os campi fora da sede têm um papel muito mais abrangente na visão de Profx05:

[...] se a gente (a UNIMONTES) fechar os campi? Nós perdemos mais que apoio logístico, perdemos algo que é importantíssimo para uma Universidade, o apoio político, uma força política. A expansão da universidade em termos dos cursos dos campi avançados é a sustentação política. Uma voz norte-mineira, que é uma característica única da Universidade Estadual de Montes Claros, essa identidade [...]

de uma 'universidade de integração regional', que se preocupa com o desenvolvimento de uma região.

Uma análise mais apurada das respostas apresentadas acima permitiu-nos perceber uma conexão entre as consequências projetadas pelos entrevistados e, então, construir um fluxograma com a finalidade de dar uma melhor visibilidade ao pensamento, às preocupações e até aos medos relatados pelos entrevistados.

Figura 02: Consequências da Ausência dos Designados na Visão deles mesmos



Fonte: Entrevistas realizadas pela autora, 2020

Existem duas principais preocupações centrais na interrupção das contratações de professores. A primeira está relacionada à falta de professores, que irá sobrecarregar os efetivos. Tal sobrecarga geraria duas consequências mais imediatas: o adoecimento dos efetivos pela a intensificação do seu trabalho e a diminuição das pesquisas/extensão, pois é humanamente impossível para um efetivo cobrir a ausência de um quarto de seu corpo docente e, ainda, ter condições físicas, mentais e intelectuais para produzir o saber científico.

A segunda preocupação diz respeito ao receio de que os campi avançados sejam fechados por falta de professor, cujas consequências, além de diminuir as pesquisas/extensão, trariam um impacto político. Todas as cidades que sediam um campus avançado têm um

vínculo com algum deputado, seja ele estadual ou federal, e os eleitores desses políticos querem que, na sua cidade, exista uma Universidade pública do porte da UNIMONTES, onde eles próprios ou seus filhos possam estudar.

Com o fechamento dos campi avançados poderíamos perder o apoio político dos atuais deputados estaduais que representam a bancada norte-mineira na Assembleia Legislativa de Minas Gerais e dos deputados federais da mesma bancada na Câmara dos Deputados, em Brasília - DF. Perdendo esse apoio, quem nos defenderia nas esferas políticas?

Em tempos neoliberalistas o fantasma dos cortes de verbas e da privatização sempre assombra o Ensino Superior Estadual, e todas as consequências das ausências dos designados apontam em direção à fragilização da docência dessa Universidade.

Uma Universidade não pode abandonar seu papel de agência transformadora da sociedade, muito menos o seu comprometimento em promover a mudança da sociedade na qual está inserida (CHAUÍ, 2003), principalmente quando assume publicamente a missão de “Contribuir para a melhoria e a transformação da sociedade, atender às aspirações e aos interesses de sua comunidade e promover o Ensino, a Pesquisa e a Extensão com eficácia e qualidade” ( Profx02).

Considerando as projeções dos entrevistados, o cenário provocado pela falta do recurso das contratações de professores seria pessimista. As soluções seriam complexas: a realização de concursos parece distante e ainda envolveria um processo de levantamento apurado das demandas, além da questão da superação das resistências internas dos departamentos, como vimos anteriormente. A sobrecarga dos efetivos parece ser a pior das alternativas, pois suas consequências trariam prejuízos para a saúde dos docentes e para as atividades de pesquisa e extensão. Uma prática de contratação exercida ao longo de décadas, que por sua vez foi a solução para inúmeras deficiências da Universidade, precisa ter uma visibilidade abrangente e ser discutida de maneira científica, mas, acima de tudo, ter reconhecida a sua importância e a de seus contratados na Instituição.

### **3.11 A organização e o enfrentamento das mudanças**

A intenção da décima primeira pergunta, “Qual futuro pode ser previsto para os professores de educação superior designados dentro da Unimontes?”, foi avaliar quais as perspectivas de futuro, qual o nível de conscientização das circunstância nas quais estão

inseridos e como os docentes pretendem se organizar para o enfrentamento das transformações que ainda virão.

Os entrevistados percebem que há uma intenção da gestão da Universidade em reduzir as contratações por designação. É o que se verifica na fala de Profx01:

Eu não sei te responder nem (sobre o futuro) dos efetivos. Eu confesso que, apesar d'eu ser professorx da UNIMONTES, olhando de fora, a sensação que eu tenho é que eles (a gestão) realmente querem acabar com a designação, aumentar a carga horária de efetivo, para justamente acabar com a designação.

O futuro é percebido de uma maneira muito sombria por Profx09:

[...] futuro? Para ser honestx, eu acho que não existe futuro. Quando os cursos em andamento nos campi avançados se findarem, a Universidade simplesmente vai fechar. A existência dos campi avançados é uma pretensão política dos gestores e do Estado, então não vai ter futuro para a gente, o futuro é procurar outra coisa para fazer.

Os depoimentos, em sua totalidade, revelam uma visão negativa. Embora não acreditem que o trabalho designado vá ser extinto, também não duvidam do agravamento da precarização das condições de trabalho. Os presságios de Profx02 são de que

[...] erradicar a designação, não acredito que aconteça. A Universidade não sobrevive sem o designado, mas no futuro será ainda mais complicado. [...] A Universidade diminuiu as contratações dos designados. Ao diminuir as contratações de designados, conseqüentemente, as pesquisas e a extensão diminuíram e, então, corre-se o risco de (no futuro) perder o patamar de Universidade e voltar a ser só uma faculdade. [...] Perder (essa posição) por questões bobas, como deixar o designado de fora de um projeto de pesquisa, como se o designado não pudesse produzir bons trabalhos. Eu acho que tudo isso tem colaborado para a evasão de alunos e professores. Tem contribuído para o desistir dos professores. Se não houver uma conscientização (da comunidade científica), se não houver uma discussão de trabalhos como esse que você está fazendo, a Universidade vai se esvaziar cada vez mais de participações de valor.

Essa percepção é compartilhada por Profx04 que pensa que

[...] sempre haverá um ou outro cargo de designação, mas as pessoas estão percebendo que agora não adianta mais ficarem se doando, se doando inteiramente, porque a UNIMONTES não está nem aí para nós. Então, vamos fazer o que? A UNIMONTES quer que a gente faça, até porque (o trabalho designado) será uma atividade cada vez mais precarizada.

Todos acreditam que haverá uma piora das condições de trabalho, mas alguns ainda pensam que a maneira de solucionar essa situação ainda é a aprovação em um concurso. Para

Profx05, “[...] o futuro é o seguinte: enquanto não tiver concurso, nós, designados, vamos sobrevivendo. Se tiver concurso, espero que ele seja bem organizado e mais justo, para que os designados de hoje sejam aprovados. Caso contrário, não teremos espaço”.

Encontramos, também, o despertar de um pensamento sobre a necessidade de ruptura do que está posto. O início da compreensão de que existe uma possibilidade de enfrentamento do processo de precarização e de disputas internas em curso, mas que não se realizará sem organização. Profx09 avalia que

[...] no caso do departamento que eu faço parte sempre vão existir algumas vagas para designação, porque os professores efetivos não dão conta de pegar todas as aulas[...]. Eu acho que é interessante ter um concurso, isso dará mais segurança para o trabalho, mais consistência para carreira e etc., mas penso que sempre vai ter uma ou outra designação. Agora será uma situação de precarização completa, a não ser que a gente tenha uma gestão que compre a briga pela UNIMONTES.

Esse pensamento é complementado pelas posições de Profx10:

O que eu penso é que eu não vejo um futuro para essa Universidade [...]. Qual é a consciência que está prevalecendo nessa nossa sociedade? Por que o mal feito é aplaudido? [...] É uma falta de consciência, falta de politização e falta de luta [...]. A formação do professor passa não só pelo conhecimento dele, mas também por uma formação política. Não falo advogando em termos partidários, [...] mas em termos éticos. [...] Ter um governo favorável para o professor depende dele ter uma boa formação política, por isso que eu acho que tem que ter as representações políticas para a gente reforçar a nossa categoria.

As formas de organização para enfrentamento mostram-se individuais, como no caso do Profx02, que não pretende ficar muito tempo na UNIMONTES, ou como o Profx09, que diz que “[...] quando a lei 100 caiu, eu já previa que o nosso futuro seria difícil. Eu estou terminando outra graduação. Honestamente eu não vou pagar para ver no que vai dar”. Ou ainda o Profx04: “[...] estou encerrando um ciclo, eu espero aposentar”. Não foi percebido nenhum movimento de união da categoria, ou de organização para buscar melhorias, em 50% dos entrevistados.

Entretanto, existem discursos e posições que começam a emergir com um caráter mais reivindicatório, como o do Profx09: “[...] então, tanto a associação de docentes quanto os docentes, sejam efetivos ou designados, precisam se politizar para conseguir lutar contra essas políticas que nos ignoram. Contra esses (políticos e reitor) que só pensam em depredar a educação”. O Profx06 relata a sua consciência:

[...] nós estamos muito desorganizados, nós docentes como categoria [...]. Então eu penso que nós professores temos que nos organizar mais, para resistir a esse sistema de demolição, de implosão de direitos e garantias e de processos que nós estamos sendo submetidos. Dizem que é o trabalho que mais dignifica o homem, eu não sei se como está hoje dignifica alguma coisa.

Finalizamos essa seção com uma fala muito apropriada e que sintetiza uma realidade muito preocupante dessa Universidade, de autoria de Profx08:

O futuro dos designados será o mesmo futuro da UNIMONTES. Nós estamos em um Estado neoliberal onde o ser humano é usado como uma peça e que depois de desgastada, ela é descartada. E a UNIMONTES faz parte desse Estado. Quando eu falo Estado, estou falando do Estado federativo de Minas Gerais, cujas políticas estão alinhadas com o governo federal e obedecem a uma política neoliberal que está aí, e o resto já se sabe, automaticamente, o que pode acontecer (adoecimento e privatização). Aqui, somos fracos, porque não tem um sentimento de uma classe só, muito menos um sentimento de pertencimento a ela. Por causa disto nós temos pouca força política. Nós não temos sequer a consciência da nossa força e isso dificulta tudo. O corpo docente daqui não é uma classe organizada. Não tem nem o senso crítico teórico, não tem engajamento suficiente para poder realmente se unir e mudar a realidade. Não é uma classe organizada, portanto não é forte. Eu gostaria que na UNIMONTES os professores designados e os efetivos, todos, tivéssemos uma visão de classe e um sentimento de pertencimento a essa classe.

Portanto, os docentes da UNIMONTES precisam ter visibilidade das consequências de seus conflitos e trabalhar em direção a sua unidade, pois somente quando unida uma categoria é efetivamente respeitada. Não há como pensar em democracia sem instituições fortes e atuantes, pois somente assim teremos força para cobrar do Estado a solução dos problemas que enfrentamos no exercício da docência.

Ao encerrarmos esse capítulo, não podemos deixar de citar os apontamentos de Marx (2014 – O Capital) que considerava o trabalho como uma extensão do próprio ser humano. Ele é percebido como central em toda a atividade humana. Mas é necessário considerar a dupla face do trabalho. O trabalho, que deveria ser a emancipação do gênero humano, adquire, quando subordinado ao capital, um caráter destruidor.

Entendendo a Universidade Estadual de Montes Claros como uma Instituição de transformação social, ou como Chauí (2003) a insere, nos seus contextos, um lugar de lutas contra as desigualdades forjadas pelo capital, constatamos que trabalhadores altamente qualificados, supostos detentores do senso teórico-crítico, parecem estar tão mergulhados nas disputas internas e nas formas de organização do trabalho que lhe são impostas que, alienados, não percebem que se encontram desorganizados perante o avanço das políticas neoliberais.

A importância e o papel dos professores designados no funcionamento dessa Universidade é inquestionável. São duzentos e sessenta e quatro (264) professores designados só no ano de 2019 - um quarto do corpo docente -, que contribuem efetivamente para a manutenção do ensino superior estadual na cidade de Montes Claros, mas que se encontram em condições de trabalho precarizadas que são cotidianamente agravadas por medidas administrativas sem se darem conta de sua força, caso se organizem.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho partiu da hipótese de que as reconfigurações do mundo do trabalho e suas consequências sociopolíticas, por meio da aprovação de dispositivos legais, como a Lei Complementar nº 100/2007, poderiam ter causado o agravamento da precarização das condições de trabalho dos professores temporários da Universidade Estadual de Montes Claros, no período de 2005 até 2019.

Cabe aqui salientar que nosso recorte temporal foi desenhado a partir dos norteamentos dessa hipótese. Assim, a promulgação da Lei complementar nº 100/2007 representou uma data decisiva, a partir da qual retrocedemos dois anos com a finalidade de comparar as condições de trabalho dos professores temporários antes e depois dos efeitos desta lei. O período da pesquisa se estendeu até 2019, por identificarmos documentos, dados e depoimentos que apontavam ser esse um momento crucial para ampliar o entendimento da problemática em tela, tendo em vista poder-se perceber, aí, já algumas das consequências relativas às mudanças ocorridas na Instituição a partir da posse dos professores concursados ao final de 2015.

Ao analisar o contexto histórico, político e econômico da precarização do trabalho docente foi possível associar a problemática estudada às crises do capitalismo que se iniciaram na década de 1970 e à expansão das políticas de cunho neoliberal. Os reflexos da crise estrutural do capital na economia beneficiaram o avanço hegemônico destas políticas e o Estado foi impelido a se reformar. A reforma do Estado, por um lado, promovia o encolhimento em relação aos programas sociais e, por outro, o fortalecia para que realizasse a desregulamentação do mercado, de tal forma que isso favorecesse uma nova ordem educacional: a transformação da educação em mercadoria.

As políticas educacionais no Brasil impuseram às Universidades públicas cortes profundos de verbas, o que favorecia sua aproximação com o financiamento privado. Por sua vez, a mercantilização da educação contribuiu para que ela fosse vista como um negócio, ou como empreendimento, e, assim percebida, passou a ser submetida à desregulamentação da carreira e à flexibilização dos direitos trabalhistas do professor.

A flexibilização contratual trabalhista é um processo ativo desde os primeiros avanços do neoliberalismo na década de 1990 e pauta-se na aprovação de leis que permitam subtrair direitos dos trabalhadores e submetê-los às formas de contratação precarizadas, tal como a lei

estadual n.º 18.185/2009, que regulamenta e legitima as contratações temporárias de professores.

O governo de Minas Gerais tem se utilizado das contratações por designação em uma continuada ação de precarização do trabalho docente. O Estado mineiro, apoiado sobre a legislação a despeito de todos os prejuízos que causam à educação e aos docentes, adota sistematicamente os procedimentos de seleção simplificada e contrata por meio da designação todo um contingente de docentes destinado a manter a educação, de todos os níveis, em funcionamento.

No ensino superior público estadual, no ano de 2019, havia um total de 2.722 docentes, contabilizando as duas Universidades. Deste total, 1.334 eram designados, ou seja, 49% dos docentes que ocupam cargo de professor de ensino superior estavam submetidos às contratações precarizadas, comprovando que a flexibilização é uma estratégia do governo estadual no âmbito da educação.

Um grande número de professores de educação superior tem exercido sua profissão, portanto, por intermédio das contratações estabelecidas pelo poder público mineiro, entre fevereiro e dezembro de cada ano letivo, sem vínculos trabalhistas, com direitos e garantias reduzidos, sem direito à carreira, mas realizando as mesmas essenciais e imprescindíveis tarefas.

Com base na legitimidade dos dispositivos legais, mas nem sempre justos ou éticos, as contratações por designação são feitas por períodos inferiores a 12 meses, no intuito de demonstrar que a necessidade da prestação dos serviços é transitória e que, assim, não se justifica a realização dos concursos públicos.

Especificamente, a Universidade Estadual de Montes Claros, desde 1990, realizou apenas três concursos e sempre se utilizou de estratégias de gestão de pessoal que materializam a flexibilização contratual, suprimindo a falta de pessoal qualificado com as admissões temporárias.

Entretanto, observa-se, dentro do marco temporal desse trabalho, um agravamento da precarização das condições de trabalho dos designados, sustentado tanto por dispositivos legais federais e estaduais, quanto por normativas instituídas pela própria UNIMONTES, em especial as resoluções do CEPEX.

Por meio da análise documental concluímos que as Constituições Federais e Estaduais apresentam ressalvas para a contratação de professores temporários apenas para a regência de sala de aula. As leis n.º 10.254/1994 - que estabelece o Regime Jurídico Único - e n.º 18.185/2009 - que regulamenta as contratações por excepcional necessidade de interesse -

também fixam os professores designados em sala de aula. Contudo, segundo os depoimentos dos entrevistados, essas leis não eram, anteriormente, rigorosamente observadas pela UNIMONTES, mas foram recentemente resgatadas como argumentos para a redução dos espaços de atuação dos professores designados na Instituição. Observa-se, também nas resoluções do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CEPEX, essa redução de espaço de atuação dos designados.

As resoluções aprovadas no ano de 2005 organizavam e regulamentavam as condições de trabalho dos designados e estes não enfrentavam obstáculos no acesso à pesquisa e à extensão. As poucas restrições direcionadas aos designados estavam relacionadas às conquistas individuais dos efetivos, como, por exemplo, tempo de casa e titulação.

A análise das demais resoluções emitidas dentro do recorte temporal desta pesquisa permitiu identificar perdas graduais, porém constantes, a cada documento emitido, até culminar com a resolução atualmente em vigor, na qual é oficializada que a exclusiva tarefa dos designados é a de ministrar aulas. O engajamento dos designados em atividades de pesquisa e extensão passou a ser, como vimos, um trabalho não pago, voluntário.

Contudo, em casos excepcionais, devidamente justificados e com o propósito de serem atendidas as necessidades da Universidade, podem ocorrer concessões. Essa prática, que, além de registrada nas resoluções, apareceu também nos depoimentos dos entrevistados, permite-nos perceber, portanto, uma boa margem de conveniência no uso dos dispositivos legais - o que só reforça a percepção de precarização das condições de trabalho desses profissionais.

O levantamento das perdas ocasionadas pelas reconfigurações do trabalho do docente temporário dentro da UNIMONTES, ao contrário do que imaginávamos, não indica as perdas salariais como o principal aspecto de sua condição precarizada. Os designados reconhecem que os prejuízos que enfrentam em sua remuneração estão associados à duração dos contratos, cada vez mais curtos, e aos meses em que ficam sem contrato - e, portanto, sem remuneração. As análises realizadas identificam que as maiores perdas enfrentadas pelos designados nesse percurso de precarização são exatamente em decorrência das políticas de gestão de pessoas, que promovem a insegurança e o sentimento de desrespeito experimentado pelos mesmos, por meio das restrições de espaço e, portanto, de autonomia, dentro da Universidade.

O distanciamento em relação às atividades de pesquisa e extensão, e consequentemente o fato de terem sua carga horária vinculada exclusivamente à atividade de aulas, retira dos professores designados a oportunidade de crescimento, de desenvolvimento e enriquecimento de sua experiência como docente, e subtrai-lhes, inclusive, a oportunidade de

se prepararem para sair da condição de contratados temporários, pois a terceira etapa dos concursos, a prova de títulos, contabiliza a participação em pesquisas e publicações.

A história da UNIMONTES, contada por meio dos depoimentos dos professores, demonstra que, em sua visão, quando os designados eram um grupo maior e mais qualificado que os efetivos, eram valorizados e respeitados. Após a promulgação da Lei Complementar nº 100/2007 e de sua vigência por sete anos, emergiu um clima de conflitos e disputas entre os docentes, que ocasionou uma ruptura na categoria.

Com a queda da referida lei e após a realização do concurso de 2014, na medida em que os designados, mesmo constituindo parte importante do corpo docente da Instituição, tornaram-se minoria, houve um acirramento das disputas e, sobretudo, o agravamento da precarização das condições de trabalho.

Os fatos elucidados nos permitem concluir, portanto, que a Lei Complementar nº 100/2007 provocou esse agravamento. Tanto sua aprovação quanto a sua queda estão na base de muitas divergências e disputas internas no interior do corpo docente - o que contribuiu, também, como vimos, para o resgate e aplicação de leis que, até 2018, não eram estritamente observadas na política de recursos humanos da Instituição. As resoluções internas e os editais de contratações temporárias da UNIMONTES, apoiados nas leis nº 10.254/1994 e nº 18.185/2009, foram os dispositivos legais que impuseram as restrições ao exercício da docência por designação.

Podemos concluir, assim, que a sanção da Lei Complementar nº 100, bem como a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4876, além dos prejuízos que ocasionaram sobre a vida de milhares de profissionais do estado, causaram impactos negativos não só no cotidiano e na vida profissional dos designados, mas da Universidade como um todo, pelo surgimento de um ambiente de conflitos, nocivo à Instituição.

A atual política de gestão de pessoas da Unimontes nos impede de negar que haja um forte conteúdo ideológico quando ela se isenta de intervir no sentido de minorar esse quadro de deterioração das relações de trabalho, a despeito dos notórios prejuízos às pessoas e à instituição de ensino. Não se observa na atual forma de gestão uma política com a finalidade de apaziguamento dos conflitos. A omissão parece apontar para uma postura de convívio e aceitação das rupturas do corpo docente.

Diante desse quadro de fragilização dos laços e mesmo das relações interpessoais, os professores designados e efetivos se encontram isolados, sem organização, e poucos percebem o enfraquecimento da categoria. Os espaços de luta encontram-se vazios pelos combates

internos, que enfraquecem as batalhas dos docentes contra o contexto de superexploração e o avanço das políticas de cunho neoliberalistas advindas do Estado e da gestão da Universidade.

É preciso registrar, ainda, que a existência do expressivo número de vagas para designados não é consequência apenas das políticas do Estado ou da gestão interna da UNIMONTES, que negligenciam a realização dos concursos. A esse contexto acrescenta-se também uma prática política relacionada às relações de poder interna à própria Instituição.

A estratégia, desvendada pelos entrevistados, de ocultamento de vagas durante o planejamento dos concursos, a fim de mais tarde preenchê-las com contratos de designação, tem um forte viés político de disputa de poder e manutenção do *status quo* das relações hierárquicas construídas ao longo de muitos anos nos departamentos.

Os nocivos jogos de poder dentro dos departamentos somam-se aos fatores de agravamento da piora das condições de trabalho daqueles que se já encontram inseridos em condições de trabalho precarizadas.

Por fim, se devemos concluir, neste momento, a presente pesquisa, reconhece-se, contudo, a necessidade de sua continuidade futura, bem como a necessidade de se criar espaços de diálogo e debates para ampliar o entendimento dos conflitos e do processo de precarização do trabalho do docente, seja pela flexibilização contratual ou por quaisquer outras formas de degradação das condições de trabalho.

É imprescindível que se investigue, de forma mais profunda, por exemplo, as razões e a dinâmica da inércia da categoria de professores estudada diante da crescente retirada de seus direitos. É imprescindível, sobretudo, destacar a necessidade do empenho do corpo docente da Unimontes no sentido de uma conscientização mais ampla, de um comportamento de unidade, a fim de se organizar e desenvolver uma luta de classe vigorosa para o bem da coletividade e da própria comunidade acadêmica como um todo, cuja importância para a região é desnecessário mencionar.

## REFERÊNCIAS

ALENCAR, Girleno. Justiça obriga Unimontes a arcar com o transporte de professores da Unimontes. Montes Claros: *Gazeta Norte Mineira*, 22/07/2019. Disponível em <https://gazanortemineira.com.br/noticias/cidade/justica-obriga-unimontes-arcar-com-o-transporte-de-professores>. Acesso em 03 de março de 2020.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. Bauru: Canal6, 2014.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Praxis, 2013.

AMORIM, Marina Alves; SALEJ, Ana Paula; BARREIROS, Brenda Borges Cambraia “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. *Revista Brasileira de Educação*. v. 23 e 230053 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaios sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *CADERNO CRH*, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002. Disponível em <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601/11975>. Acesso em 24 de julho de 2019.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Rev. Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em 04 de abril de 2019.

AQUINO, Cassio Adriano Braz; MOITA, Dimitre Sampaio; CORREA, Guto Mariano; SOUZA, Karline Oliveira. O fenômeno da precarização e da flexibilização laboral no âmbito da Universidade Pública Brasileira: o caso dos professores substitutos. *Athenea Digital*, v. 14, n. 1, p. 173-193, 2014. Disponível em <http://atheneadigital.net>. Acesso em 15 de dezembro de 2019.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação & Sociedade*. [online]. 2009, vol. 30, n.107, p. 349-372. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v30n107/03.pdf>. Acesso em 15 de fevereiro de 2020.

AZEVEDO, Marcia Carvalho; TONELLI, Maria José; SILVA, André Luis. *Contratos Flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros*. Ver. Adm., São Paulo, v. 50, n. 3, p. 277-291, jul/ago/set de 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v50n3/0080-2107-rausp-50-03-0277.pdf>. Acesso em 10 de dezembro de 2019.

BALL, Stephan. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. *Cadernos de Pesquisa*, v. 35, n. 126, p. 539-564, set-dez. 2005. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0100-15742005000300002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0100-15742005000300002&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)

BANSAL, Sunita Pant. *Deuses e Deusas Hindus*. São Paulo: Editora Nova Era, 2008.

BARDIM, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro - Lisboa-Portugal: Edições70, 2008.

BATISTA, Roberto Leme. *A ideologia da nova educação profissional no contexto da reestruturação produtiva*. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2011.

BEAUD, Michel. *A história do Capitalismo: de 1500 aos nossos dias*. São Paulo: Brasiliense, 1987.

BOSI, Antônio Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade* [online]. 2007, vol. 28, n. 101, pp. 1503-1523. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.

BRASIL, Constituição (1988) - Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

BRASIL. Lei de Diretrizes Básicas da Educação Nacional 9394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em 15 de março de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 4.876. Plenário. Relator: Ministro Dias Toffoli. Sessão de 26/3/2014. Disponível em <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6272695>. Acesso em 19 de abril de 2015.

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

CALEIRO, Regina Célia Lima; PEREIRA, Laurindo Mékie (org.). *Unimontes: 40 anos de história*. Montes Claros, MG: Editora Unimontes, 2002.

CARVALHO, Cristina Helena Almeida. O PROUNI no Governo Lula e o jogo político em torno do acesso ao ensino superior. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 27, n. 96 - Especial, p. 979-1000, out. 2006. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302006000300016&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302006000300016&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em 15 de abril de 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 25ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.

CELLARD, André. A análise documental. In. POUPART, Jean. et al. *A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Tradução Ana Cristina Nasser – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. Disponível em *Complementar n. 100/2007*. 2015. 56f. Monografia (Graduação em Administração) Acessado em 14/02/2020 à 00h34.

CERICATO, Italie Luciane. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. *Rev. Bras. Estud. Pedagog.* (online), Brasília, v. 97, n. 246, p. 273-289, maio/ago. 2016. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2176-66812016000200273&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2176-66812016000200273&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em 15 de abril de 2020.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista Brasileira de Educação.* Set/Out/Nov/Dez 2003, n° 24. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a02.pdf>. Acesso em 15 de abril de 2020.

COSTA, Fabiano Luciano Oliveira. As reformas políticas e econômicas neoliberais no contexto dos países desenvolvidos. *Revista Univ. Rel. Int.*, Brasília, v. 9, n. 2, p. 161-187, jul./dez. 2011. Disponível em <https://www.google.com.br/search?q=COSTA%2>. Acesso em 24 de agosto de 2018.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008. (Coleção Mundo do Trabalho).

DESLAURIERS, Jean Pierre; KÉRIST, Michéle. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: POUPART, J. et al. *A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Tradução Ana Cristina Nasser – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

DIAS SOBRINHO, José. *Dilemas da Educação Superior no Mundo Globalizado: sociedade do conhecimento ou economia do conhecimento*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

DIAS SOBRINHO, José. Educação Superior: Flexibilização e regulação ou avaliação e sentido público. In: MANCEBO, D.; DOURADO, L. F.; CATANI, A. M. (orgs). *Políticas e Gestão da Educação Superior: transformações recentes e debates atuais*. São Paulo: Xamã, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 28ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. *Revista de Economia Política*, v. 19, n° 2, p. 31-48, 1999. Disponível em <http://www.rep.org.br/pdf/74-3.pdf>.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tania. Trabalho e precarização social. *Caderno CRH*. vol 24, n° 24 no. spel, Salvador, 2011. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-4979201100040000>.

DUMÉNIL, Gerard; LÉVY, Dominique. O Imperialismo na era neoliberal. In: BOSCHETTI, Ivanete (org.) *Política social: alternativas ao neoliberalismo*. Brasília: Unb, 2004.

ENGUITA, M. F. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. *Rev. Teoria & Educação: dossiê interpretando o trabalho docente*. n. 4. Porto Alegre: Pannonica, 1991.

FERRAZ, Cristiano. Trabalho docente, precarização e a nova hegemonia do capital. *Revista Universidade e Sociedade*. DF, ano XVII, n° 41, janeiro de 2008 p. 9-19. Disponível em [https://www.andes.org.br/sites/universidade\\_e\\_sociedade](https://www.andes.org.br/sites/universidade_e_sociedade). Acesso em 03 de agosto de 2018.

FERREIRA, D. C. K.; ABREU, C. B. M. Professores Temporários: flexibilização das contratações e condições de trabalho docente. Ver. *Trabalho & Educação* | Belo Horizonte | v. 23 | n. 2 | p. 129-139 | mai-ago | 2014. Disponível em <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9163>. Acesso em 02 de abril de 2019.

FRANCKLIN, Adelino; FERNANDES, Maria Cristina da Silveira Galan. Os Processos Seletivos Simplificados da UEMG: análise da precarização do trabalho docente dos professores designados. *Rev. Educ. Perspec.* Viçosa, MG v. 9, n. 3, p. 694-713, set./dez. 2018. Disponível em <https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/7070>. Acesso em 12 de março de 2020.

GENTILI, Pablo. *A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

GOMES, Alfredo Macedo. As reformas e políticas da educação superior no Brasil. In: MANCIBO, Denise et. al. (Orgs.). *Reformas e Políticas: educação superior e pós-graduação no Brasil*. Campinas - SP: Alínea, 2008. cap. 1, p. 23-51.

HARVEY, David, *O Neoliberalismo - história e implicações*. São Paulo: Loyola, 2005.

HEILBRONER, Robert. *A história do pensamento econômico*. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

HUNT, Emery Kay; LAUTZENHEISER, Mark. *A história do pensamento econômico*. Rio de Janeiro: Eselver, 2013.

ISAIAS, Silvia Maria Aguiar. Desafios à docência superior: pressupostos a considerar. In: RISTOFF, Divo; SEVEGNANI, Palmira. (org.). *Docência na Educação Superior. Brasília - DF: Inep/MEC, 2005*.

JARDIM, Alex Fabiano Correia et al. A genealogia de uma universidade: de 1962 a 1989. In: CALEIRO, Regina Célia Lima; PEREIRA, Laurindo Mékie (org.). *Unimontes: 40 anos de história*. Montes Claros - MG: Editora Unimontes, 2002.

KATTAH, Eduardo; BRANDT, Ricardo. MG regulariza Previdência de 98 mil servidores. *O Estado de S. Paulo*. São Paulo. 10 nov. 2007. Disponível em <http://politica.estadao.com.br/noticias/geral,mg-regulariza-previdencia-de-98-mil-servidores,78786>. Acesso em 3 de maio de 2019.

LEHER, Roberto. *Universidade e Heteronomia Cultural: um estudo a partir de Florestan Fernandes*. Rio de Janeiro: Consequência, 2018.

LIMA, K. R. S. Organismos internacionais: o capital em busca de novos campos de exploração. In: NEVES, L. M. W. (org.). *O empresariamento da educação: novos contornos do ensino superior no Brasil nos anos 1990*. São Paulo: Xamã, 2002.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. *Contratação temporária por excepcional interesse público: aspectos polêmicos*. 2.<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MAIA, L. S. F. *A contratação precária no estado de Minas Gerais a partir do caso da lei*. Publicação - Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2015.

MARTINS, Carlos Eduard. *Globalização, Dependência e Neoliberalismo na América Latina*. São Paulo: Boitempo, 2014.

MARX, K. *O Capital: crítica da economia política – Livro I* [1890]. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 32ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

MAUÉS, Olgaíses. O produtivismo acadêmico e o trabalho docente. *Revista Universidade e Sociedade*, ano XVII, nº 41, JAN, p. 21-30. Distrito Federal: ANDES, 2008. Disponível em [https://www.andes.org.br/img/midias/676edb965130e08df9dfd63efe095891\\_1548264721.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/676edb965130e08df9dfd63efe095891_1548264721.pdf). Acesso em 15 de abril de 2020.

MAUÉS, Olgaíses; SOUZA, M. B. Precarização do trabalho do docente da educação superior e os impactos na formação. Ver. *Revista Em Aberto*, Brasília, v. 29, n. 97, p. 73-85, set./dez. 2016. Disponível em <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485895/Doc%C3%A4ncia+universit%C3%A1ria/f8c892fb-7f13-4845-9c84-968489023775?version=1.0>. Acesso em 15 de abril de 2020.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 30ª edição. São Paulo: Malheiros, 2013.

MIGLIOLI, Jorge. Dominação burguesa nas sociedades modernas. *Revista Crítica Marxista*. nº 22.6516, p. 13-31, publicada em 09/11/2010. Disponível em [https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos\\_biblioteca/artigo205Artigo1.pdf](https://www.ifch.unicamp.br/criticamarxista/arquivos_biblioteca/artigo205Artigo1.pdf). Acesso em 15 de abril de 2020.

MINAS GERAIS. *Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989*. 22. ed. – Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2019. Disponível em <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/consulte/legislacao/Downloads/pdfs/Constituicao%20Estadual.pdf>. Acesso em 11 de novembro de 2019.

MINAS GERAIS. *Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989*. Lei complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na administração pública direta, autárquica e fundacional do poder executivo e dá outras providências. Disponível em: [http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis\\_complementares/lei\\_complementar\\_71.pdf](http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis_complementares/lei_complementar_71.pdf). Acesso em 15 de abril de 2020.

MINAS GERAIS. *Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989*. Lei Complementar nº 100, de 05 de novembro de 2007. Institui a Unidade de Gestão Previdenciária Integrada - UGEPREVI - do regime próprio de previdência dos servidores públicos do estado de Minas Gerais e do regime próprio de previdência dos militares do Estado de Minas Gerais e o Conselho Estadual de Previdência - CEPREV -, altera a lei complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e dá outras providências. Disponível em [www.almg.gov.br](http://www.almg.gov.br). Acesso em 28 de maio de 2019.

MINAS GERAIS. *Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989*. Lei 15.463, texto atualizado em 13/01/2005. Institui as carreiras do Grupo de Atividades de Educação Superior do Poder Executivo e dá outras providências. Disponível em [www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Lei&num=15463&ano=2005](http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Lei&num=15463&ano=2005). Acesso em 15 de abril de 2020.

MINAS GERAIS. *Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989*. Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Minas Gerais, 1990. Disponível em <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=10254&ano=1990&tipo=LEI>. Acesso em 01 de outubro de 2019.

MOURA, Alda Aparecida Vieira. *Desdobramentos da crise estrutural do capital no trabalho docente: a intensificação e o adoecimento*. Tese (doutorado em educação) - Universidade de Brasília. Brasília, 236 f., 2018.

NÓVOA, António. Formação de Professores e profissão docente. In: NÓVOA, A. (org.). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: Dom Quixote, 1992.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade. (org.). *As reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes*. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

OLIVEIRA, Romualdo Portela. A transformação da educação em mercadoria no Brasil. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 30, n. 108, p. 739-760, out. 2009. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-73302009000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302009000300006). Acesso em 15 de janeiro de 2020.

ORLANDI, Eni P. Michel Pêcheux e a Análise do Discurso. *Revista Estudo da Língua* (gem, Vitória da Conquista, n.1, p. 9-13, junho/2005. Disponível em <http://periodicos2.uesb.br/index.php/estudosdalinguagem/article/view/973>.

OSTROVSKI, Crizeli Silveira; RAITZ, Tania Regina. Tecnologias e formação para o trabalho docente na sociedade contemporânea. *Revista Educação e Cultura*. Revista Contemporânea, v. 13, n. 31, ano 2016. Número temático sobre Educação e Mídia. Disponível em <http://periodicos.estacio.br/index.php/reeduc/issue/archive>. Acesso em 13 de agosto de 2018.

PENTEADO FILHO, N. S. *Manual de direito administrativo*. Campinas: Millennium Editora, 2006, p. 161.

POUPART, Jean. A entrevista do tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, Jean. et al. *A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Tradução Ana Cristina Nasser – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

SANTANA, Marco Aurélio. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. *Cadernos IHU ideias*, Ano 3, nº 34. São Leopoldo-RS: Neutzling, 2005.

SANTOS, Boaventura Souza. Os processos de Globalização. In: Santos, Boaventura Souza, (org.). *A globalização e as ciências sociais*. Editora Cortez; 2ª edição, São Paulo – SP, 2002.

SANTOS, Neide Elisa Portes. *Gestão e Trabalho na Universidade: as recentes reformas do estado e da educação superior e seus efeitos no trabalho docente na UEMG*. Orientador Livia Maria Fraga Vieira. 2014. 269f. Tese (Doutorado em Educação). Faculdade de Educação de Minas Gerais, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, 2014.

SANTOS, Neide Elisa Portes; VIEIRA, Livia Maria Fraga. A (re)configuração do trabalho docente na Universidade do Estado de Minas Gerais frente às reformas de estado e da educação dos anos 2000. Ver. Currículo sem fronteira. v. 15, n. 2, p. 409-424, maio/ago. 2015.

SGUISSARDI, V. Educ. Soc., Campinas, vol. 26, n. 90, p. 191-222, Jan./Abr. 2005. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br> Acesso em 09 de dezembro de 2019.

UNIMONTES. *Regimento Geral*. Montes Claros, 20 dez. 1999. Disponível em: <http://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/07/regimentogeral.pdf>. Acesso em 01 outubro de 2019.

UNIMONTES. A Unimontes. [S.I.], [2019]. Disponível em: <http://unimontes.br/apresentacao/>. Acesso em 01 de outubro de 2019.

UNIMONTES. Notícias: Unimontes revoga o edital do concurso <https://unimontes.br/concurso-publico-da-unimontes-revogado-por-decisao-do-conselho-universitario/>. Acesso em 13 de dezembro de 2019.

UNIMONTES. Resolução nº 012 – CEPEX/2002. Dispõe sobre a realização de concursos do magistério superior e dá outras providências. Disponível em <https://unimontes.br/resolucoes/resolucoes-cepex-2002/>. Acesso em 12 de dezembro de 2019.

UNIMONTES. Resolução nº 200 - CEPEX/2003. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2003>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 123 - CEPEX/2006. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2006>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 189 - CEPEX/2007. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2007>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 241 - CEPEX/2007. Estabelece Procedimentos e Critérios para Processo de Seleção para Designação de Docentes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2007>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 068 - CEPEX/2008. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2008>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 098 - CEPEX/2011. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2011>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 99 - CEPEX/2011. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2011>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 041 - CEPEX/2013. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2013>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 157 - CEPEX/2015. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2015>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 158 - CEPEX/2015. Estabelece Procedimentos e Critérios para Processo de Seleção para Designação de Docentes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2015>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 167 - CEPEX/2017. Estabelece Normas e Procedimentos para Atribuição de Encargos Docentes no Âmbito da Unimontes e dá Outras Providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2017>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 179 - CEPEX/2019. Estabelece critérios e procedimentos para atribuição de encargos docentes no âmbito dos cursos de pós-graduação modalidade residência. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/cepex/2019>. Acesso em 03 de abril de 2020.

UNIMONTES. Resolução nº 029 - CONSU/2011. Altera o Regimento Geral da Unimontes e dá outras providências. Disponível em <https://unimontes.br/wp-content/uploads/2019/05/resolucoes/consu/2011>. Acesso em 03 de abril de 2020.

VIEIRA, Renata de Almeida; MACIEL, Lizete Shizue Bomura. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. *Revista HISTEDBR On-Line*, 11 (41e), 156-169. <https://doi.org/10.20396/rho.v11i41e.8639902>

WALLERSTEIN, Immanuel. Estados? Soberania? Os dilemas dos capitalistas numa era de transição. In: *O fim do mundo como concebemos: ciência social hoje para o século XXI*. Rio de Janeiro: Revan, 2002.

## APÊNDICES

### Apêndice 1: Roteiro semiestruturado da entrevista

1. Apresente sua trajetória profissional dentro da Unimontes.
2. O sr./a. já trabalhou como professor(a) de educação superior designado(a) na Unimontes? Se sim, quando? Por quanto tempo?
3. Ao trabalhar como designado sentiu necessidade de trabalhar em outra instituição de ensino ou com outra atividade para complementar seus rendimentos?
4. Qual a relevância do trabalho dos professores de educação superior designados para a Unimontes?
5. Qual a sua percepção em relação à remuneração dos professores de educação superior designados de 2005 até 2019?
6. Em relação à distribuição dos encargos docentes, faça um paralelo sobre o acesso dos professores designados às tarefas de ensino, extensão e pesquisa, ao longo do período de 2005 até 2019.
7. Qual a sua percepção das condições de trabalho dos professores de educação superior designados na Unimontes? É possível fazer um paralelo com as condições de trabalho dos professores de educação superior efetivos?
8. O setor jurídico da Unimontes tem emitido um parecer aos editais de contratação de professores designados, baseado na lei 10254/1990, art. 10º, que recomenda que os contratados devem atuar exclusivamente nas atividades em sala de aula. Qual a consequência, em suas carreiras e/ou nas oportunidades de trabalho, e até mesmo para a Unimontes, dessa fixação dos designados somente em sala de aula?
9. Qual o impacto da Lei Complementar 100, de dezembro de 2007, nas condições de trabalho dos professores de educação superior designados? Há alguma relação da LC 100/2007 com o rigor que hoje está sendo imposto aos designados?
10. Sem o recurso da contratação dos professores de ensino superior designados, como ficaria o ensino da Unimontes?
11. Qual futuro pode ser previsto para os professores de educação superior designados dentro da Unimontes?

## Apêndice 2:

## Critérios de Avaliação de Títulos em Concurso Público para acesso ao Cargo de Professor de Educação Superior

<b>Títulos na área de conhecimento (pontuação máxima = 30)</b>	
Especialização	5 pts
Mestrado	20 pts
Doutorado	30 pts
<b>Atividades de ensino (pontuação máxima = 30)</b>	
Aulas na graduação e de pós-graduação.	Máximo de 36 pts
Orientação acadêmica envolvendo orientação: monografias; iniciação científica, graduação ou pós-graduação; bolsistas; estágio e tutorias presenciais e a distância; dissertação, de tese.	Limite de 30 pts
Participação em banca de trabalho de conclusão de curso de graduação e pós-graduação, defesa de mestrado, doutorado e pós-doutorado; Banca de concurso público.	Limite de 2,0 pts
Participação ou coordenação em projetos de ensino financiados por agências oficiais de fomento e não financiados.	Limite máximo de 20 pts
<b>Atividades de Pesquisa e Publicações (pontuação máxima = 20)</b>	
Artigos científicos publicados em veículos de divulgação na variação de <i>Qualis</i> CAPES C até A1.	Pontuação na progressão de 0,15 até 7 pts conforme o <i>Qualis</i>
Publicação em anais de congressos, seminários e similares de artigo completo ou resumo expandido.	De 0,3 até 0,15 pts
Composição e produção artística.	2 pts
Participação em eventos com ou sem trabalhos apresentados.	0,2 até 0,1 por evento
Presidência de Organização e eventos.	1,0 pt a mais no quesito abaixo
Membros de eventos local, regional, nacional e internacional.	pontuação decrescente 0,5 até 3,0 pts.
Outras atividades de pesquisa: Editor-Chefe de revista técnico-científica; membro de corpo editorial; consultor <i>ad hoc</i> em atividade de pesquisa; estágio de Pós-Doutorado.	Limite de 20 pts
Participação ou coordenação de projetos de pesquisa financiados ou não por agências oficiais de fomento.	Variação de 0,5 até 2,0 pts
Produção tecnológica de software ou produtos.	3,0 até 0,7 pts conforme a produção.
<b>Atividades de extensão (pontuação máxima = 15)</b>	
Desenvolvimento de material didático: livros, capítulos, texto acadêmico publicado, editoração e/ou organização de livro técnico ou anais de sociedades científicas, tradução ou revisão de livro ou capítulo por editoras estabelecidas, material EAD, Guia de material didático para curso EAD, guia de estudo impresso, material audiovisual, vídeo-aula; revisão de conteúdos.	Variação decrescente por evento de 7,0 até 1,0 pts
Cursos de extensão: aula ou coordenação.	0,03 pts hora/aula e 0,2 pts curso
Outras produções técnicas: palestras, conferências, divulgação em rádio ou televisão, consultor <i>ad hoc</i> em projetos e produções técnico-científicas.	0,2 pts por evento
Coordenação ou participação em projetos de extensão financiados ou não por agências oficiais de fomento.	Variação decrescente por evento de 2,0 até 0,5 pts
Eventos de extensão: participação ou organização de dia-de-campo, demonstração, visitas técnicas, reuniões técnicas, exposição.	Máximo de 3 pts
Atividades relevantes de atendimento à comunidade, programas comunitários, distinções, coordenação de programas comunitários.	0,01 até 0,5 por atividade e por semestre
<b>Atividades administrativas e Experiência Profissional (pontuação máxima = 5)</b>	
Reitor, vice-reitor e pró-reitor, chefe/diretor de instituto, faculdade, departamento, coordenação de cursos e pós-graduação <i>stricto sensu</i> , <i>lato sensu</i> presencial ou EAD, coordenação geral ou de núcleos de EAD, de tutoria em graduação a distância ou especialização.	1,0 pt/ano sem extrapolar a pontuação do quesito

Experiência profissional não acadêmica na área do concurso, na educação básica, técnica e profissional, estágios extracurriculares na área do concurso.	1,0 ponto/ano sem extrapolar a pontuação do quesito
---	---

Fonte: Resolução nº 0028 – CEPEX/2014 e nº 106 – CEPEX/2017 – pesquisa realizada pela autora em fevereiro de 2020

## Anexo 1

Governo do Estado de Minas Gerais  
 Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão  
 Subsecretaria de Gestão  
 Superintendência Central de Política de Recursos Humanos  
 Diretoria Central de Carreiras e Remuneração

**GRUPO DE ATIVIDADES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**  
**PROFESSOR DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

Lei nº 20.336/2012 - Vigência Agosto de 2012

**20 HORAS**

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Lato/Stricto Sensu	I	885,64	912,21	939,58	967,76	996,80	1.026,70	1.057,50	1.089,23	1.121,90	1.155,56
Lato/Stricto Sensu	II	1.027,34	1.058,16	1.089,91	1.122,61	1.156,28	1.190,97	1.226,70	1.263,50	1.301,41	1.340,45
Lato/Stricto Sensu	III	1.191,72	1.227,47	1.264,29	1.302,22	1.341,29	1.381,53	1.422,97	1.465,66	1.509,63	1.554,92
Stricto Sensu	IV	1.382,39	1.423,87	1.466,58	1.510,58	1.555,90	1.602,57	1.650,65	1.700,17	1.751,17	1.803,71
Stricto Sensu	V	1.658,87	1.708,64	1.759,90	1.812,69	1.867,08	1.923,09	1.980,78	2.040,20	2.101,41	2.164,45
Doutorado	VI	1.990,65	2.050,37	2.111,88	2.175,23	2.240,49	2.307,71	2.376,94	2.448,24	2.521,69	2.597,34
Doutorado	VII	2.388,78	2.460,44	2.534,25	2.610,28	2.688,59	2.769,25	2.852,32	2.937,89	3.026,03	3.116,81

**40 HORAS**

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Lato/Stricto Sensu	I	1.771,28	1.824,42	1.879,15	1.935,53	1.993,59	2.053,40	2.115,00	2.178,45	2.243,81	2.311,12
Lato/Stricto Sensu	II	2.054,69	2.116,33	2.179,82	2.245,21	2.312,57	2.381,95	2.453,40	2.527,01	2.602,82	2.680,90
Lato/Stricto Sensu	III	2.383,44	2.454,94	2.528,59	2.604,45	2.682,58	2.763,06	2.845,95	2.931,33	3.019,27	3.109,84
Stricto Sensu	IV	2.764,79	2.847,73	2.933,16	3.021,16	3.111,79	3.205,15	3.301,30	3.400,34	3.502,35	3.607,42
Stricto Sensu	V	3.317,74	3.417,28	3.519,80	3.625,39	3.734,15	3.846,18	3.961,56	4.080,41	4.202,82	4.328,90
Doutorado	VI	3.981,29	4.100,73	4.223,75	4.350,47	4.480,98	4.615,41	4.753,87	4.896,49	5.043,38	5.194,68
Doutorado	VII	4.777,55	4.920,88	5.068,50	5.220,56	5.377,18	5.538,49	5.704,65	5.875,79	6.052,06	6.233,62