

CAROL SERRANO DE ANDRADE MAIA

**Impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da Universidade
Federal da Paraíba.**

Universidade Federal da Paraíba

Centro de Ciências Sociais Aplicadas

Programa de Pós-Graduação em Administração

Mestrado em Administração

João Pessoa - PB

2012



Carol Serrano de Andrade Maia

**Impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da
Universidade Federal da Paraíba.**

Dissertação apresentada à Coordenação do Mestrado em Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba, na área de Gestão Organizacional, linha de pesquisa Organizações e Recursos Humanos, como requisito à obtenção do título de mestre em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Márcia da Silva Costa, Doutora

João Pessoa - PB

2012

M217i Maia, Carol Serrano de Andrade.

Impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba / Carol Serrano de Andrade Maia.-- João Pessoa, 2012.

108f.

Orientadora: Márcia da Silva Costa

Dissertação (Mestrado) – UFPB/CCSA

1. Administração. 2. Gestão organizacional.
3. Organização e recursos humanos. 4. Precarização do trabalho - professores de pós-graduação. 5. Polivalência funcional.

UFPB/BC

CDU: 658(043)

CAROL SERRANO DE ANDRADE MAIA

**Impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da
Universidade Federal da Paraíba.**

Dissertação aprovada em 31/08/2012

Márcia da Silva Costa, Prof^ª. Dra.

Orientadora – UFPB

Roberto Veras, Prof. Dr.

Examinador – UFPB

Diogo Helal, Prof. Dr.

Examinador – UFPB

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu o dom da vida, uma família linda e força de vontade para começar e concluir esta etapa.

A meus pais e meus irmãos, Haroldo e Cláudia, pelo amor, amizade, incentivo e suporte que me deram sempre. Quero agradecer especialmente a minha mãe, minha melhor amiga e minha grande confidente.

Ao meu irmão Daniel, que é excepcionalmente especial em minha vida, um grande professor que temos em casa, com suas lições de simplicidade e inocência.

Ao meu amor, meu marido, meu companheiro, Igor, que torna tudo mais fácil e demonstra sua amizade em cada pequeno gesto de nossa convivência. A ele eu dedico os meus melhores e mais profundos sentimentos.

A Márcia Costa, pela parceria, amizade, paciência e muitos ensinamentos nesta fase da minha vida.

Aos professores Roberto Veras e a Diogo Helal, pelas contribuições valiosas ofertadas ao meu trabalho.

Ao PPGA/UFPB, que se dedica muito ao nosso desenvolvimento, enriquecendo-nos com o conhecimento e expandindo nossa visão de mundo.

Aos amigos que incentivam, estimulam e fazem com que você perceba que esta etapa, como tantas outras, será vencida. Meu agradecimento especial a Catarinna Nunes, Cláudia Regina, Déborah Leite, Giovanna Barroca, Lívia Botto, Moema do Carmo e a Yure Lima.

À turma 35, especialmente a Diana Lúcia Teixeira de Carvalho e Stephanie Ingrid Souza Barboza, pelos laços de amizade que construímos e que são fortalecidos a cada novo encontro.

**Em tudo é preciso saber e amar, porque quem não sabe
não pode e quem não ama não quer.**

(Pe. Antônio Vieira)

RESUMO

MAIA, Carol Serrano de Andrade. **Impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba**. 108 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, UFPB, João Pessoa – PB, 2012.

O objetivo desta pesquisa é estudar os impactos da precarização do trabalho nos docentes de Pós-Graduação da Universidade Federal da Paraíba. Visando a alcançar esta meta, foram definidos como objetivos específicos: a) conhecer a percepção dos docentes acerca das mudanças institucionais que afetaram seu trabalho; b) descrever a natureza e as características centrais da realização do trabalho docente e como ele foi alterado com as mudanças institucionais que acarretaram maior precarização do trabalho; c) analisar os impactos das mudanças institucionais na sobrecarga de trabalho, nas jornadas estendidas, na polivalência funcional demandada ao trabalho docente. Este trabalho fundamentou-se em temas como: crise do capitalismo, precarização do trabalho, reforma do ensino superior e a precarização do trabalho docente. Quanto ao caminho metodológico, foi empregado o paradigma interpretativo, com a utilização de uma abordagem qualitativa, sendo escolhido, como método, o estudo de caso. Tal pesquisa foi realizada com sete professores de Pós-Graduação da UFPB (um deles presidente da ADUFB), a partir de um roteiro semiestruturado, por meio de entrevistas gravadas cuja transcrição permitiu dividir três categorias para análise: a ideologia das mudanças institucionais na atividade docente; a precarização do trabalho no ensino superior e o sofrimento no trabalho. Os resultados da pesquisa indicam que os professores de pós-graduação estão sobrecarregados, pois têm de realizar atividades bastante diversificadas. Para tanto, comprometem momentos de lazer, momentos com a família, horas de descanso. Além disso, percebeu-se como a pressão por publicações tem gerado um clima competitivo nos programas e uma repetição de publicações, por serem as exigências muito altas e terem os professores outras atividades para desempenhar.

Palavras-chave: Precarização do trabalho, professores de pós-graduação, polivalência funcional.

ABSTRACT

MAIA, Carol Serrano de Andrade. **Impacts of precariousness of work in graduate's faculty members of Federal University of Paraíba.** 108 f. Dissertation (MA in Business and Administration) – Business and Administration Graduate Program, Federal University of Paraíba, João Pessoa – PB, 2012.

The objective of this research is to study the impacts of precariousness of work in graduate faculty members at Federal University of Paraíba. In order to achieve this goal, the following points were defined as specific objectives of this work: a) to know the perception of teachers about institutional changes which affected their work; b) to describe the nature and central characteristics of the faculty's work and how it was changed due to institutional modifications which resulted in an increasing precariousness of work; c) to analyze the impacts of institutional changes in overwork, extended hours and demanded functional flexibility for teachers. This work was based on themes such as: capitalism crisis, precariousness of work, higher education reform and precariousness of faculty's work. About methodology, it was applied the interpretative paradigm with a qualitative approach and the chosen method was a case study. The research was done with seven graduate faculty members of UFPB (one of them is ADUFPB president) by interviews with a semi- structure guide. The interviews were recorded and the transcription was subdivided in three categories to be analyzed: the ideology of institutional changes in faculty's work; the precariousness of work in higher education and the worker suffering. The results of this research indicate that the graduate faculty members were overloaded because they have many different obligations. Therefore, they compromise their leisure time as well as family moments and resting time. Moreover, it was noticed that the pressure on publishing implicates a competition environment in graduate programs and repeated publications as there are innumerable requirements and teachers have to engage themselves in others activities.

Key-words: precariousness work, graduate faculty, functional flexibility

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Categorias, objetivos e variáveis da pesquisa.....	66
Quadro 2: Perfil Sócio-Profissional dos Entrevistados	69

LISTA DE SIGLAS

UFPB	– Universidade Federal da Paraíba
CLT	– Consolidação das Leis Trabalhistas
CUT	– Central Única dos Trabalhadores
CGT	– Comando Geral dos Trabalhadores
DASP	– Departamento Administrativo de Serviço Público
COSB	– Comissão de Simplificação Burocrática
CEPA	– Comissão de Estudos e Projetos Administrativos
COMESTRA	– Comissão Especial de Estudos da Reforma Administrativa
PrND	– Programa Nacional de Desburocratização
SEDAP	– Secretaria de Administração Pública da Presidência da República
MARE	– Ministério da Administração e Reforma do Estado
PDRAE	– Plano Diretor da Reforma e do Aparelho do Estado
GTI	– Grupos de Trabalho Interministerial
IFES	– Instituição Federal de Ensino Superior
CAPES	– Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
MEC	– Ministério de Educação e Cultura
PROUNI	– Programa Universidade para Todos
REUNI	– Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
SNPG	– Sistema Nacional de Pós-Graduação
CNE	– Conselho Nacional de Educação
IES	– Instituição de Ensino Superior
ADUFPB	– Associação dos Docentes da Universidade Federal da Paraíba
CNPq	– Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
PPGA	– Programa de Pós-Graduação em Administração
PPGL	– Programa de Pós-Graduação em Letras
PPGP	– Programa de Pós-Graduação em Psicologia
PPGCI	– Programa de Pós-Graduação em Ciências da Informação
PPGE	– Programa de Pós-Graduação em Educação
PPGS	– Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1 Fordismo/ Taylorismo e a organização dos trabalhadores.....	18
2.1.1 Crise do Fordismo e do Estado de Bem-estar Social: introdução das ideias neoliberais e do toyotismo.....	22
2.1.2 Reestruturação Produtiva e precarização do trabalho.....	27
2.1.3 As transformações no mundo do trabalho no Brasil.....	31
2.2 Administração Pública no Brasil: reformas e mudanças de paradigma do Serviço Público.....	36
2.2.1 Da reforma burocrática de Vargas à administração de Kubistchek.....	37
2.2.2 A reforma no Período Militar.....	38
2.2.3 A Constituição de 1988 e as tentativas da reorganização.....	39
2.2.4 O governo Collor.....	40
2.2.5 A Era FHC e a Administração Pública Gerencial.....	41
2.2.6 A Administração Pública Gerencial: aproximação entre o público e o privado.	43
2.2.7 O Governo Lula: Reforma Universitária.....	49
2.3 Precarização do trabalho no Ensino Superior.....	51
2.3.1 O produtivismo acadêmico.....	54
3. METODOLOGIA.....	63
3.1 Da natureza da pesquisa e da escolha do método.....	63
3.2 O objeto e os sujeitos da pesquisa.....	64
3.3 A coleta das informações.....	65
3.4 O tratamento dos dados.....	67
4. ANÁLISE DOS DADOS.....	68
4.1 Perfil Sócio-profissional dos professores.....	68
4.2 Ideologia e subjetividade dos docentes.....	69

4.3	Precarização do trabalho no ensino superior.....	75
4.4	Sufrimento no trabalho.....	82
4.5	Presidente da ADUFPB - postura do sindicato frente à precarização trabalho docente.....	89
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	95
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	99
	APÊNDICES.....	105

1. Introdução

Ao longo dos anos, o mundo do trabalho sofreu muitas transformações. Durante boa parte do século XX, o sistema produtivo dominante, a que os trabalhadores estavam submetidos, era caracterizado pelo fordismo e pelo taylorismo. Embora se tratasse de um sistema que organizou o trabalho de maneira fragmentada e que tornou clara a separação entre o processo de concepção e a elaboração, foi sob a base do modelo de produção fordista/taylorista que a economia industrializada construiu o regime de regulação característico da configuração macro-econômica-social que regulou o capitalismo após a II Guerra Mundial. Esse regime permitiu, a partir do papel de mediador central exercido pelo Estado, que houvesse uma convivência negociada entre os interesses dos trabalhadores e dos empresários, tanto do ponto de vista econômico quanto no aspecto social. Dessa forma, mais nas regiões mais desenvolvidas, puderam ser garantidos empregos regulados, salários compatíveis com o crescimento econômico e direitos sociais.

Aliado ao Regime de Regulação Fordista, outro aspecto que corroborou para conciliar o crescimento econômico com os interesses sociais dos trabalhadores foi o Estado de bem-estar social (*Welfare State*), introduzido em grande parte dos países capitalistas avançados, com o objetivo de conter os danos gerados pela quebra da bolsa de 1929. Assim, o Estado passava a desempenhar um papel central tanto na regulação do conflito de classe e na promoção do crescimento econômico via investimentos em infraestrutura produtiva e subsídio a setores específicos, como na subvenção às políticas de seguridade social que permitiram o acesso da população a saúde, educação, provisão de pensões, seguro desemprego. Por essa via, o Estado limitava ou reduzia a subordinação da classe trabalhadora à lógica do mercado.

No entanto, a partir da década 1970, com o desmonte do pacto fordista, a gradativa diminuição do poder de intervenção do Estado no mercado e o ataque liberal de que os gastos sociais estavam gerando grande déficit público e atravancado o eficiente funcionamento da economia, outro modelo de crescimento econômico foi sendo introduzido, a fim de substituir o modelo anterior: o capitalismo flexível. Esse novo regime de acumulação apostava na desregulamentação dos mercados, inclusive do mercado de trabalho, na abertura econômica, na redução do papel do Estado, não apenas na atividade produtiva (as privatizações), mas também no âmbito dos gastos sociais e, sobretudo, em sua capacidade de regular as trocas econômicas. Paralelamente à reforma neoliberal no âmbito institucional mais amplo, o capitalismo flexível promovia reestruturações na esfera produtiva. O Toyotismo

impunha uma nova configuração à organização do trabalho e às relações de trabalho. Este modelo contemplava o trabalhador de maneira peculiar. Enquanto o fordismo/taylorismo vislumbrava o trabalhador como mero executor de funções, o toytismo pensava em um trabalhador multifuncional, capaz de executar múltiplas tarefas. Assim, já que não era mais necessária a presença de um trabalhador para cada parcela de execução do trabalho, foi durante esse período que houve um aumento significativo no desemprego em todo o mundo industrializado. Diante disso, uma das saídas que o sistema encontrou para recuperar os níveis de lucratividade, reduzindo os ganhos salariais da era fordista, foi a de desregular ou regulamentar em patamar inferior os direitos e conquistas dos trabalhadores, o que muitos analistas reconhecem como um processo de precarização do trabalho.

Essas mudanças aconteceram em todas as partes do mundo, inclusive aqui no Brasil. No nosso país, o neoliberalismo tomou corpo no início dos anos 90, impulsionando a reestruturação produtiva nas empresas. A proposta foi seguir à risca as medidas propugnadas pelo chamado Consenso de Washington: abertura econômica, privatização das empresas estatais, desregulamentação dos mercados financeiros e de capitais, flexibilização do já flexível mercado de trabalho. As empresas se reestruturaram, tendo como meta precípua a redução dos custos do trabalho via processos de enxugamento e subcontratação, e foram expandidos os vínculos temporários e instáveis de trabalho. Ademais, a informalização da economia, ocorrida na década de 1990, reiterou o processo de desestruturação do mercado de trabalho então registrado (POCHMANN, 2002). O desemprego crescente e a proliferação dos regimes precários de trabalho, sem direitos ou com direitos reduzidos, fizeram arrefecer o movimento de organização e conquista política da classe trabalhadora da década de 1980, reduzindo o poder de resistência e barganha dos sindicatos e ampliando o espaço de definição unilateral das condições e termos do trabalho pela classe patronal, aqui, inclusive, pelo Estado, atuando no papel de empregador. A década de 1990 marcou ainda no país uma maior flexibilização dos regimes de trabalho, com consequências evidentes no grau de subordinação e exploração da força de trabalho.

A precarização do trabalho, processo que aparece como corolário das medidas de flexibilização, pode ser conceituada como um processo social constituído por um aumento e institucionalização da inconstância e da insegurança, presentes nas novas formas de organização do trabalho e na diminuição do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social. Ela compromete, inclusive, o bem-estar psíquico dos trabalhadores, de modo que aliena os indivíduos, forçando o trabalhador a vivenciar uma condição de trabalho deteriorada. (DRUCK 2007, LEMOS, 2011)

A dinâmica da precarização perpassa a intensificação do ritmo do trabalho, o achatamento dos salários, a extensão das jornadas, a instabilidade do vínculo empregatício, o enfraquecimento da capacidade política da negociação coletiva e mesmo a dimensão psíquica da relação trabalhador/empresa. Isso porque a *gestão pelo medo* (DEJOURS, 2001) é realizada, utilizando recursos simbólicos e psicológicos mais sutis para buscar, a despeito de sacrifícios pessoais, o envolvimento dos trabalhadores com os interesses e projetos da empresa, um processo que vem sendo estudado em torno da noção de captura da subjetividade do trabalhador.

Essa dinâmica alcança todo o conjunto da classe trabalhadora. E, na atualidade, a precarização tem atingido também a atividade docente, particularmente nas universidades públicas. (CUNHA, 2009).

Denise Lemos (2010), em um dos seus trabalhos sobre precarização do trabalho docente destaca que o termo docência tem sido tradicionalmente usado para expressar o trabalho do professor, mas existe uma gama de funções que ultrapassa o exercício da docência. As funções formativas tradicionais, como ter um bom conhecimento sobre sua matéria e saber explicá-la, foram-se tornando mais complexas. Com o passar dos tempos e com o surgimento de novas condições de trabalho – massificação dos estudantes, divisão de conteúdos, incorporação de novas tecnologias, associação do trabalho em sala de aula com o acompanhamento do aprendizado em empresas – as funções docentes passaram por um processo de ampliação e complexificação. Hoje, oficialmente, as universidades públicas atribuem aos professores quatro funções: o ensino, a pesquisa, a administração e a extensão. O Estado, para reduzir custos operacionais, reduz as contratações e amplia as atribuições de trabalho, complexificando as atividades docentes.

Como as mudanças institucionais a partir do final dos anos de 1990 (a ampliação das vagas sem a correspondente contratação de professores, a modernização tecnológica, a avaliação dos programas e cursos) impactaram a rotina de trabalhos dos docentes, sobretudo, dos que atuam na pós-graduação? Como os docentes têm-se portado frente à multiplicidade de atividades que precisam ser desempenhadas e às novas cobranças institucionais e simbólicas? Como dividem seu tempo entre trabalho e família? Foram questões dessa natureza que balizaram o estudo aqui proposto, de modo a auxiliar a compreensão dos aspectos que permeiam a precarização do trabalho docente em um contexto de capitalismo flexível. Para respondê-las, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer a percepção dos docentes acerca das mudanças institucionais que afetaram seu trabalho;

- Descrever a natureza e as características centrais da realização do trabalho docente e como ele foi alterado com as mudanças institucionais que acarretaram maior flexibilização do trabalho;
- Analisar os impactos das mudanças institucionais nos aspectos da sobrecarga de trabalho, das jornadas estendidas, da polivalência funcional demandadas ao trabalhador docente.

Justificativa

Alguns autores já consagrados nos estudos sobre trabalho como Castel (1998), Antunes (1999, 2006), Alves (2009, 2011) já discutiram maciçamente as modificações sofridas no mundo do trabalho com a introdução da ideologia neoliberal. Como já foi dito, esse novo modelo econômico atingiu todas as categorias de trabalhadores, inclusive, o professor universitário. Portanto, outros autores já se debruçaram sobre a temática da precarização do trabalho docente como Lemos (2010, 2011), Botomé (1996), Chauí, (1999), França (2011) e argumentam que a precarização da atividade docente reflete o aumento, a intensificação e a desvalorização do trabalho dos professores nas Universidades.

Neste estudo, particularmente, buscou-se trabalhar a temática da precarização de docentes efetivos vinculados aos programas de Pós-Graduação. Isso porque a questão da precarização atinge fortemente os professores efetivos e as mudanças introduzidas na rotina de suas atividades no que tange ao ensino, à pesquisa e à extensão que efetivamente compõem o fazer acadêmico.

O interesse por fazer um estudo dessa natureza advém da necessidade de se compreender como as práticas neoliberais no campo do trabalho têm influenciado a vida acadêmica, aqui manifestas na polivalência, na intensificação e sobrecarga de trabalho, nas cobranças institucionais, no produtivismo que acompanha a lógica da avaliação de desempenho. A Universidade Pública deveria ser considerada como um reduto onde não se aceitam passivamente as imposições da vida moderna, nem tampouco as atitudes são tomadas acriticamente. No entanto, tem-se percebido cada vez mais que o ambiente de contestação tem dado lugar a uma reprodução dos padrões de produção vistos na indústria, assumindo, portanto, uma lógica de mercado.

Por outro lado, os estudos científicos são importantes não apenas pelo aspecto das possíveis contribuições que venham agregar ao estado da arte de determinado tema em função das especificidades encontradas em cada novo caso e contexto em análise. Eles são também

relevantes, sobretudo no campo das ciências sociais, quando assumem o papel de desvelar as contradições e a lógica de dominação ou de denunciar o que afronta uma concepção de direito e justiça já estabelecida. (MELUCCI, 2005)

Pensando nisso, este estudo também possuiu um caráter denunciatório, já que expõe como é a vida dos docentes, os sofrimentos que eles vivenciam dentro da carreira, a sobrecarga de trabalho, a pluralidade de funções, as cobranças institucionais, a necessidade de administrar o tempo entre a vida profissional e a pessoal e a competição cada vez mais presente nessa carreira. A intenção é a de permitir que esta pesquisa traga algum benefício no sentido de conscientizar as lideranças responsáveis pelos padrões que os professores precisam adotar, de modo que essas normas que comprometem a vida profissional dos docentes possam ser repensadas.

Em termos metodológicos, a pesquisa pautou-se em um estudo qualitativo. Realizou-se também um levantamento bibliográfico para compor o referencial teórico e dar embasamento à pesquisa de campo, através do estudo de caso. Com fins de análise, o estudo teve como recurso a entrevista semiestruturada realizada com seis professores de programas de pós-graduação de ciências humanas da Universidade Federal da Paraíba e o presidente do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal da Paraíba, professor Ricardo Lucena, totalizando sete professores entrevistados.

De modo geral, percebeu-se que os professores sofre com uma sobrecarga de trabalho e, em virtude desse fato, compromete seus momentos com a família, suas horas reservadas para o descanso e para o lazer. Ademais, observou-se que, em virtude das exigências cada vez mais altas para a publicação de artigos, os professores de pós-graduação vivenciam um clima de competição intenso entre si além de afetar a qualidade dos trabalhos publicados

A pesquisa se estrutura com o primeiro capítulo reservado para a contextualização do tema. No segundo capítulo, encontra-se a revisão teórica, com aspectos referentes à precarização do trabalho e como o modelo precário tem feito parte da educação pública no Brasil. O terceiro está destinado para tratar-se dos aspectos metodológicos adotados para operacionalização da pesquisa, com adoção de uma metodologia qualitativa e com o uso de método do estudo de caso. O quarto capítulo está reservado para a análise dos resultados, em que é possível constatar a sobrecarga de trabalho dos docentes e suas implicações para a vida do professor. E por último, no quinto capítulo, são apresentadas as considerações finais e as limitações do referido estudo.

2. Referencial Teórico

2.1 – Fordismo/Taylorismo e a organização dos trabalhadores

Ao longo de quase todo o século XX, o binômio Fordismo/Taylorismo foi amplamente utilizado no sistema produtivo e no processo de trabalho, mais especificamente, nas indústrias. O foco era a fabricação em massa de mercadorias, com uma produção mais homogênea e fortemente verticalizada¹. Outro ponto importante desse modelo era a racionalização do processo de trabalho. Buscava-se diminuir o tempo de produção, aumentando-se o ritmo de trabalho. Ademais, os trabalhadores executavam suas atividades de maneira dividida, quebrada, como destaca Antunes (2000):

“Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor dos veículos” (ANTUNES, 2000, p. 37).

A esteira foi a marca desse processo. Era ela que fazia as interligações, estabelecendo o ritmo e o tempo necessários para a execução das tarefas. De acordo com Antunes (2000), esse processo caracterizou-se pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista, e pela vigência de uma nítida separação entre concepção e execução. Inicialmente, esse processo produtivo desenvolveu-se apenas na indústria automobilística nos Estados Unidos. *A posteriori*, contudo, esse processo foi introduzido em praticamente todas as indústrias dos grandes países capitalistas.

Santos (2009) afirma que:

“o fordismo-taylorismo se espalhou para todo o sistema produtivo como forma de organização da produção e do trabalho, que teve como elementos básicos a linha de montagem, produção em massa, produtos homogêneos, consumo de massa, controle do tempo e movimentos do operário, existência do trabalho parcelado, separação entre elaboração e execução no processo produtivo e desqualificação do trabalhador.” (SANTOS, 2009, p. 2)

É importante destacar que, embora o processo produtivo em questão seja fragmentado e exista a separação entre quem o concebe e quem o produz, foi nesse momento

¹ Entende-se por produção verticalizada o fato de a indústria produzir tudo o que for necessário para a consecução final do produto. Tomando como exemplo a indústria automobilística, a empresa encarrega-se de fabricar todos os componentes que integram o veículo, recorrendo, apenas em caráter excepcional, a um terceiro para o fornecimento de alguma peça.

de forte desenvolvimento industrial que o movimento dos trabalhadores ganhou força e atuou com mais liberdade em defesa dos direitos dos operários. Além do mais, havia um compromisso do Estado em garantir os direitos dos trabalhadores.

Antunes (2000) afirma:

“O proletariado europeu, por meio de organismos que assumiam sua representação, tinha como eixo de sua pauta política a ação pela melhoria das condições salariais, de trabalho e de seguridade social, requerendo do Estado condições que garantissem e preservassem essas conquistas que resultavam do ‘compromisso’. Mas de outra parte, por meio de sua integração, o movimento operário progressivamente se transformou em estrutura mediadora do comando do capital sobre o proletariado. Foi desse modo, que durante o período fordista, os organismos sindicais e políticos tentaram canalizar a conflitualidade do proletário propondo e/ou impondo-lhe objetivos e saídas compatíveis com os termos do dito compromisso.” (ANTUNES, 2000, p. 39)

O compromisso do Estado com a população, garantindo-lhe direitos sociais, foi estabelecido a partir da quebra da bolsa em 1929 e intensificado no pós-guerra. Tal compromisso² não era considerado relevante antes da crise do Regime Liberal, em função de não se achar conveniente a intervenção do Estado na economia. Antes de 1930 prevaleceu a regra da liberdade de mercado como grande regulador das relações de troca. Ao Estado cabia basicamente preservar a estabilidade monetária, a ordem e a propriedade privada. Assim, o consenso político, entre capital, trabalho e Estado passou a ser construído pós 29, mais solidamente pós-segunda guerra. Com a Grande Depressão, como ficou conhecida a crise, foi perceptível a dificuldade do mercado de autorregular a economia, sendo necessário, portanto, a intervenção do Estado no mercado, buscando minimizar os efeitos da crise.

Assim, o genuíno *laissez-faire* (o liberalismo econômico) foi substituído por um arranjo institucional tripartite (Estado, Capital e Trabalho, os três atores coletivos centrais no capitalismo), para a reconstrução das economias nacionais: os empresários, mais voltados às inovações tecnológicas e às estratégias de mercado; os trabalhadores que aceitaram o autoritarismo da gerência científica em troca e um acordo que vinculava produtividade a aumentos reais de salários; e o Estado, desempenhando um papel central no provisionamento da infraestrutura coletiva, no controle monetário e de políticas econômicas anticíclicas, na regulação dos conflitos de classes e na garantia da reprodução da força de trabalho através das

² O compromisso se deu entre Estado, Capital e Trabalho, atores jurídicos centrais na criação das instituições do trabalho e da seguridade social que passaram a regular o conflito de classes e a distribuição da riqueza produzida, sobretudo, nos países em que os movimentos sociais foram fortes o bastante para pressionar escolhas democráticas

políticas sociais (*welfare-state* para os ingleses; *etat providence* para os franceses). Boyer (1995) resume o consenso estabelecido nos países centrais e que se consolida nos conflitos pós-guerra:

“[...] de um lado, gerentes e acionistas foram reconhecidos como tendo o papel da liderança e iniciativa na organização do processo de produção e nas escolhas estratégicas sobre mercados e investimentos. De outro lado, os sindicatos lutavam por aumentos de produtividade associados à difusão e amadurecimento dos métodos de produção, do consumo e do estilo de vida fordista.” (BOYER, 1995, p. 22);

Diante disso, a partir das ideias do economista britânico John Keynes, que defendia uma política de Estado que intervisse na economia e das proposições de intervenção social do estadista Beveridge³, veio à tona o Estado de Bem-estar Social ou o *Welfare State*. Esse modelo garantia ao Estado não apenas a intervenção na economia, mas gerava o dever de prestar serviços sociais fundamentais à população.

“A definição de Welfare State pode ser compreendida como um conjunto de serviços e benefícios sociais de alcance universal promovidos pelo Estado com a finalidade de garantir uma certa ‘harmonia’ entre os avanços da força de mercado e uma relativa estabilidade social, suprimindo a sociedade de benefícios sociais que significam segurança aos indivíduos para manterem um mínimo de base material e níveis de padrão de vida, que possam enfrentar os efeitos deletérios de uma estrutura de produção capitalista desenvolvida e excludente. (...) Pode-se afirmar que a expressão só tomaria importância no período pós II Guerra Mundial. Estado de bem-estar significaria, então, uma proposta institucional nova de um Estado que pudesse implementar e financiar programas e planos de ação destinados a promover os interesses sociais coletivos dos membros de uma determinada sociedade” (GOMES, 2003 *apud* SILVA, 2011, p. 25).

Embora a ideia inicial de implantação do *Welfare State* fosse dar suporte à economia posterior à Crise de 1929, o Estado de Bem-estar só foi alcançado e teve maturidade nas economias centrais e desenvolvidas após a Segunda Guerra Mundial. É preciso destacar que o *Welfare State* considerou válidas as relações entre capitalistas e operários, mas observa-se que os conflitos de classe ficaram adormecidos, já que o Estado se encarregava de prover os elementos básicos para que os trabalhadores pudessem ter uma vida digna, independentemente dos mecanismos de mercado.

Como explanam Draibe e Henrique (1988):

“A maioria das economias capitalistas experimentou no pós-guerra um crescimento econômico sem precedentes, aliado à expansão de programas e sistemas de bem-

³ Referência a Willian H. Beveridge, estadista social inglês que defendia um sistema de contribuição social para custear um nível de renda mínima para a população.

estar social. Para a maioria dos analistas, ocorreu uma parceria bem-sucedida entre a política social e a política econômica, sustentada por um consenso acerca do estímulo econômico conjugado com segurança e justiça sociais. Teria havido mesmo um "círculo virtuoso" entre a política econômica keynesiana e o *Welfare State*: aquela regula e estimula o crescimento econômico; este por sua vez, arrefece os conflitos sociais e permite a expansão de políticas de corte social, que amenizam tensões e, no terceiro momento, potenciam a produção e a demanda efetiva." (DRAIBE & HENRIQUE, 1988)

E corrobora Claus Offe (1983) *apud* Silva (2011)

"Embora a função primária do *Welfare State* seja cobrir aqueles riscos e incertezas aos quais estão expostos os trabalhadores assalariados e suas famílias na sociedade capitalista, existem alguns efeitos indiretos que também servem à classe capitalista. (...) Assim, pode-se dizer que o *Welfare State* dispersa, parcialmente, os motivos e as razões do conflito social, enquanto torna mais aceitável a existência do trabalho assalariado ao eliminar parte do risco que resulta da imposição da forma mercadoria ao fator trabalho" (OFFE (1983) *apud* SILVA (2011), p. 27).

A aliança Fordismo-Keynesianismo expandiu-se fortemente por todo o mundo ocidental industrializado, passando a ser modelo de racionalização do trabalho e regulação econômica, já que, ao mesmo tempo em que conseguia melhorias para o operariado, os conflitos que questionavam o modo de produção capitalista estavam controlados.

A Europa foi o palco de todo avanço do modelo keynesiano. Nos anos 70, a norma social do emprego era convergente em todos os países europeus. Em todos eles predominava o emprego assalariado, estável e com perspectivas de promoção. A economia era capitalista de mercado, porém governada politicamente e seguindo critérios sociais. Desse modo, as sociedades europeias eram efetivamente sociedades salariais, ou sociedades construídas social e politicamente em torno da instituição do emprego assalariado com características homogêneas e universais. (PRIETO, 1999)

Essa lógica de regulação social, pautada no emprego e na regulação do conflito entre capital e trabalho, foi amplamente estudada pelos chamados teóricos da Escola da Regulação Francesa que cunharam a expressão Regime de Regulação Fordista para caracterizar a configuração macro-econômica social que regula o capitalismo no pós-guerra. Robert Boyer (1995), um dos expoentes dessa Escola, resgata os quatro pilares que fundamentaram o Regime de Regulação Fordista, a saber: uma profunda e ampla divisão do trabalho, responsável pela diferenciação hierárquica e funcional nas empresas; a clara distinção entre os que concebem e os que executam, que possibilitou a organização e a gestão taylorista do trabalho e a especialização dos trabalhadores e dos equipamentos; um compromisso com a produtividade como mecanismo de distribuição da renda e de aumentos reais de salários. Desse modo, os salários deixaram de ser ditados pela competição do

mercado em si, para serem regulados por um padrão de vida mínimo, garantido pela legislação trabalhista, pela seguridade social, e pelas negociações coletivas, por meio das quais os aumentos reais eram definidos, tomando por referência os aumentos de produtividade/lucro da economia. Por essa lógica, a barganha coletiva assumiu papel central na distribuição da riqueza produzida, possibilitando a conquista de aumentos salariais, inicialmente nos setores mais fortemente sindicalizados (as grandes empresas) e, posteriormente, disseminando essas conquistas para os setores secundários e para os servidores públicos. O quarto pilar de sustentação do regime de regulação fordista foi a forte intervenção do Estado, induzindo e legitimando uma massiva distribuição de renda via políticas keynesianas e de welfare-state: acesso coletivo à saúde, educação, provisão de pensões, seguro desemprego etc.

Como já foi dito, a maioria dos países capitalistas, na vanguarda do desenvolvimento, procurou estabelecer, após a Segunda Guerra, o Estado de Bem-estar. Contudo, é preciso salientar que esse modelo não foi introduzido nas economias de maneira uniforme. As peculiaridades de cada país influenciaram na maneira como o modelo foi empregado nas sociedades. Logo, elementos como as condições históricas e o desenvolvimento político precisam ser destacados ao se falar no modelo de bem-estar ou no Regime de Regulação Fordista.

O Estado keynesiano-beverigiano foi desenvolvido desigualmente entre os países capitalistas avançados. Ainda que o fordismo possa representar um regime genérico de regulação das relações capital-trabalho do pós-guerra, a configuração real deste modelo variou de país para país, exibindo claras especificidades nacionais.

2.1.1- Crise do Fordismo e do Estado de Bem-estar social: introdução das idéias neoliberais e do toyotismo.

No final dos anos 1960 e início dos anos 1970, o regime Fordista/Taylorista de produção/regulação começou a dar sinais de esgotamento. A sociedade, cada vez mais heterogênea, passou a não mais assimilar a produção em massa. A figura do trabalhador sem nenhuma participação na organização do processo de trabalho, resumindo a atividade a um processo repetitivo e sem sentido, potencializou a crise. Além disso, houve também uma crescente desregulação dos mercados, apoiada na ideia de que as instituições e compromissos fordistas estavam impedindo o livre funcionamento da economia. (ANTUNES, 2000; BOYER, 1995)

Antunes (2000) destaca:

Essa contradição entre autonomia e heteronomia, própria do processo de trabalho fordista, acrescida da contradição entre produção (dada pela existência de um despotismo fabril e pela vigência de técnicas de disciplinamento próprias da exploração intensiva da força de trabalho) e consumo (que exaltava o lado ‘individualista’ e ‘realizador’) intensificava os pontos de saturação do ‘compromisso’ fordista. (ANTUNES, 2000, p. 41)

Concomitantemente à crise do fordismo, como modelo de organização/regulação do processo de trabalho, o modelo keynesiano também vinha sofrendo muitas críticas. Somado a isso, a crise do petróleo de 1973, a crescente automação e o aumento na inflação não apenas desequilibraram a proposta do estado de bem-estar social, como também geraram dúvidas acerca da eficácia de sua política.

Draibe e Henrique (1988) destacam dois pontos importantes ao tratarem da crise, debatendo sobre o discurso liberal que aponta os gastos do Estado e sua intervenção como algo que compromete o livre e correto funcionamento da economia. Segundo eles, os liberais defendiam que:

“a expansão dos gastos sociais do Estado faz-se tendencialmente em condições de desequilíbrio orçamentário, provocando *déficits* públicos recorrentes, que penalizam a atividade produtiva e provocam inflação e desemprego. [...] A identificação dos efeitos perversos dos programas sociais parte da constatação de que representam uma ameaça às finanças estatais, ao mesmo tempo em que provocam uma maior intervenção do Estado, ao desestabilizar o funcionamento da economia. [...] Em resumo, os gastos sociais e sua forma de financiamento são responsáveis pela inflação, declínio dos investimentos e, portanto, pelo desemprego. Em segundo lugar, sustenta-se que, em essência, os programas sociais, ao eliminar os riscos de todo tipo e ao provocar uma igualdade pernicioso, ferem a ética do trabalho e comprometem o mecanismo de mercado: tendem a provocar desestímulo ao trabalho, diminuindo os graus de competitividade da mão-de-obra, rebaixando os níveis gerais de produtividade econômica e mantendo artificialmente em alta os salários”. (DRAIBE & HENRIQUE, 1988, p. 1)

Os liberais apontavam a saída da crise pelo afrouxamento da regulação econômica promovida pelo Estado. Offe (1995) também trata da crise e mostra as consequências para o trabalhador com a reorientação na política econômica:

“Desde meados da década de 70, as sociedades industriais ocidentais têm-se defrontado com novos problemas descritos como o colapso do acordo do pós-guerra, o fim do keynesianismo, limites ao crescimento e a desagregação da ética do trabalhador. [...] Na República Federal da Alemanha houve uma mudança na política econômica, embora não tão abrupta e poderosa como a da Grã-Bretanha ou a dos Estados Unidos de um keynesianismo orientado à demanda para uma estratégia orientada à oferta. O cerne político dessa reorientação traz consigo o desligamento do Estado do compromisso com o pleno emprego, que havia assumido previamente

por razões políticas. [...] Afirma-se que o preço da política keynesiana do gasto deficitário reside nos níveis intoleráveis de endividamento do Estado e em uma intensificação da inflação.” (OFFE, 1995. p. 80, 83)

A crise do *Welfare State* e do modelo de produção fordista gerou um contexto propício para o desenvolvimento das ideias neoliberais. Era necessário, portanto, que houvesse uma correspondência entre liberdade econômica e liberdade política. Os advogados das propostas neoliberais acreditavam que era imprescindível o retorno da livre concorrência e a limitação do papel do Estado à manutenção da lei e da ordem.

Essas ideias ganharam força no final da década de 1970 e início dos anos 1980 mais especificamente. A Inglaterra, com a forte influência de Margaret Thatcher, deu início a esse processo que tinha como eixo central o fortalecimento da liberdade de mercado. Antunes (2000) enfatiza que, a partir da década de 1980, a Inglaterra vivenciou não só um grande aumento nos setores de serviços bem como a expansão do trabalhador autônomo, fato decorrente da “nova cultura empresarial” (aspas do autor) que comprometeu a força coletiva dos trabalhadores, gerando um individualismo cada vez mais crescente no mundo capitalista.

O autor também ressalta que a Inglaterra possuía condicionantes políticos e ideológicos bastante favoráveis ao neoliberalismo thatcherista, que tinha um forte ímpeto de privatizar e de defender o livre mercado. Os impactos dessa abertura foram a diminuição da industrialização e o aumento no setor de serviços; menos coletividade e mais individualismo; menos contratação regular e mais desregulamentação; menos rigidez nas relações de trabalho e mais flexibilização, mais fundamentada no *laissez-faire*.

“As unidades produtivas britânicas adaptavam-se aos processos de enxugamento (*downsizing* ou *lean production*), à introdução de maquinário, à “japonização” e ao toyotismo, à acumulação flexível, em suma, ao conjunto de mecanismos requeridos pelo capital nessa fase de concorrência e transnacionalização. As formas mais estáveis de emprego, herdadas do fordismo, foram desmontadas e substituídas pelas formas flexibilizadas, terceirizadas, do que resultou um mundo do trabalho totalmente desregulamentado, um desemprego maciço, além da implantação de reformas legislativas nas relações entre capital e trabalho.” (ANTUNES, 2000, P. 76)

Enquanto no Ocidente o neoliberalismo ganhava força e difundia-se com rapidez, o Japão implantou, na Toyota Motor Company, um modo de produção que ficou conhecido como Toyotismo, com seis princípios básicos, a saber: crescimento pela demanda; combate a qualquer tipo de desperdício; flexibilidade do aparato produtivo; instalação do método do *kanban*; diversificação dos produtos; terceirização da produção. (SANTOS, 2009)

Além desses princípios supracitados, esse modelo trouxe a possibilidade de um trabalhador mais multifuncional, que, em contraste com a especialização fordista/ taylorista, dominasse aspectos diversos do processo de produção, uma produção voltada para a demanda, visando a evitar desperdício e pautada na procura pela qualidade total. Por outro lado, o surgimento dessa figura de trabalhador mais versátil e multifuncional significou, para o trabalhador, acúmulo de funções e aumento de trabalho sem remuneração compatível com a gama de atividades desenvolvidas.

Na década de 1980, o modelo toyotista efetivamente instalou-se no cenário produtivo internacional. Com ele disseminou-se uma série de novas técnicas de gestão do trabalho e, sobretudo, uma nova ideologia que apostava, ao menos no discurso, em uma relação mais cooperativa e participacionista entre capital e trabalho – trabalho em equipe, círculos de controle de qualidade, programas de qualidade total – expressões amplamente utilizadas no modelo de produção toyotista que, na realidade, se baseia na lógica da produção enxuta, sem desperdícios, usando o mínimo de trabalhadores, que, por sua vez, necessitam ser multifuncionais e extremamente comprometidos com a empresa. Essa lógica apontava as tendências da moderna Human Resource Management e a construção de um ambiente mais conciliativo, resultando em perdas coletivas significativas para os trabalhadores. O mundo do trabalho passou a sofrer as consequências desse novo modelo de organização da produção que evidenciou a racionalização e a flexibilização dos recursos e que gerou um nível de desemprego muito grande nos países capitalistas, afora o surgimento do trabalho em regimes de emprego flexíveis e precários.

Como destaca Alves (1999)

“Os anos 80 podem ser considerados a “década das inovações capitalistas”, da flexibilização da produção, da “especialização flexível”, da desconcentração industrial, dos novos padrões de gestão da força do trabalho, tais como *Just-in-time/kanban*, CCQ’s e Programas de Qualidade Total, da racionalização da produção, de uma nova divisão internacional do trabalho e de uma nova etapa de internacionalização do capital, ou seja, de um novo patamar de concentração e centralização do capital em escala planetária. Foi a década do impulso da acumulação flexível, do novo complexo de reestruturação produtiva, cujo “momento predominante” é o toyotismo. [...] Foi a partir dos anos 80, a década neoliberal, que se tornou clara a situação de debilitação do mundo do trabalho. O resultado histórico da acumulação flexível sobre o mercado de trabalho é deveras impressionante: instaurou-se um novo patamar de desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas.” (ALVES, 1999, p. 18)

Alves (1999) ressalta também que o modelo japonês trouxe consigo algumas consequências, dentre as quais ele destaca o que denomina de *captura da subjetividade operária pela produção do capital*.

“Uma característica central do toyotismo é a vigência da “manipulação”, do consentimento operário, objetivada em um conjunto de inovações organizacionais, institucionais e relacionais no complexo de produção de mercadorias, que permitem “superar” os limites postos pelo taylorismo-fordismo” (ALVES, 1999, p. 38)

Ainda nessa temática, buscando explicar como acontece o processo de “captura” da subjetividade, Alves (2011) baseou-se em Freud, a partir de sua definição a respeito do aparelho psíquico que é composto pelo inconsciente, o pré-consciente e o consciente. Ademais, parte-se da premissa que a subjetividade humana é composta por “corpo” e “mente”, de modo indissociável. Diante disso, o autor afirma que a “captura” da subjetividade não se dá apenas sobre o consciente, mas também sobre a pré-consciência e o inconsciente, ou seja, estes campos da mente humana são capturados com base em mecanismos de manipulação utilizadas pelo capitalismo que fazem uso de meios tanto psíquicos quanto físicos, objetivando fazer com que o trabalhador execute o que a organização quer. Essas técnicas de manipulação utilizadas pelo sistema capitalista têm o objetivo de atingir o conteúdo latente, que se localiza na pré-consciência e no inconsciente humano, de maneira a influenciar o comportamento dos trabalhadores.

O capitalismo, especialmente com o processo de reestruturação produtiva, passa a trabalhar a questão da confiança entre o patronato e os trabalhadores. Desse modo, o que se busca é o “desarmamento” dos assalariados. Assim, os trabalhadores irão se desarmar e irão cooperar plenamente com os seus superiores, com a sua direção e, mais amplamente, com os seus colegas. Logo que esta confiança se estabelece entre empregador e empregado, estará surgindo uma relação de lealdade e cooperação apenas pela parte dos assalariados. As empresas “atacam” diretamente a mentalidade, a cultura, os valores, a filosofia e a racionalidade dos trabalhadores, buscando o distanciamento dos assalariados de qualquer intenção contestatória. (LINHART, 2007).

Nesse sentido, a alienação gera no trabalhador uma confusão com seus desejos próprios e a injunção organizacional, que substitui seu livre arbítrio. O trabalhador é vencido pelos anseios da organização e usa de seus próprios esforços para aceitar o que a empresa quer, ao invés de fazer com que sua vontade prevaleça. Assim, as empresas se utilizam de estratégias para atingir o trabalhador e fazem isso, utilizando-se de uma relativa ou pseudoautonomia dada ao trabalhador, para que ele dê suas opiniões e participe das decisões da empresa. Desse modo, esse reconhecimento faz com que haja uma amenização no sofrimento, como meio de possibilitar um sentimento prazeroso no trabalho. (DEJOURS, 1992; DEJOURS, 2004)

Por outro lado, como salienta Antunes (2006), o toyotismo possibilita formas transitórias de produção, com desdobramentos muito sérios, principalmente no que tange aos direitos dos trabalhadores. Estes últimos são desregulamentados, flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Assim, direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos, reduzidos ou eliminados do mundo da produção.

2.1.2- Reestruturação Produtiva e Flexibilização/Precarização do Trabalho

Com a introdução dos princípios neoliberais, a abertura econômica e a onda crescente de privatizações, tornou-se inevitável o ajuste das empresas ao novo cenário corporativo: o processo de reestruturação produtiva. Aliados a essas mudanças econômicas e institucionais, os avanços tecnológicos e o intenso processo de transformação organizacional das empresas são alguns dos fatores que potencializaram a reestruturação produtiva. Esse processo, que comprometeu muito a qualidade dos empregos, teve como elemento chave a flexibilização nas relações de trabalho e a diminuição dos direitos sociais e das garantias da classe trabalhadora.

Salerno (1992) afirma que os novos paradigmas da organização industrial e de trabalho englobam a automação microeletrônica, as mudanças nos locais de trabalho, no mercado de trabalho e na regulamentação trabalhista. O autor enfatiza também que a flexibilidade é o resultado nas mudanças de padrões econômicos, políticos e sociais: “as mudanças no panorama econômico, político e social têm apontado novos critérios de competitividade e padrões de produção, com ênfase para a produção integrada e flexível.” (SALERNO, 1992, p 54)

Cardoso (2003) explica que a flexibilização dos mercados de trabalho foi considerada como uma solução para o principal problema da reforma econômica que foi o desemprego.

“A flexibilização dos mercados de trabalho (cuja irmã siamesa é a requalificação da força de trabalho), então, é parte da receita, a ela inextricavelmente atada como panacéia para esta mazela específica da reforma econômica que nos foi imposta: o desemprego” (CARDOSO, 2003, p. 88).

Castel (1998), por sua vez, esclarece que o desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego. De acordo com o autor, há uma outra característica menos espetacular, contudo mais importante: a precarização do trabalho. E define: “A flexibilidade não se reduz à necessidade de se ajustar

mecanicamente a uma tarefa pontual. Mas exige que o operador esteja imediatamente disponível para adaptar-se às flutuações da demanda.” (CASTEL, 1998, p. 517)

Druck (2007) alega que a flexibilização e a precarização do trabalho se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo impõe processos ágeis de produção e de trabalho e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças. A mesma lógica que incentiva a permanente inovação no campo da tecnologia atinge a força de trabalho, de forma impiedosa, transformando rapidamente os homens que trabalham em obsoletos e descartáveis, que devem ser "superados" e substituídos por outros “novos” e “modernos”, isto é, flexíveis. É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato e, dentre elas, a terceirização/subcontratação ocupa lugar de destaque.

A autora também reforça que a flexibilização é realmente efetivada através do processo de terceirização dos serviços. Por outro lado, a terceirização, pode-se dizer, foi a estratégia central usada pelo capital nos anos pós 1980, para desmobilizar a organização coletiva dos trabalhadores e enfraquecer seu poder de barganha ante o capital. Com ela, ampliavam-se os esforços para definição unilateral/ patronal dos termos que regulam as relações de trabalho:

“A lógica que guiou as alterações foi a de garantir maior liberdade às empresas para admitir e demitir os trabalhadores conforme as suas necessidades de produção. Ou seja, a ampliação da flexibilização da força de trabalho, que vai ser efetivada, fundamentalmente, através do recurso à terceirização, demonstrado pelo seu expressivo crescimento e ampliação nesta década, que se apóia nas modalidades de trabalho e de contrato já existentes, como o trabalho temporário, consultoria, a domicilio, autônomos, estes com amparo legal, mas se apóia também nas modalidades ilegais de trabalho, os sem registro em carteira e clandestino (inclusive o trabalho escravo e infantil), através de intermediação de mão de obra”. (DRUCK, 2007)

Alves (2009) também se posiciona sobre a terceirização, apontando a diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores terceirizados e a conseqüente redução de custos para o patronato que faz uso da mão de obra precarizada.

“A terceirização tem permitido às empresas contratantes livrarem-se dos encargos sociais e legais, além de não repassarem as conquistas dos acordos coletivos aos trabalhadores das empresas contratadas. Ela surge como estratégia de custos de produção, que atinge de modo inrruptivo o mundo do trabalho” (ALVES, 2009, p. 269).

É válido compreender, conforme relatou Alves (2009), que a flexibilidade da força de trabalho continua sendo estratégica para a acumulação do capital, ou seja, é aquela flexibilidade relativa à legislação e regulamentação social e sindical, na qual um aspecto muito discutido é o que diz respeito à flexibilidade nos contratos de trabalho: a possibilidade de variar o emprego e o seu tipo de vínculo regulatório, os salários, os horários e o local de realização do próprio trabalho. Ainda dentro da temática da terceirização, atualmente, o trabalho terceirizado não está necessariamente vinculado a uma ocupação sem garantias. Pelo contrário. Hoje se vê uma gama de trabalhadores que exercem trabalho terceirizado com determinadas garantias, como carteira assinada, férias, recolhimento de INSS, licença maternidade. O ponto central do trabalho terceirizado é, de um lado, que esses custos trabalhistas são normalmente reduzidos, sobretudo, os salariais; de outro, que ele redunde no enfraquecimento da luta de classe, segmentando e fragmentando os trabalhadores e sua capacidade de juntos, não divididos entre efetivos e terceiros, reivindicarem os seus direitos.

Dentro da discussão sobre trabalho precário, Leite (2011) distingue dois conceitos específicos: precarização e precariedade. A autora alega que a precarização só pode ser pensada se for levado em conta um determinado período histórico, sendo, portanto, considerada um processo relacional. Ela ainda reforça a noção de precarização, destacando que ela está vinculada à idéia de deterioração, de degeneração, isto é, perda dos direitos associados ao trabalho. Quanto à precariedade, a autora afirma que esse conceito não carrega consigo a ideia de deterioração ou perda. Para ela, um trabalho pode ser precário, ainda que venha apresentando indicadores mais satisfatórios em aspectos sociais do que já houvera apresentado em períodos anteriores, situação frequente em países menos desenvolvidos.

Rodgers (1989 *apud* LEITE, 2011) destaca as dimensões da precariedade, a saber: (i) o grau de instabilidade; (ii) o grau de controle dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, salários, ritmo, etc.; (iii) a proteção dos trabalhadores, seja por meio da legislação, seja a partir de contratos coletivos de trabalho, e (iv) o rendimento associado ao trabalho. O conceito de precariedade envolve, para o autor, vulnerabilidade nos âmbitos econômicos e sociais.

As características do trabalho atual são consequências do duplo processo de globalização e reestruturação produtiva que vem comprometendo os trabalhadores desde meados da década de 1970 e no Brasil, mais especificamente, a partir de 1990. Essas tendências estão relacionadas ao processo de flexibilização que passou a balizar as atividades econômicas na conjuntura de acirramento da competição internacional. Elas se evidenciam, especialmente, nas novas formas de organização empresarial que visam enxugar o trabalho

nas grandes empresas, terceirizando parcelas importantes da força de trabalho para outras firmas que passam a prestar serviços, a custos menores, em função da fragilidade dos vínculos empregatícios, marcados pelo uso generalizado do trabalho temporário. (LEITE, 2011). A precariedade e a precarização, no entanto, remetem sempre às estratégias de extração de mais valia, de mais exploração do trabalhador.

Não é excessivo lembrar que Marx, em *O Capital*, já havia feito comentários acerca da flexibilidade, ao afirmar que: “[a indústria moderna] exige, por sua natureza, variação do trabalho, isto é fluidez das funções, mobilidade do trabalhador em todos os sentidos” (MARX, 1985, p. 558).

Antunes (2006) apresenta, também, que a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos. Esses trabalhadores, subcontratados ou empregados sob vínculos contratuais temporários ou contingentes, têm em comum não apenas a precariedade do emprego e da remuneração mas também a desregulamentação do trabalho em relação às normas legais vigentes com direitos regulados em patamar inferior e/ou sempre instáveis, sem nenhuma proteção ou segurança.

Nesse contexto, para alocar os trabalhadores que não conseguiram manter-se dentro das empresas, em função do desemprego gerado pelo novo modelo de produção que não mantinha mais uma produção verticalizada, a saída tem sido a subcontratação e a precarização dos vínculos. Através desses expedientes, o ajuste competitivo das empresas enxutas é garantido pela grande massa de trabalhadores que apenas encontra uma possibilidade de manter-se ocupada sob regimes de trabalho flexíveis, contingenciais. Podem ser, portanto, desempregados, temporariamente empregados, empregados em tempo parcial, sobretudo aqueles contingentes menos protegidos imigrantes, mulheres, jovens, sempre disponíveis para ocupações eventuais e instáveis.

Assim, de acordo com a lei geral de acumulação capitalista de Marx, a massa de desempregados constitui o que ele denomina de exército de reserva. São pessoas que, de acordo com as palavras do autor, são um reservatório inexaurível de força de trabalho disponível e que serve de base para a exploração. Braverman (1987) esclarece que esse exército é parte necessária para que o capitalismo mantenha-se em funcionamento e, por esse raciocínio, o desemprego não é uma aberração, mas uma parte fundamental no processo de trabalho capitalista, de sua lógica de acumulação. O fordismo/keynesianismo interferiu nessa lei de ferro do mercado, permitindo a negociação política e a sobrevivência do trabalhador independentemente da lógica e das vicissitudes do mercado. Seu enfraquecimento significou a

retomada e o reendurecimento da lei de ferro, da competição e da exclusão, elementos estruturais do capitalismo.

É pertinente lembrar, como já foi dito por Offe (1995), que não é apenas a questão do desemprego que foi afetada pela reestruturação produtiva, mas principalmente a redução do poder de barganha da classe trabalhadora que foi afetada pela lógica dos empregos precários, de qualidade inferior ao padrão de regulação da era fordista. Ademais, é fundamental destacar o enfraquecimento dos sindicatos em todas as partes do mundo ocidental.

2.1.3. - As transformações no mundo do trabalho no Brasil

O modelo neoliberal, aqui no Brasil, ganhou força e disseminou o projeto de diminuição do Estado e valorização do mercado a partir da década de 1990, ganhando força nos anos seguintes. Diante de toda a repressão política vivenciada por este país durante a ditadura militar (1964 – 1985) – já que a difusão das idéias neoliberais ocorreu logo em seguida ao fim do período da repressão política – a possibilidade de se vivenciar um país livre em todos os aspectos foi renovadora. Contudo, o alcance das transformações sofridas pelo Brasil foi limitado, principalmente no que tange às mudanças no âmbito econômico e suas consequências sociais, no âmbito de suas estruturas distributivas.

“A ideia mesma de que se fazia necessária uma reforma inadiável cristalizou-se na opinião pública balizada pelo argumento de que seria preciso preparar o país e ajustar sua economia para a nova competitividade internacional, recuperando o tempo perdido nas décadas anteriores em que se teria vivido sob as asas de um Estado gigantesco, ineficiente e perdulário” (NOGUEIRA, 2011, p. 42).

De fato, se comparado aos anos 1930 e ao protecionismo do Estado, houve uma grande mudança na perspectiva que orientou o estado brasileiro. A partir de então, o Estado, com a redução no seu papel de planejador e condutor da economia, abria espaço para a abertura econômica, para as privatizações, comprometendo principalmente o mundo do trabalho. O resultado desta transformação foi a redução de espaço no mercado de trabalho formal, especialmente no setor industrial, bancário e nas empresas estatais privatizadas pelo governo, decorrentes da adoção de novas formas gerenciais e da modernização do parque produtivo, que poupavam mão de obra. Além disso, é necessário destacar que os direitos que regulam o trabalho também passaram a ser questionados. Desse modo, o Governo Federal, empresários e economistas passaram a se indagar quanto ao modelo que legislava as relações

de trabalho, gerando, portanto, espaços abertos para a flexibilização de direitos e, inclusive, para a desestruturação do mercado formal do trabalho, com a expansão da informalidade. (POCHMAN, 2002)

Os anos de 1990 marcaram transformações profundas na economia brasileira. Com a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello em 1989, primeiro presidente escolhido em eleição direta após o regime militar, o país incorporava uma agenda de ajustes econômicos que trazia como aspecto central a abertura comercial e as privatizações. A isso se agregava a busca da estabilidade econômica, bandeira levantada pelos dois governos de Fernando Henrique Cardoso. A abertura econômica, iniciada de forma desorganizada com a queda abrupta das tarifas de importação para uma grande diversidade de produtos industriais, trouxe consigo o incremento do discurso da competitividade (agora em níveis internacionais), acelerando a entrada da fechada economia brasileira na circulação da rede global. Isso fez com que, compelidamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva: fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, entre outros, traduziram os ajustes. Em todos os casos os empenhos se concentrariam primeiramente na diminuição de custos, com destaque para os custos do trabalho. (COSTA, 2005)

Diante desse quadro, no mesmo período, o trabalho no Brasil deslocou-se fortemente do setor secundário para o terciário. Houve, portanto, um inchamento do setor de serviços, concomitante ao aumento do desemprego e à precariedade das novas ocupações. Assim, houve um movimento de desassalariamento, provocado, fundamentalmente, pela eliminação dos empregos com registro. Houve, de fato, um movimento de desverticalização com a terceirização de diversas atividades, como as de serviços e manutenção. A tendência, portanto, passou a ser a de reduzir o estoque de empregados estáveis. (POCHMANN, 2002; BALTAR, DEDECCA e HENRIQUE, 1996)

Constituindo-se como modelo econômico vigente no estado brasileiro, o neoliberalismo foi efetivamente instituído nos governos de Fernando Collor e, em seguida, no de Fernando Henrique Cardoso. A partir de então, a instauração tornou-se ainda mais intensa, reproduzindo o padrão neoliberal com seus impactos mais marcantes.

“As propostas de desregulamentação, de flexibilização, de privatização acelerada, de desindustrialização tiveram, inicialmente no governo Collor e posteriormente no governo Fernando Henrique Cardoso, forte impulso, uma vez que ambos, cada um a seu modo, se adaptaram e seguiram no essencial uma política de corte neoliberal. Coube ao governo FHC intensificar o processo de desmontagem dos parques direitos trabalhistas, construídos durante várias décadas de luta e ação dos trabalhadores.” (ANTUNES, 2000, P. 231)

Ratifica Boito Jr. (2002):

“O neoliberalismo desmontou o protecionismo típico do período desenvolvimentista e reduziu a já precária rede de direitos sociais herdada do populismo. As principais políticas que corporificaram esse desmonte foram a abertura comercial e financeira, a política de privatizações, a redução dos direitos sociais e a desregulamentação do mercado de trabalho.” (BOITO JR, 2002, p. 13)

Nogueira (2011) salienta também que expressões como mercado, privatização, *empowerment* e administração gerencial foram incorporadas ao léxico brasileiro. De acordo com o autor, foi introjetada uma ideia de que era impossível protelar, sendo necessária uma reforma capaz de ajustar a economia do país à nova competitividade internacional.

A mudança social promovida pelos governos Collor e FHC não começou apenas com as alterações no funcionamento do mercado de trabalho, mas, igualmente, com a alteração das relações entre Estado e sociedade. Em 1990, o Ministro do Trabalho, Antonio Magri, falava em “simplificar as normas da CLT” por meio da eliminação de cerca de 60% dos 920 artigos do Código, não apenas para adequar a legislação ordinária aos novos preceitos constitucionais, mas, principalmente, para “romper com a visão considerada paternalista, corporativa e tutelar da proteção do Estado ao trabalhador”. A política salarial, por exemplo, deveria estar baseada no princípio da “livre negociação entre empresários e trabalhadores”, podendo a negociação ser realizada tanto entre os sindicatos e as empresas de determinado setor, quanto entre todos os funcionários de uma empresa e a direção desta. (VOGEL, 2010)

É certo que essa ainda é a tônica das propostas da reforma trabalhista no país. No entanto, diante de uma estrutura de representação fragmentada e uma conjuntura de elevado desemprego, fazer valer a livre negociação entre empresários e trabalhadores em detrimento do que preceitua a legislação mais ampla irá fortemente fazer tender a negociação para a lógica de mercado, que é desfavorável para os trabalhadores. Implicando, portanto, prevalecer as regras ditadas pelo lado mais forte da negociação, o patronal, uma tal ordem certamente imporá mais flexibilidade e redução dos escassos direitos dos trabalhadores.

É pertinente lembrar que a questão dos direitos dos trabalhadores perpassa a atuação dos sindicatos no Brasil. Houve uma grande efervescência dos movimentos em defesa dos direitos dos trabalhadores e, ainda, o sindicalismo brasileiro viveu, em fins dos anos 1970, um momento de excepcional importância para sua história – já que o duro impacto do golpe militar de 1964 o havia deixado com pouco ou quase nenhum espaço de ação. O sindicalismo voltava à cena, cobrando a ampliação dos espaços para a representação dos interesses da classe trabalhadora. Além disso, a criação das centrais sindicais (CUT e CGT), em meados

dos anos de 1980, potencializou o movimento sindical e permitiu uma organização mais coesa.

A década de 1980 pode ser considerada o momento de “explosão do sindicalismo”⁴ no território brasileiro. O fortalecimento do poder sindical foi muito intenso, com um grande número de greves, o nascimento das centrais sindicais, o avanço dos sindicatos rurais, as tentativas de consolidação da organização dos trabalhadores nas fábricas e o aumento no índice de sindicalização. A postura insubmissa e reivindicatória do sindicalismo da CUT foi de extrema importância, não só na defesa dos direitos dos operários, mas também na manutenção do padrão de vida dos trabalhadores, do poder aquisitivo dos salários.

É preciso ressaltar, porém, que o movimento sindical no Brasil aconteceu na contramão do que se deu em outros países capitalistas: enquanto nestes ocorreu a diminuição das taxas de sindicalização, em nosso país houve a explosão do sindicalismo com o estabelecimento do poder sindical, a difusão das greves, o surgimento das centrais sindicais, sob o cenário do processo de democratização política que, de certo modo, contribuiu sobremaneira para essa exacerbação. (ALVES, 2005)

A política nacional pós-eleição de Fernando Collor em 1989 representou uma vitória do neoliberalismo contra a ação popular proposta pela CUT e pelos sindicatos, arrefecendo a trajetória recente de luta. Isto permitiu que a política brasileira fosse se deslocando para a direita neoliberal. E o movimento, que outrora havia tido boa aceitação popular, assumia agora contornos mais pragmáticos, sendo necessário fazer concessões à ideologia anteriormente combatida: a neoliberal.

“A derrota da candidatura apoiada pelo “novo sindicalismo”, nas eleições presidenciais de 1989, significou em última instância, a derrota do sindicalismo classista, de massas e de confronto – e, por conseguinte, a derrota política da prática sindical “obreirista” – seja ela de cariz social-democrata, seja socialista. É o seu revés político que contribuirá para impulsionar sobre a era neoliberal, nova ofensiva do capital na produção. Sob o novo complexo de reestruturação produtiva, num cenário de desemprego em massa e recessão da economia brasileira, imposta pela política neoliberal, tornar-se-iam claros os limites estruturais da prática sindical de confronto, de cariz classista.” (ALVES, 2005, p.289)

⁴ Expressão utilizada por Alves (2005) no livro *O Novo (e precário) mundo do trabalho*, para se remeter à década de 1980 que foi de grande expansão do movimento sindicalista no Brasil.

Antunes (2006) afirma que o sindicalismo brasileiro viveu uma brutal crise de identidade, saindo de uma linha mais progressiva e reivindicatória e assumindo uma postura mais reativa ou, nas palavras de Boito Jr (2002), defensiva⁵. E explica, com ironia:

“É nesta contextualidade adversa que se desenvolve o sindicalismo de participação, substituição ao sindicalismo de classe. Participar de tudo..., desde que não se questione o mercado, a legitimidade do lucro, o que e para quem se produz, a lógica da produtividade, a sacra propriedade privada, enfim os elementos básicos do complexo movente do capital” (ANTUNES, 2006, p. 150).

A situação do sindicalismo e do modelo neoliberal que vige no Brasil é complexa, principalmente, desde a atuação da central Força Sindical, antiga CGT. Essa central, criada a partir de um grupo de sindicalistas denominado de “sindicalismo de resultado”, nasceu no início do governo Collor, contando com o apoio financeiro e político não só desse governo como também de empresários. A cisão no movimento sindical tornou-se mais clara, quando a própria CUT chegou a defender o contrato coletivo de trabalho, ao propor a redução das normas protetoras do direito do trabalho e sua substituição por acordos a serem celebrados entre sindicatos e empresários. (ALVES, 2009)

O sindicalismo está dividido e encontra-se na defensiva, o que torna ainda mais difícil a aplicação de uma estratégia mais ofensiva por parte dos sindicatos, principalmente quando se tem um grande número de pessoas que, por não estarem empregadas, precisam recorrer à economia informal. Desse modo, a força sindical brasileira, tal como foi vista na década de 1980, foi avassalada pelas mudanças econômicas impostas pelo neoliberalismo, vendo-se obrigada a fazer ajustes, inclusive, na sua ideologia.

E dentro deste contexto, houve proliferação de regimes ainda mais precários de emprego. A lógica neoliberal passou a ser incorporada pelo Estado, como empregador, que passou a flexibilizar seus contratos e se valer da subcontratação como forma de reduzir gastos. Vejamos o debate sobre a flexibilização do trabalho nessa esfera.

⁵ De acordo com o autor, ele destaca, com ironia, o “sindicalismo propositivo” aquele que, em vez “apenas de opor e ser contra, deveria propor “alternativas concretas” para todos os problemas importantes da política de desenvolvimento. (BOITO JR, 2005, p. 163). Isso deveu-se à mudança de posicionamento da CUT, ao defender que seria melhor um sindicalismo mais defensivo.

2.2 Administração Pública no Brasil: reformas e mudanças de paradigma do Serviço Público

A política brasileira sempre foi marcada por elementos como o clientelismo, o patrimonialismo, e o autoritarismo. Esses elementos, oriundos da herança colonial, se fizeram presentes na cultura e, por extensão, nas relações políticas. É importante, para se fazer qualquer relato acerca da política brasileira, que se conheça um pouco sobre as características que insistentemente fazem parte da história política do nosso país.

Martins (1997) destaca que a herança colonial, ou seja, as práticas e costumes trazidos de Portugal e assimilados pelas elites dominantes no Brasil, proporcionaram o surgimento de estruturas oligárquicas de poder espalhadas pelo país. Tais estruturas basearam-se nos latifúndios improdutivos, na escravidão e na relação com o Estado baseada em favores clientelistas⁶.

Apenas na década de 30, com Getúlio Vargas, a Revolução de 1930 buscou quebrar a estrutura patrimonialista da administração pública brasileira, através da introdução das noções de burocracia, com idéias de normas e regulamentos, destacando a divisão racional do trabalho, a impessoalidade, a hierarquia, a profissionalização, a rotina e a escolha meritocrática fundamentada na competência técnica de cada indivíduo. Dessa forma, era necessário para a administração se fundamentar na burocracia na tentativa de solucionar problemas administrativos vividos pelo Brasil em vários momentos de sua história política.

Weber (1978) destaca que na administração burocrática o preenchimento dos cargos é feito a partir da qualificação técnica de cada ocupante. Nos casos mais racionais, a qualificação é testada por exames, dada como certa por diplomas que comprovam a instrução técnica ou utilizam-se ambos os critérios. Os candidatos são nomeados e não eleitos. Mais adiante, ainda destaca que a administração burocrática está revestida de um “espírito de impessoalidade formalista, *sine ira et studio*, sem ódio ou paixão e, portanto, sem afeição ou entusiasmo. As normas dominantes são conceitos de dever estrito sem atenção para as considerações pessoais.” (WEBER, 1978, p. 28)

⁶ Noção de clientelismo de acordo com CARVALHO (1997), p.3: indica um tipo de relação entre atores políticos que envolve concessão de benefícios públicos, na forma de empregos, benefícios fiscais, isenções, em troca de apoio político, sobretudo na forma de voto.

2.2.1 – Da reforma burocrática de Vargas à administração de Kubistchek

O governo Vargas, sob o ímpeto desenvolvimentista, buscou fazer diferente dos governos anteriores. Procurando impulsionar políticas de industrialização no Brasil, Vargas tentou encerrar o ciclo estabelecido pelas estruturas oligárquicas caracterizadas pelo clientelismo e patrimonialismo. Assim, no primeiro governo (1930 a 1945), buscando superar um modelo de administração pública pautada no patrimonialismo, foi implantada a reforma burocrática, baseada no modelo de Marx Weber que estava em pleno vigor nos países mais desenvolvidos.

Costa (2008) define a década de 30 não apenas como a do enfraquecimento das elites agrárias, mas como a passagem definitiva do Brasil para um momento intenso de industrialização. “A chamada ‘Revolução de 1930’ representou muito mais do que a tomada do poder por novos grupos de uma classe política emergente, com o enfraquecimento das elites agrárias. Significou, na verdade, a passagem do Brasil agrário para o Brasil industrial.” (COSTA, 2008).

Com esse objetivo, foi criado através do Decreto-lei nº 579, de 30/07-1938, o DASP – Departamento Administrativo de Serviço Público. Este tinha como função central aprofundar-se na reforma administrativa, organizando e racionalizando o serviço público no Brasil. Ademais, buscava-se promover maior integração entre os setores da administração pública, bem como gerar um acréscimo no aperfeiçoamento do pessoal por meio da adoção do sistema de mérito, visto como única solução capaz de diminuir as relações clientelistas que tanto comprometiam a administração do setor público deste país. Sobre isso, Martins (1997), escreve:

“O Departamento de Administração do Serviço Público (Dasp) foi criado e encarregado, durante a ditadura Vargas (chamada, de forma condizente, de Estado Novo), de implementar essas diretrizes, de supervisionar a administração pública, e de formar os recursos humanos para os altos escalões do serviço público, de definir escalas de salários para o setor público, e até de fixar o orçamento nacional.” (MARTINS, 1997, p. 16)

Assim, foi estabelecido um duplo padrão: os altos escalões da administração pública seguiram essas normas e tornaram-se a melhor burocracia estatal da América Latina, enquanto os escalões inferiores (incluindo os órgãos encarregados dos serviços de saúde e de assistência social então criados) foram deixados ao critério clientelista de recrutamento de pessoal por indicação e à manipulação populista dos recursos públicos. (Martins, 1997)

Em 1956, Juscelino Kubistchek de Oliveira chega à presidência da República com o Plano de Metas. Tal plano apresentava 36 objetivos, com ênfase para quatro setores-chave: energia, transporte, indústria pesada e alimentação. Além disso, a intenção era promover uma industrialização acelerada, fundamentada na junção entre capitais nacionais e estrangeiros.

É preciso considerar que o presidente em questão possuía uma tendência a evitar conflitos, logo não era interessante discutir ou solucionar essa cisão entre os dois eixos da administração. Assim, lembra Skidmore (1975): “como parte de sua política de evitar conflitos, Kubitschek raramente tentara abolir ou alterar radicalmente as instituições administrativas existentes. Preferiu uma atitude mais prática, como a de criar um novo órgão para solucionar um novo problema” (SKIDMORE, 1975 *apud* LIMA JÚNIOR, 1998, p. 10).⁷

2.2.2 – A reforma no período militar

Com o golpe militar, em 1964, o novo governo suprimiu do Congresso Nacional o projeto de lei elaborado pela Comissão Amaral Peixoto para releitura do assunto e uma nova avaliação por parte do Poder Executivo. Desse modo, instituiu a COMESTRA (Comissão Especial de Estudos da Reforma Administrativa), que era encarregada de formular outros projetos, buscando incrementar os serviços que eram prestados pela administração pública brasileira.

“Do trabalho dessa comissão e das revisões que se seguiram em âmbito ministerial resultou a edição do Decreto-Lei no 200, de 25 de fevereiro de 1967, o mais sistemático e ambicioso empreendimento para a reforma da administração federal. Esse dispositivo legal era uma espécie de lei orgânica da administração pública, fixando princípios, estabelecendo conceitos, balizando estruturas e determinando providências. O Decreto-Lei no 200 se apoiava numa doutrina consistente e definia preceitos claros de organização e funcionamento da máquina administrativa.” (COSTA, 2008, p.12)

Pensando que a administração burocrática pudesse comprometer o desenvolvimento econômico do país, a reforma de 1967 buscou superar a rigidez presente no modelo burocrático e canalizar forças para um modelo de administração que priorizasse um elevado desenvolvimento. Com essa finalidade, o processo descentralização administrativa foi

⁷ Foi com Kubistchek que houve a criação da Cosb (Comissão de Simplificação Burocrática) e da Cepa (Comissão de Estudos e Projetos Administrativos), ambas em 1956. Estas comissões significaram as primeiras tentativas de realizar as chamadas reformas globais. A Cosb tinha como meta promover estudos visando à descentralização dos serviços e a Cepa teria como responsabilidade assessorar a presidência da República em tudo que se referisse aos projetos de reforma administrativa. (COSTA, 2008).

intenso, como retifica Bresser Pereira: “Toda a ênfase foi dada à descentralização mediante autonomia da administração indireta, a partir do pressuposto da rigidez da administração direta e da maior eficiência da administração descentralizada.” (BRESSER PEREIRA, 1998, p.172).

É pertinente destacar também que com o Decreto-Lei n ° 200, as revisões que foram feitas também atingiram a forma de ingresso no serviço público. Assim, o fortalecimento do sistema de mérito, um dos princípios balizadores do decreto, ficou restrito aos cargos iniciais da carreira, o que só reforçava o modelo clientelista da administração pública do Brasil.

“O Decreto-Lei nº 200 facultava o ingresso, sem concurso, de especialistas para instituições de pesquisa e órgãos especializados [...] o fato é que a desejável e necessária profissionalização do servidor público, novamente, não ocorreu. Não se institucionalizou a organização do tipo weberiano; a administração indireta passou a ser utilizada como fonte de recrutamento, prescindindo-se, em geral, do concurso público ou, na melhor das hipóteses, recrutando através de exames de habilitação.” (LIMA JÚNIOR, 1998, p. 13-14)

Na década de 1980, foi criado o PrND - Programa Nacional de Desburocratização e do Ministério da Desburocratização. Este tinha a função de revigorar e tornar célere as organizações do Estado, descentralizar a autoridade, simplificar a burocracia e promover a desestatização. É relevante comentar que embora a Reforma de 1967 tenha tido muitos avanços, seus principais objetivos não foram alcançados, como afirma Lima Júnior (1998, p. 14 *apud* COSTA, 2008): “Não se institucionalizou uma administração do tipo weberiano; a administração indireta passou a ser utilizada como fonte de recrutamento, prescindindo-se, em geral, do concurso público”.

2.2.3 – A Constituição de 1988 e as tentativas de reorganização

Ao final do período militar, o país enfrentava uma situação bastante complexa, em especial, pela crise econômica aliada às discrepantes desigualdades sociais. Ademais, o Brasil buscava intensamente a redemocratização pela qual tanto havia lutado. Nesse contexto, o governo denominou de Nova República a nova feição que o país procurou assumir pós ditadura militar. A Nova República teria como tarefa principal e imperiosa a mudança do cenário que vigorava no Brasil, colocando disponível à população um aparelho administrativo mais eficiente, capaz de solucionar as deficiências mais urgentes.

Em setembro de 1986, o governo Sarney, sob o comando do Ministro Aluísio Alves, lançou o primeiro programa de reforma na Nova República, em parceria com a Secretaria de Administração Pública da Presidência da República (SEDAP). E como destaca Lima Júnior (1998): “A SEDAP passou a ser o órgão central para a reforma administrativa, com responsabilidades de modernizar e reformar a administração federal, de desburocratizá-la e de cuidar da construção e da administração imobiliária.” (LIMA JÚNIOR, 1998, p. 15-16)

Durante o governo Sarney, é fundamental destacar a aprovação da Constituição em 1988, apesar de não ter sido ação direta desse governo. As reformas anteriores à Constituição haviam desautorizado os direitos dos trabalhadores, que a partir de agora passariam a gozar desses direitos. Ademais, houve uma mudança no regime jurídico que rege os servidores públicos, tornando-os estatutários com direito à estabilidade e com aposentadoria integral aos vencimentos recebidos na ativa.

2.2.4 – Governo Collor

Em 1989, com o primeiro processo eleitoral aberto pós ditadura militar, o presidente Fernando Collor chega à Brasília. Essa mudança política no Brasil coincide com as mudanças econômicas que estão acontecendo em todo o mundo e, em especial, na América Latina. Em virtude de um grande déficit gerado pela folha de pagamento do funcionalismo público, aliado a problemas na esfera fiscal, é no início da década de 90 que a ideologia neoliberal ganha força não apenas na política, mas também na imprensa. A palavra de ordem era globalizar, ainda que para que ela acontecesse fosse necessário diminuir o poder do Estado.

Dessa forma, em 1990, foi apregoado no Brasil uma idéia de reforma, que apenas aconteceu realmente no âmbito econômico, por conseguinte, institucional. A Reforma Administrativa, como foco na gestão do aparato administrativo, não aconteceu. Contrariamente, viu-se um momento de retraimento das tarefas desempenhadas pelo Estado. “A reestruturação administrativa pretendida pelo governo Collor se inseria no contexto da modernização do Estado, tratando de privilegiar o ajuste econômico, a desregulamentação, a desestatização e a abertura da economia” Lima Júnior (1998)

O reformismo implicou, portanto, em uma grave ‘perda’ do Estado. Ajudou a que se disseminasse, na opinião pública, uma visão nociva do papel, da natureza e do sentido do Estado e de sua intervenção na vida econômica e social. O ‘bom’ Estado deveria ser leve, ágil,

reduzido quase ao mínimo, tomado pela racionalidade técnica e vazio de interesse, de 'paixão', de embates políticos. (NOGUEIRA, 2011)

Aliada à diminuição do poder do Estado, houve também um processo de desestatização e racionalização. A primeira aconteceu em virtude da disseminação da idéia de que ao Estado não cabia desempenhar todas as funções designadas; a segunda era um critério de eficiência cuja noção central era que o Estado deveria desempenhar suas funções utilizando-se de menos recursos.

Para os servidores públicos, as mudanças trazidas por Collor foram ainda mais nefastas. Houve não apenas uma onda massiva de dispensas e demissões, como também um grande número de servidores públicos que optaram por se aposentar. Além disso, os salários dos funcionários da esfera federal foram profundamente comprometidos e os bons servidores se viram obrigados migrar para a iniciativa privada.

Diniz (1996) comenta também que o governo Collor trouxe consigo diversas mudanças no âmbito econômico do país, principalmente quando o assunto era o combate à inflação.

“Munindo-se de poderes ilimitados de intervenção na ordem econômica e na vida social, na guerra contra a inflação, o presidente Collor impôs ao país, através de Medida Provisória, um pacote econômico que transgrediu preceitos constitucionais, violou garantias e direitos básicos da cidadania, através de medidas, como o confisco dos ativos financeiros, determinando de fato a suspensão do Estado de Direito. Em nome do Estado mínimo, ilustrando de forma paradigmática o paradoxo neoliberal, aprofundou a centralização e a concentração de poderes na alta burocracia, estabelecendo um governo plenipotenciário.” (DINIZ, 1996, p.17)

Em 1992, com o impeachment do presidente Collor e ascensão de Itamar Franco à presidência da República, o então presidente manteve uma postura acanhada frente à reforma. Os debates em torno da reforma administrativa tornaram-se ainda mais raros, e apenas com Fernando Henrique Cardoso essa temática passou a ser central na administração do novo presidente.

2.2.5– Era FHC e a Administração Pública Gerencial

A administração do presidente Fernando Henrique Cardoso, a partir de 1995, procurou enfatizar fortemente a reforma administrativa. Diferentemente dos governos anteriores, a crise no setor público e a necessidade de se fazer um ajuste na esfera fiscal

tornou ainda mais imperiosa a obrigação de se fazer uma reforma. Além disso, a onda reformista da década de 90 instalou-se em diversos países, inclusive no Brasil.

“No Brasil, a idéia de reforma se alastrou de maneira triunfante. [...] estabeleceu-se com maior clareza uma idéia de modernização administrativa entendida como renovação dos métodos de gestão. Em que pese ter sido limitado pela reiteração doutrinária do modelo da *new public management*, o esforço governamental no terreno da reforma administrativa possibilitou o estabelecimento de novos parâmetros para a gestão pública” (NOGUEIRA, 2011, p. 41-42)

FHC, na mesma linha de trabalho que Fernando Collor, impôs ao Estado, a partir da idéia de uma reforma, sucessivas transformações. Estas mudanças ocorreram especificamente no que tange à participação do Estado no setor privado. Nesse contexto, há a reconfiguração do papel do Estado voltada para a redução de custos, e a alteração dos incentivos internos do funcionamento institucional.

Cardoso (1998) explica:

“Mudar o Estado significa, antes de tudo, abandonar visões de passado de um Estado assistencialista e paternalista, de um Estado que, por força de circunstâncias, concentrava-se em larga medida na ação direta para a produção de bens e serviços. Hoje, todos sabemos que a produção de bens e serviços pode e deve ser transferida à sociedade, à iniciativa privada, com grande eficiência e com menor custo para o consumidor” (CARDOSO, 1998, p. 15)

Baseado neste pensamento e no imperativo da reforma, o governo de Fernando Henrique Cardoso criou um ministério específico para tratar de assuntos referentes à reforma administrativa, o MARE – Ministério da Administração e Reforma do Estado. O MARE estava sob a responsabilidade do ministro Bresser Pereira que ficou encarregado de formular e implementar a reforma no país.

Bresser Pereira procurou elaborar uma reforma que além de não se enquadrar no modelo burocrático, já que o ministro o considerava falido; também não se encaixava nos moldes neoliberais, pois, de acordo com o ministro, a ideologia neoliberal não trazia nem equilíbrio nem paz. Além disso, ainda segundo Bresser (1998), retomar o modelo liberal do século XIX era definitivamente inviável.

“Reconstrução do estado que significa: recuperação da poupança pública e superação da crise fiscal; redefinição das formas de intervenção no econômico e no social através da contratação de organizações públicas não-estatais para executar os serviços de educação, saúde e cultura; e reforma da administração pública gerencial. Reforma que significa transitar de um Estado que promove diretamente o desenvolvimento econômico e social para um Estado que atue como regulador e

facilitador ou financiador a fundo perdido desse desenvolvimento.” (BRESSER PEREIRA, 1998, p. 58)

A reforma, para Bresser, seria para criar um Estado Social-Liberal. Social, pois se propunha a continuar a oferecer proteção aos direitos sociais e a promoção do desenvolvimento econômico e; liberal porque o controle seria mais fundamentado no mercado e menos na administração, porque o mercado de trabalho seria mais flexível e porque iria promover a capacitação dos recursos humanos para a concorrência diante do mercado internacional.

A reforma de Bresser também trouxe consigo o PDRAE – Plano Diretor da Reforma e do Aparelho do Estado. Esse plano definiu as linhas de atuação da reforma bresseriana, com ênfase na reconstrução do Estado brasileiro, resgatando sua autonomia financeira e destacando a capacidade que o país tinha de fomentar políticas públicas eficazes. Em suma, para o governo, o PDRAE mostrou que era imprescindível uma mudança na administração do Estado Brasileiro, visto que os grandes problemas que o país estava enfrentado eram resultados da falência do modelo burocrático e da ineficiência do Estado em se administrar.

Diante do exposto, o foco era a Administração Pública Gerencial. Esse modelo estava voltado para eficiência e para os resultados, como reproduzindo a cultura gerencial das empresas.

2.2.6 – A Administração Pública Gerencial e a aproximação entre o público e o privado

O modelo gerencial introduzido na administração pública brasileira tinha como objetivo superar o modelo burocrático de gestão que jamais foi completamente experimentado pelo país. A meta era introduzir uma perspectiva de administração que estivesse focada nos resultados e no desempenho das instituições públicas. Dessa forma, era necessária uma mudança nas estruturas burocráticas, com a inserção de mecanismo de controle entre o Estado e as organizações descentralizadas.

Costa (2008) apresenta, assim como o PDRAE, três modelos básicos de se fazer administração pública: o modelo patrimonialista, o modelo burocrático e o modelo gerencial. No entanto, o PDRAE trata desses modelos com um viés evolutivo, assim a administração burocrática é a evolução da patrimonialista e a gerencial é a evolução da burocrática.

De acordo com o autor, na administração pública patrimonialista, o aparelho do Estado funciona como uma extensão do poder soberano, e os seus auxiliares e servidores

possuem status de nobreza real. Além disso, os cargos são considerados benefícios. O autor ainda destaca que a corrupção e o nepotismo são características inerentes a esse modelo. O documento que define o PDRAE (1995) complementa a descrição, afirmando que esse modelo é inaceitável diante do avanço do capitalismo e da democracia.

Quanto ao modelo burocrático, Costa (2008) afirma que a administração pública burocrática se caracteriza pela profissionalização, a idéia de carreira, a hierarquia funcional, a impessoalidade, o formalismo, em síntese, o poder racional legal. O documento do Governo (1995) afirma também que esse modelo surgiu com o objetivo de combater o nepotismo e a corrupção presentes no modelo patrimonialista. Ademais, na administração burocrática, parte-se de uma noção de que os administradores não são honestos e confiáveis, logo é necessário um controle rígido nos processos administrativos.

Por último, a administração pública gerencial é descrita por Costa (2008) como sendo orientada predominantemente pelos valores da eficiência e da qualidade na prestação de serviços públicos e pelo desenvolvimento de uma cultura gerencial nas organizações. Não nega todos os princípios da administração pública burocrática, pois tem uma clara noção do interesse público e conserva, embora os flexibilizando, a admissão segundo critérios de mérito, a existência de um sistema estruturado de carreiras, a avaliação constante de desempenho e o treinamento sistemático. A principal diferença está na forma de controle, que deixa de se basear nos processos para se concentrar nos resultados. O documento do PDRAE ainda reforça a que o modelo gerencial permite que os gestores tenham maior autonomia, tornando-os mais responsáveis pela qualidade do desempenho institucional.

“Na administração pública gerencial a estratégia volta-se: (1) para a definição precisa dos objetivos que o administrador público deverá atingir em sua unidade; (2) para a garantia de autonomia do administrador na gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros que lhe forem colocados à disposição para que possa atingir os objetivos contratados; e (3) para o controle ou cobrança a posteriori dos resultados.” (PDRAE, 1995, p.8)

Bresser Pereira (2006) destaca que a Administração Pública Gerencial veio à tona como uma resposta à crise do Estado, especialmente a crise fiscal. A estratégia era reduzir os custos e tornar mais eficiente a administração dos serviços que cabiam ao Estado. É o modelo orientado para o cidadão, segundo Bresser. Além disso, a administração pública gerencial deve possuir um sistema de incentivos que recompensasse os servidores pelos resultados positivos e os punia quando o resultado não era satisfatório.

É importante mencionar que a implantação da Reforma aconteceu sem que houvesse minimamente uma reflexão sobre seus desdobramentos com os principais afetados, os servidores públicos. Para tanto, é fundamental destacar a influência dos meios de comunicação, que trataram a Reforma como algo imprescindível de acontecer no país. Souza (2001) afirma que a Administração Gerencial foi imposta como a única forma racional e moderna de governar.

“Fernando Henrique associou as reformas a aspectos absolutamente positivos: eficiência do setor público, fim da inflação, proposta de retomada do crescimento, enfim, construiu uma retórica de valores muito positivos, e, assim, gerou-se essa retórica de superioridade de um novo formato de administração pública diferente do formato anterior. E o que fica popularizado como esse formato anterior é uma administração pública burocrática permeada de interesses particularistas, clientelistas, pouco universais, que atendia a pouca gente, a população continuava nas filas, não se conseguia educação, saúde etc., uma administração extremamente expansionista que só fazia gastar e não dava respostas à comunidade. Como resultado dessa retórica muito bem construída passamos a aceitar tudo que vem das reformas.” (SOUZA, 2001 p. 56)

É pertinente destacar que essa Reforma que aconteceu em 1995, no governo de FHC, trouxe consigo características muito marcantes do neoliberalismo, inclusive, a expansão dessas idéias estavam em plena ebulição nesse mesmo momento. Noções como Gestão da Qualidade Total e terceirização de determinadas atividades que anteriormente eram responsabilidade do Estado, com liberdade tanto para contratar quanto para demitir, permearam todo o processo de implantação dessa Reforma. Como destaca o próprio Bresser Pereira:

“definiu-se uma nova política de recursos humanos, estabelecendo que apenas os membros das carreiras típicas de Estado, envolvidos em atividades exclusivas do mesmo, deveriam continuar a ser recrutados anualmente — visto que as atividades de apoio devem ser terceirizadas, e as atividades sociais e científicas transferidas para o para o setor público não-estatal, suspendendo-se a contratação direta pelo Estado [...] escolheu-se, com ampla aceitação, a Gestão pela Qualidade Total (*Total Quality Control*) como principal estratégia de gerenciamento a ser adotada pelas organizações do Estado. Uma reforma gerencial precisa de uma estratégia de gestão. O controle de qualidade total é uma estratégia empresarial particularmente adequada ao gerenciamento público, por adotar vários critérios de excelência além da simples taxa de lucros, que, por definição, não existe no governo.” (BRESSER PEREIRA, 1999, p. 8)

Assim, o Estado passou a transferir muitas das suas atribuições para o mercado, enfatizando o conceito de governança. A atuação do Estado reduzia-se significativamente, especialmente no que se refere à política de desenvolvimento e às áreas sociais (MATOSO, 1999). Dessa forma, a despeito da reforma, a enorme desigualdade social presente no nosso

país, desde sempre, continuou a existir e até foi asseverada, uma vez que é desse mesmo período e comungando da mesma ideologia neoliberal a reforma no âmbito econômico que pressionou a reestruturação produtiva nas empresas e desencadeou a desestruturação do Mercado de Trabalho, conforme acima abordado. É preciso lembrar que havia ainda outro agravante: com a descentralização e privatização de serviços básicos ofertados para a população, a responsabilidade pela prestação do serviço não ficava mais a cargo do governo. Diante disso surge a dúvida de como proceder ao controle, como aponta Souza (2001): A princípio, esse conceito da governança é um conceito muito atraente: vai fazer quem fizer melhor, e ele é também ideologicamente neutro, ninguém pode ser contra quem vai fazer melhor. Mas em torno desse conceito da governança gira o problema do controle, quem controla quem⁸.

O aumento e a valorização da atuação do mercado potencializaram ainda mais a idéia que o Estado não deveria se ocupar com determinados serviços. Ademais, foi disseminada a idéia de que os melhores serviços são os ofertados pela rede privada e os serviços públicos são sempre desqualificados.

“A opção por *menos Estado* não se converteu em melhor distribuição de renda ou maior integração social, mas apenas em *mais mercado*. Para piorar, a economia de mercado que se impôs na América Latina foi mais selvagem e predatória do que previam os cálculos oficiais. Não conteria mecanismos eficientes de autorregulação nem fomentaria normas saudáveis de dinamismo e concorrência. Com isso, as sociedades da região tornaram-se mais tensas, violentas, inseguras e fragmentadas. Paradoxalmente, quanto mais o mercado se desvencilhou do Estado, mais se mostrou despreparado para funcionar sem um Estado.” (NOGUEIRA, 2011, p. 57- 58)

Diante disso, a reforma que buscava fortemente o ajuste fiscal que visava construir um novo Estado viu-se compelida a parar frente à desconstrução neoliberal do Estado que se dedicou em propalar uma imagem negativa de tudo o que fosse estatal, reduzindo a sua participação e não ajudando a ele a se desenvolver de acordo com a proposta inicial e com as efetivas demandas do país.

Di Pietro (2007) traz uma seção em um de seus livros de Direito Administrativo que trata da crise da noção de serviço público, especialmente a partir da crise de 70 e das introduções da política neoliberal na década de 90. De acordo com a autora, pela sucessiva

⁸ ELI DINIZ (2007, p. 54), contrariamente, porque reforça o papel do Estado conceitua governança como a capacidade de ação estatal na implementação das políticas e na consecução das metas coletivas. Implica em expandir e aperfeiçoar os meios de interlocução e de administração dos conflitos de interesses, fortalecendo os mecanismos que garantam a responsabilização pública dos governantes. Governança refere-se, enfim, à capacidade de inserção do Estado na sociedade, rompendo com a tradição de governo fechado e enclausurado na alta burocracia governamental.

liberalização e privatização dos serviços públicos tradicionais, houve uma abertura de setores anteriormente regidos em monopólio público, fomentando o aparecimento de empresas privadas ao lado das públicas. É pertinente destacar que no direito francês, a expressão serviço público não está sendo mais utilizada. Ao invés disso, está em uso a expressão serviço de interesse econômico geral, reservando a noção de serviço público para os serviços sociais ofertados pelo Estado.

Assim, Vital Moreira *apud* Di Pietro (2007) traz a diferença entre os serviços públicos e os serviços de interesse econômico geral. O autor aponta a mercadorização dos serviços públicos já que passaram a ser prestações disponíveis no mercado por um valor concorrente ao ofertado pela iniciativa privada; comenta também sobre a transformação dos utentes de serviços públicos em consumidores ou clientes; e por fim, discute a liberdade de escolha de fornecedores por parte dos clientes, configurando o serviço público como uma figura subsidiária do mercado, no caso de o interessado não encontrar neste condições de fornecimento interessantes ou adequadas.

Oliveira (1999) também discute a privatização do público, alegando que existe uma falsa consciência de desnecessidade do público. Essa falsa consciência se fundamenta na falência do Estado pelo mecanismo da dívida pública interna em que aparentemente a burguesia e a iniciativa privada emprestam dinheiro ao Estado, o que reforça a idéia que o Estado se sustenta como extensão do privado. No entanto, o processo ocorre de forma invertida: “a riqueza pública em forma de fundo, sustenta a reprodutibilidade do valor da riqueza, do capital privado. Esta é a forma moderna de sustentação da crise do capital, pois anteriormente, como mostrou a Grande Depressão de trinta, assim como todas as grandes crises anteriores, o capital simplesmente se desvaloriza.” (OLIVEIRA, 1999, p. 68)

Ainda permeando noções do Direito, através da Constituição Federal de 1988, foi possível para os trabalhadores terem uma série de direitos salvaguardados que anteriormente não eram protegidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT⁹. A CF/88 rompeu a tradição constitucional brasileira que se limitava unicamente a tratar de “funcionário” público. A partir da nova ordem constitucional, o texto vigente definiu novos contornos para a administração pública em sentido amplo, a nova carta possibilitou também que fosse estabelecido uma série de critérios para a administração pública, inclusive os necessários para a investidura no cargo público. A partir do artigo 37 da CF/88, inciso II, foi determinado que

⁹ CLT – Compêndio de leis que norteia as relações de trabalho no âmbito privado, decretada ainda no Governo do ex-presidente Getúlio Vargas.

apenas através de aprovação prévia em concurso público, o indivíduo poderia assumir a condição de servidor público.

Com a emenda 19/98, o Regime Jurídico Único¹⁰ também foi alterado. O Estado cada vez mais próximo dos padrões que vigoravam na iniciativa privada passou a consentir a demissão de servidores públicos por desempenho insuficiente. Estes servidores são conhecidos como celetistas (regidos pela CLT), e essa Emenda desconstruiu, portanto, a idéia de estabilidade tão vinculada ao serviço público.

A reforma buscou trabalhar com a redução de custos e a eliminação do déficit público. Esses objetivos seriam alcançados através da redução de gastos com a folha de pessoal, com normas específicas para a remuneração e com a segurança do servidor no seu cargo (estabilidade). Além disso, ainda incluiu o princípio da eficiência dentro da administração, flexibilizando a admissão de pessoal. (SANTOS, 2002)

Para esclarecer a nova divisão que vigorou pós Emenda 19, Medauar (2003) diferencia os conceitos de cargo público, função pública e emprego público. Para a autora, o cargo público é criado por lei e se dá em número limitado. Todo cargo implica o exercício da função pública. A função pública, por sua vez, pode ser exercida sem estar revestida da conotação de cargos, logo, nem toda função pública implica em exercício de cargo. São funções públicas os contratos por tempo determinado. Por fim, quando uma função pública é exercida com base num contrato regido pela CLT, é tido então a categoria do emprego público. Estes não são estatutários, são celetistas e, como já foi citado anteriormente, podem ser demitidos caso apresentem um baixo desempenho nas funções que exerce.

A partir da ideia de flexibilização trazida para o serviço público, a seção seguinte tratará desse processo no âmbito da educação superior da esfera Federal e discutirá, também, a mercantilização e proliferação do pensamento capitalista neoliberal, de cunho flexível, na Universidade Pública.

A educação superior é uma das pastas da política e da gestão pública à cargo do Estado. A reforma neoliberal impôs mudanças não apenas com relação ao seu papel e à sua importância na condução do desenvolvimento, mas também, e como consequência, na estrutura e ação administrativa deste.

¹⁰ “Regime jurídico único é o estabelecido pela unidade estatal – União, Estados, Distrito Federal e Municípios – no âmbito de sua competência, para todos os servidores de sua Administração direta, autárquica e fundacional, excluídas desse regime as empresas públicas e sociedades de economia mista, que poderão ter regimes diversificados, sujeitando-se, contudo às disposições constitucionais referentes à investidura em cargo ou emprego por concurso público, bem como à proibição de acumulação de cargo, emprego ou função” (MEIRELLES, 2002, p. 347)

2.2.7 – O governo Lula: Reforma Universitária

Ao assumir o controle da União em 2002 e sem promover uma ruptura com a tendência política de seu antecessor, Luís Inácio Lula da Silva promoveu, a partir de 2003, a Reforma da Educação Superior. Esta estabeleceu o Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), encarregado de analisar a situação da educação superior brasileira e apresentar um plano de ação, buscando a reestruturação, desenvolvimento e democratização das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Ao final da análise, o GTI observou que eram necessárias algumas soluções: a) um programa emergencial de apoio ao ensino superior, especialmente às universidades federais; b) uma reforma universitária mais densa. Essa reforma passava pela reposição do quadro docente, pela ampliação de vagas para estudantes, pela introdução da educação à distância, pela autonomia universitária e financiamento das instituições federais de educação superior. (OTRANTO, 2006)

De acordo com a autora, a ampliação do quadro docente foi articulada à ampliação de vagas para estudantes de graduação nas universidades federais que, segundo o documento, seria preciso chegar, em 2007, a 2,4 milhões de vagas no sistema federal. Mesmo mencionando a necessidade da abertura de concursos para preencher as vagas de professores e servidores, o GTI apresentou como alternativa para fazer frente à demanda, a criação de novas bolsas da CAPES, para aproveitar aposentados e recém doutores nas atividades de ensino de graduação. Na sequência, propõe o aumento da carga horária dos professores em sala de aula, o aumento no número de alunos e a educação à distância.

Quanto ao pessoal necessário para suprir a educação à distância, a universidade pública brasileira, nos limites impostos pela educação presencial, mesmo com a ampliação de recursos, não teria condições de aumentar as vagas de forma maciça em curto e médio prazos. Por este motivo, o GTI apresentou a educação a distância como um caminho viável e necessário. A educação a distância foi também amplamente defendida pelo primeiro Ministro da Educação do governo Lula da Silva, Cristovam Buarque. No documento intitulado “Universidade numa Encruzilhada”, Buarque (2003), prega “a necessidade de uma revolução no conceito de universidade” (p. 3) e essa revolução passava, segundo o Ministro, pelo ensino a distância que possibilitaria a implantação da “universidade aberta”, que seria uma universidade sem muros e sem um campus fisicamente definido. (OTRANTO, 2006). Os defasques que se abriam para as IFES a para docência eram enormes, sobretudo, pela exigüidade das contratações.

No que tange à autonomia universitária, percebe-se que a autonomia proposta pela reforma tinha como eixo central a autonomia financeira, isto é, a liberação da universidade para captar recursos no mercado, sem amarras legais. Isso daria um enorme auxílio financeiro ao Estado, que seria obrigado a apenas complementar esses recursos e não mais teria a obrigação de sustentar financeiramente as universidades públicas. A reforma não avançou amplamente nesse aspecto, mas ele passava a dar o tom mercantilista das mudanças propostas. Elas visavam reduzir os gastos da União com a educação superior, substituindo-os por outras fontes de financiamento. O documento previa que o MEC “se propõe a assegurar um fluxo regular adicional de recursos” para aquelas instituições universitárias que aceitem aderir a um “Pacto de Educação para o Desenvolvimento Inclusivo” (OTRANTO, 2006).

Como aconteceu com as iniciativas de reforma neoliberal do governo anterior, a reforma da educação do Governo Lula sofreu forte influência das agências internacionais de desenvolvimento e financiamento, capitaneadas pelos países ricos, a exemplo do Banco Mundial. O Programa Universidade para Todos – PROUNI, lema central da reforma do ensino superior e transformado em lei em 2005 (Lei nº 11.096/05), teve como meta central estender a todas as instituições privadas (com ou sem fins lucrativos) a isenção do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica, da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido, da Contribuição Social para Financiamento da Seguridade Social e da Contribuição para o Programa de Integração Social. Esse programa indicava a forte tendência de privatização da educação superior fomentada, também, pelo governo Lula.

De fato, não há o que contestar que a reforma impulsionou, em muito, o número de pessoas que ingressaram num curso superior, no entanto, Otranto questiona acerca do controle que é feito sobre a qualidade desses cursos, já que o programa não prevê mecanismos de fiscalização.

Em 2007, o governo Lula instituiu o REUNI – Reestruturação e Expansão das Universidades Federais que teve como objetivo criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais.

O que se percebe é que diferentes iniciativas pretendem ampliar as vagas nas instituições, sem a garantia de recursos públicos proporcionais. Essas iniciativas se valem, novamente, das possibilidades apresentadas pela captação de recursos de fontes alternativas para o atendimento de interesses particulares (de empresas, indústrias etc.) via fundações privadas, que se utilizam de pessoal, equipamento e infraestrutura das instituições públicas para desenvolverem ganhos privados. Desse modo, tal expansão induzida busca retirar ou

reduzir a responsabilidade do Estado para com o Ensino Superior Público (LUGÃO; ABRANTES, BRUNOZI JR.; SILVA; SOUZA, 2011).

A flexibilização dos vínculos de trabalho para o provimento da demanda de docentes pela via dos contratos instáveis e temporários e a instauração de uma política de gestão voltada para resultados marcaram as mudanças na gestão do ensino superior no país. Vejamos esse novo cenário.

2.3 – A precarização do trabalho no ensino superior

A crise do pós 1970 e a introdução das políticas neoliberais tiveram um alcance muito grande em todos os setores produtivos. No campo da ciência, também aconteceram transformações significativas oriundas do intenso processo de privatização, desestatização e precarização do trabalho. A educação vê-se compelida a adaptar-se às necessidades do mercado, desenvolvendo a doutrina neoliberal que tem como proposta a ativação da privatização da escola pública como política do Estado.

Ademais, o processo de globalização econômica provocou repercussões nas políticas públicas e pressionou os países a se adaptarem, implementando medidas de contenção de despesas e diminuição dos investimentos na área social. Em um constante ajuste, as mudanças são realizadas com o propósito de racionalização e modernização dos serviços do Estado implicando, portanto, em redução de custos, inclusive, na área de pessoal.

Diante do imperativo da mudança, associada à ideologia da administração gerencial trazida por Bresser, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) também sofreram transformações significativas na estrutura que compõe o seu quadro de servidores, especificamente o quadro de docentes. Como resultado dessas mudanças, houve um movimento no sentido de flexibilizar o trabalho docente, tornando precária a contratação de professores nas IFES, oferecendo vagas em caráter temporário, com remuneração inferior a de um professor que componha o quadro de servidores efetivos, gerando a categoria conhecida por professor substituto ou temporário.

É importante destacar que, apesar de ter havido um aumento significativo na realização de concursos públicos, principalmente no governo Lula, ainda se mantém um número considerável de contratações de professores substitutos e aponta-se para figuras fora do enquadramento funcional do serviço público.

“Uma das formas encontradas, internacionalmente, para responder a essas transformações, tem sido a privatização das relações de trabalho no setor público, i.e., a transposição de regulamentos típicos do setor privado para o público, especialmente a flexibilização na contratação e demissão de funcionários públicos, a adoção de remuneração variável e baseada no desempenho individual, e a negociação coletiva para a determinação das condições de trabalho e remuneração” (CHEIBUD, 1999, p. 15)

Augusto (2005, p. 2) discute acerca das conseqüências da reforma administrativa e da necessidade de adaptação do papel do Estado à crise fiscal que assolava o Brasil, com uma redução de gastos com pessoal da área pública. Para ele:

“A redução de gastos com pessoal da área pública e uma administração mais racional, centrada em resultados, com acompanhamento e avaliação de desempenho, em função da crise fiscal do Estado, são vistos como necessários para o ajuste às novas atribuições e viabilização da reforma administrativa.”

Dentro desse contexto, o ordenamento legal do Brasil criou em dezembro de 1993, ainda na gestão do ex-presidente Itamar Franco, a lei 8.745¹¹ que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal. O artigo 1º expõe que diante da necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado. E no artigo seguinte, dispõe sobre as categorias que podem ser contratadas temporariamente, como é o caso dos profissionais de saúde em situação de emergência, em situações de calamidades públicas, em recenseamentos realizados pelo IBGE, em necessidade de pesquisadores visitantes e professores substitutos.

Os incisos que tratam da situação referente à contratação do professor substituto fazem referência a uma necessidade de suprimimento do cargo em caso de ausência de professor efetivo. De acordo com a lei, essa ausência pode ser oriunda da I - vacância do cargo; II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus. Ainda de acordo com a lei, o processo seletivo para ao preenchimento desses cargos é simplificado e o tempo de permanência no cargo é de 1(um) ano com prorrogação admitida de até um ano, completando, portanto, dois anos de exercício da profissão.

No entanto, é pertinente se questionar acerca do que a lei trata como “excepcional interesse público”, ou até perguntar-se sobre os critérios que a lei impõe para que haja a

¹¹ Texto completo da lei encontrado no site: www.planalto.gov.br

contratação de professores substitutos pelas IES. Primeiramente, a noção de excepcionalidade tem apresentado um caráter muito mais constante e permanente do que pressupõe, afinal, a contratação de professores substitutos pelo serviço público é recorrente. Assim que o tempo de dois anos de um servidor temporário se expira, outro processo seletivo simplificado entra em vigor e a vaga é preenchida como fora a anterior. Para se respeitar os critérios impostos pela norma vigente, deveria se aproveitar o tempo que o professor atua temporariamente e elaborar um plano para selecionar efetivamente um docente para preencher a vaga que ficou em aberto. Ademais, os professores temporários recebem salários menores, o pagamento é feito por horas trabalhadas, não têm direito a férias remuneradas, nem acesso ao plano de carreiras que os docentes efetivos desfrutam.

Em abril de 2007 o Governo Federal publicou a portaria¹² que criava o Banco de Professores-equivalente. O Banco correspondia ao número de docentes (titulares e efetivos) que compõem determinada universidade. Esse recurso permite saber quantos professores estão disponíveis para cada universidade. Para a Universidade Federal da Paraíba, por exemplo, o banco de Equivalências é de 2377 professores. A portaria faz menção à contratação de professores, sejam efetivos ou substitutos, através de concurso. Mas destaca que a seleção para substitutos é feita com base na lei 8745/93 já citada anteriormente.

Nesse contexto, a Universidade Federal Grande Dourados traz uma nota explicativa sobre a diferença entre professores substitutos e professores temporários. De acordo com a nota, a lei que rege as duas categorias é a mesma (8745/93), no entanto, a partir da medida provisória 525/11¹³ algumas modificações foram introduzidas. Assim, O professor substituto é contratado para suprir falta de professor efetivo em razão de: vacância do cargo; afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus (Art. 2º, § 1º, incisos I, II e III, e § 2º - Lei nº 8.745, com redação dada pela Medida Provisória nº 525). Enquanto o professor temporário é contratado para suprir demandas decorrentes do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação, por meio da Portaria Interministerial nº 22/11, de 23-02-11, publicado no Diário Oficial da União nº 29 de 24-02-2011, Seção 1, p. 123.

¹² Portaria Normativa Interministerial Nº 22, de 30 de abril de 2007. Ministérios da Educação, do Planejamento e do Orçamento e Gestão

¹³ Medida Provisória 525/ 11 de 14/02/2011 altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no tocante à contratação de professores.

Portanto, a diferença existente é para a Instituição: enquanto o professor substituto, para ser contratado, necessita que haja um código de vaga docente correspondente a uma vacância ou a um afastamento previsto em lei, e seu quantitativo total não pode ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na Instituição, para contratar um professor temporário não há essas exigências, posto que ele é admitido para atender à expansão das Instituições Federais de Ensino. Um recurso que flexibiliza ainda mais a contratação temporária.

Cabe, portanto fazer uma reflexão acerca do espaço que existe para os professores substitutos e temporários. É possível concluir que a questão do excepcional interesse público citada na lei assume um caráter muito mais permanente do que extraordinário, já que o banco oferta uma parcela para os docentes substitutos, conforme pode ser visto no artigo 1º e 2º da referida portaria: “Art. 1º Fica constituído, em cada universidade federal, como instrumento de gestão administrativa de pessoal, um banco de professores-equivalente, nos termos do Anexo desta Portaria Interministerial. Art. 2º O banco de professores-equivalente corresponderá à soma dos Professores de 3º Grau efetivos e substitutos em exercício na universidade, expressa na unidade professor-equivalente.”

2.3.1– O produtivismo acadêmico

É pertinente comentar que, além da flexibilização na contratação e demissão de funcionários públicos, a precarização do ensino superior também perpassa outros fatores que merecem destaque como a inalterável necessidade de produção pelos docentes, sejam efetivos ou temporários, e a busca constante por qualificação. Esses fatores remetem às noções de produtividade e qualidade trazidas pelas empresas privadas e reforçadas pela política neoliberal.

O docente além de tomar para si essa busca incessante pela qualificação na tentativa de garantir empregabilidade/ visibilidade, dentro de competências ditadas pelo mercado, também tem a tarefa de fornecer subsídios para essa competição aos seus alunos. Esse padrão tem sido mantido por governos afinados com os ditames das políticas neoliberais, hábeis em gerar leis que, no caso da educação superior, vêm acentuando a retirada do Estado do financiamento das instituições públicas, obrigando-as a uma privatização interna e proporcionando mais subvenções às instituições privadas, tidas muitas vezes como modelos de gestão. (LÉDA, 2006)

Léda (2006) ainda discute acerca do papel da educação, já que ela tem sido historicamente utilizada como mecanismo ideológico para justificar diferenças individuais de capacidade de trabalho, de renda e de mobilidade social que, na verdade, encontram sua razão de ser nas desigualdades da estrutura social e das oportunidades de acesso. É extremamente usual palavras do campo empresarial, hoje, fazerem parte dos planos e projetos pedagógicos, como: produtividade, eficiência, gerência, clientes, gestão por metas, etc. Todo esse vocabulário é apresentado dentro de uma rede ideológica tecida para a reprodução do capitalismo flexível, afetando a escola, a universidade, seus alunos e docentes.

Dentro da temática da precarização do trabalho docente, Cunha (2009), em consonância com Léda, aponta que a dinâmica da complexa atuação docente passa a seara dos contratos temporários dos professores substitutos, mas não se encerra apenas com os docentes que não possuem vínculo empregatício efetivo. A precarização do trabalho docente também “contempla” os professores que atuam em caráter efetivo, principalmente quando o assunto é a estagnação dos salários aliada ao aumento da produtividade do trabalho docente em extensão, intensidade e qualidade. (CUNHA, 2009).

“o que tem se levado sistematicamente a considerar como trabalho precarizado é apenas o trabalho docente sob contratos temporários - sem estabilidade e direitos. Assim sendo, estariam circunscritos a esse universo apenas os docentes sem vínculos empregatícios com as Instituições de Ensino Superior (IES), ou seja, uma parte dos docentes das IES privadas e os docentes temporários das IES públicas. A essa abordagem de precarização do trabalho bastante reduzida deve-se a uma compreensão não menos restrita de que os impactos da chamada reestruturação produtiva sobre os trabalhadores seriam exclusivamente econômicos, o que tem viabilizado uma percepção da precarização do trabalho assentada apenas no contrato de trabalho, isto é, em sua forma jurídica. Noutro sentido, ainda não verificado devidamente nessas reflexões, estariam outros aspectos do trabalho docente como a intensificação do trabalho, a flexibilização e estagnação dos salários, a subtração de direitos sociais e o aumento da produtividade e dos níveis de exigência institucionais, que escapariam à percepção, tanto para os docentes temporários como para os estáveis.[...] Do ponto de vista do capital, trata-se de aumentar o trabalho docente em extensão, intensidade e qualidade” (CUNHA, 2009, p.2-3)

O autor também pondera sobre a jornada de trabalho de 40h semanais e a proliferação da idéia de que os docentes deveriam ser mais produtivos já que a assimilação e reprodução dessa idéia corroboram a noção de que a produção científica deve estar disponível para áreas que conseguem inverter ciência e tecnologia em capital. “Assim, o resultado dessa política aqui apresentada é a materialização de um crescimento cavalgar da produção e da produtividade cujo objetivo se encerra no próprio ato produtivo, ou seja, o docente *ser e sentir-se produtivo*.” (CUNHA, 2009, p.3).

Essa idéia trazida por Cunha (2009), de o docente *ser e sentir-se produtivo*, remete a questão da captura da subjetividade autônoma do trabalhador que é abertamente reforçada pelo capitalismo, tal como discutido por autores como Antunes e Alves (2004) acerca da captura total da subjetividade do trabalhador, fortalecida pela produção capitalista sob a imposição da mundialização do capital.

Lemos (2007), em sua tese que trata sobre o trabalho docente nas universidades federais, afirma que o professor possui uma multiplicidade de atividades a serem desenvolvidas. A partir das ideias de Botomé (1996), a autora afirma que o professor precisa ser um técnico especialista, mas também precisa ser competente como pesquisador e cientista. Ademais, é necessário que ele seja um bom professor capaz de orientar seus alunos a desempenharem atividades de naturezas variadas, também é importante que ele seja um bom administrador para gerenciar projetos e coordenar grupos e, por fim, ele precisa ser um bom escritor para redigir livros e artigos.

“Uma das consequências das múltiplas atividades do professor, dessa polivalência, é a intensificação e a sobrecarga de trabalho, o que, por sua vez, gera a necessidade de trabalhar no tempo de lazer, com consequências em termos de desgaste físico e psíquico, assim como dificuldades na relação familiar. [...]. É o trabalho invadindo o espaço pessoal e privado, impedindo que o professor vivencie outras dimensões da vida, descanse, pense e refaça as energias para enfrentar o cotidiano no início da semana.” (LEMOS, 2011, p. 108)

Em sua pesquisa sobre a precarização do trabalho docente no ensino superior, França (2011) salienta que a maior evidência da precarização encontra-se na intensificação de cobranças dissimuladas em forma de verificações de produtividade docente seja com o objetivo de obter progressão vertical que se consegue através de títulos ou com o foco na progressão horizontal, por meio de tempo de serviço. Essas formas de progressão estão ligadas ao regime de trabalho dos professores, impondo aos docentes a participação, como extensão de seu trabalho, em atividades de ensino, pesquisa, extensão, administração, atividades de natureza diversa como forma de preenchimento do tempo de dedicação do docente à instituição a que pertence.

A autora vai além e contempla o papel dos docentes que trabalham com os cursos de pós-graduação, discutindo que a perversidade que se estende sobre os docentes que atuam na pós-graduação se revela nas cobranças para produção intelectual que se reverte em publicação de livros, artigos, participação em eventos científicos etc. Contudo, é perceptível a “obrigatoriedade” em se publicar em revistas, journals ou eventos que estejam “qualificados” ou conceituados pelos órgãos de verificação. Ademais, se observa a inércia na mobilização

coletiva dos docentes e, em função da competitividade, ocorre um isolamento acadêmico - científico, isto é, os professores se reúnem em grupos de estudos ou linhas de pesquisa para desenvolver individualmente os seus trabalhos (FRANÇA, 2011).

Num artigo recente sobre o produtivismo acadêmico, Godoi e Xavier (2012) afirmaram que o produtivismo tem sua chegada oficial a partir do final dos anos 1970 e se legitima no final dos anos 1990 e início dos anos 2000. Para os autores, apenas a partir de 2008 é que se vem intensificando a pressão por publicação. À época, a meta era considerada viável, 12 pontos por ano, e já se falava em síndrome do estresse acadêmico, porém a patologia ainda não era epidêmica.

Godói e Xavier argumentam que existe, hoje, uma nociva máquina produtivista que evoluiu a ponto de gerar inúmeras anomalias. Os pesquisadores passaram a fazer parte dessa engrenagem fechada cuja essência, o “produtivismo”, já foi assimilada por todos. Trata-se, precisamente, de uma fábrica de fazer pontos – um imaginário no qual muitos acreditam e até admiram. Em última instância e, com todos os sintomas, o produtivismo transformou a academia em uma perfeita “fábrica de loucos”, sem vítimas ou algozes. (GODÓI; XAVIER, 2012: ponha a pagina)

Os autores trazem a noção que eles denominam de “processo de empilhamento” e que conceituam, seguindo B. LATOUR, como a força do autor e sua capacidade de montar uma argumentação, reunindo aliados e protegendo-se da crítica. A proliferação de *papers* científicos sob a lógica do empilhamento, não da criação do conhecimento e da relevância social, transformou a publicação desse subproduto da geração de conhecimento em um fim em si mesmo. O foco, nos últimos dez anos, foi deslocado da pesquisa e produção de conhecimento para a produção e publicação de artigos. O resultado desse deslocamento os autores chamam de Parnasianismo Acadêmico. A ênfase reside na forma, o esteticismo impera. Os trabalhos que seguem o movimento do Parnasianismo Acadêmico caracterizam-se por visar a publicação pela publicação, já que importa fazer pontos e, para tanto, trilham o caminho mais garantido como, por exemplo, tratar de temas consagrados. A replicação superficial do conhecimento é o caminho comum, e, conseqüentemente, novas ideias são evitadas e nada é criado. O formato é preciso, métricas são observadas como em um soneto, e um roteiro é trilhado cumprindo todas as recomendações estéticas do periódico. O Parnasianismo Acadêmico elucida o distanciamento da relevância científica em busca da forma e de temas assépticos, universais, tão óbvios que não são passíveis de crítica, aspectos facilitadores para a publicação. Em outras palavras, são conteúdos clássicos que nada acrescentam, mas atendem à necessidade de rápida e efetiva produção. Trabalhos que partem

dessa premissa são cada vez mais presentes nas publicações atuais, nas quais o desenvolvimento de conhecimentos, quando existe, é superficial. O caráter passageiro desses *junk papers* é cristalino. (GODÓI; XAVIER, 2012)

Na última avaliação trienal feita pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) no ano de 2010, um dos critérios estabelecidos para que o docente permanecesse credenciado ao programa de pós graduação ao qual estava vinculado era que ele, durante os três anos anteriores (2008, 2009, 2010), obtivesse pelo menos 150 pontos de produção bibliográfica. De acordo com a própria avaliação disponível do site (<http://trienal.capes.gov.br>), os docentes que atingem essa pontuação são considerados altamente produtivos. Esse sistema de avaliação foi desenvolvido pela CAPES em 1976 é utilizado tanto para programas de pós graduação que já estão em funcionamento, como para propostas de novos cursos de pós graduação. Quanto aos cursos que já estão em vigor, é realizado o acompanhamento anual e a avaliação trienal do desempenho de todos os programas e cursos que integram o Sistema Nacional de Pós-graduação, SNPG. Os resultados desse processo, representam uma nota que varia de "1" a "7" e fundamentam a deliberação do Conselho Nacional de Educação (CNE) junto ao Ministério de Educação e Cultura (MEC) sobre quais os cursos obterão a renovação de "reconhecimento", a vigorar no triênio subsequente. Com relação às novas propostas, a CAPES analisa a qualidade das propostas, como também se elas atendem ao padrão de qualidade exigido para esse nível de formação. Em seguida, encaminha os resultados dessa avaliação para, nos termos da legislação vigente, fundamentar a deliberação do CNE junto ao MEC sobre o reconhecimento desses cursos e sua incorporação ao SNPG. Esse sistema de avaliação, embora importante no que se refere a um melhor acompanhamento do funcionamento dos cursos, tem implicado em processos de exclusão, muitas vezes, de professores de notável competência acadêmica, mas que, por razões diversas, não são produtivos nos moldes estabelecidos pelo Qualis/Capes; de intensificação e sobrecarga de trabalho dos que produzem naqueles moldes; e mesmo, de elevada competição pela visibilidade acadêmica e publicação nos periódicos ditos de excelência. Os impactos psicossociais sobre a subjetividade do trabalho nesse novo contexto são certamente significativos, mas ainda pouco explorados.

É pertinente refletir sobre quem define os critérios e as regras para que um docente seja realmente considerado produtivo. Os comitês de avaliação da CAPES são compostos por professores que também precisam estar em dia com a produção científica. Dentro desse raciocínio, os professores impõem regras para que eles mesmos cumpram. Na maioria das vezes, alcançar esse patamar de produção é extenuante e profundamente

cansativo, mas a lógica da produtividade está tão firmemente introjetada e naturalizada nas mentes dos docentes que pouco se registra em termos de contestação mais politicamente organizada. Adere-se ou não o sistema. Neste último caso, com perdas e constrangimentos não apenas psíquicos/simbólicos (autoestima, não pertencer ao grupo produtivo), mas também materiais (não está vinculado a um programa de pós-graduação exclui os professores das oportunidades de acessarem os recursos financeiros e as entidades de fomento).

A busca pela produtividade possibilita também uma concorrência muito acirrada para verificar quem produz, o quanto produz e de quem são os projetos aprovados nas instâncias de fomento, quem pode ou não orientar na pós-graduação com base no conceito do “produzir” mais, quem ocupará as funções administrativas e de órgãos importantes de fomento ou mesmo irá conseguir recursos para custear suas pesquisas (baseadas em critérios produtivistas). Esse quadro compromete ainda mais o trabalho docente, tornando-o não apenas mais precário (no sentido de intenso, sobrecarregado, competitivo), mas provocando problemas na vivência de todos aqueles que trabalham nas instituições de ensino superior. Nas IES públicas, têm-se visto a flexibilização do trabalho docente com suas novas atribuições. O professor tem inúmeros relatórios para preencher: relatório de previsão de participação em eventos científicos, relatórios de produtividade anual, relatórios de atualização de currículo, planejamento de trabalho anual, relatórios de progressão, relatórios de capacitação, emissão de pareceres sobre “tudo”. Ademais da necessidade já comentada de estar anualmente submetido a rigorosos processos de avaliação, feita intra e extra instituição, que buscam medir a eficiência do professor quantitativamente no que se refere à sua produtividade e a avaliação didático-metodológica procedida pelos seus alunos e pares. (FRANÇA, 2011)

Essa situação vivida pelos professores remete a noção de sofrimento no trabalho trazida por Cristophe Dejours. De acordo com o autor, alguns fatores corroboram para que o indivíduo sofra com o trabalho, a saber: o trabalho excessivo, o sofrimento dos que temem não satisfazer às exigências dos patrões, ou de não estar à altura das imposições da organização do trabalho, como a imposição de horários, a exigência de formação, de informação, de experiência, de aprendizagem. (DEJOURS, 2001)

Para o autor, as relações intersubjetivas no trabalho vão viabilizar a construção de estratégias defensivas, sejam elas individuais ou coletivas, com o objetivo de enfrentar o sofrimento no trabalho. Assim, os indivíduos utilizam algumas estratégias para enfrentar o sofrimento no trabalho e cumprir o que está prescrito, buscando corresponder às expectativas da organização. Essas estratégias defensivas em alguns momentos podem confundir os

próprios desejos do indivíduo com a imposição organizacional, que substitui seu livre arbítrio. O sujeito acaba por tolerar tudo sem considerar sua própria vontade. A organização do trabalho seria o veículo da vontade do trabalhador, a tal ponto poderosa que, no fim, o trabalhador se sente habitado pelo estranho. (DEJOURS, 1992)

Chauí (1999) faz uma crítica à universidade pública que também se adapta a ideologia neoliberal não apenas pela precarização, mas pela alienação que essa tal ideologia acarreta. Nesse sentido, ela discute sobre algumas situações que se tornaram hegemônicas na mente universitária, especialmente no corpo docente que compõe as universidades, a saber:

1. Aceitação da idéia universitária sem nenhuma consideração sobre a situação do ensino de primeiro e segundo graus, como se a universidade nada tivesse a ver com eles e nenhuma responsabilidade lhe coubesse na situação em que se encontram;

2. Aceitação da avaliação acadêmica pelo critério da titulação e das publicações, com total descaso pela docência, critério usado pelas universidades norte- americanas nas quais a luta pelos cargos e pela efetivação é feita a partir dos critérios quantitativos de produção, publicada pela origem do título de PHD;

3. Aceitação do critério de distribuição dos recursos públicos para a pesquisa a partir da idéia de “linhas de pesquisa”, critério que faz sentido para as áreas que operam com grandes laboratórios e com grandes equipes de pesquisadores, mas que não faz nenhum sentido nas áreas de humanidades e nos campos de pesquisa teórica fundamental;

4. A aceitação da ideia de modernização racionalizadora pela privatização e terceirização da atividade universitária, a universidade participando da economia e da sociedade como prestadora de serviços à empresas privadas, com total descaso pela pesquisa fundamental e de longo prazo. (CHAUÍ, 1999)

A autora continua sua crítica, afirmando que da mesma forma que os operários da indústria perderam sua referência de classe e de luta com a ideologia neoliberal e o aumento do desemprego, assim também aconteceu com os professores universitários. Os docentes tendem a imitar os procedimentos de organização e luta dos trabalhadores de economia privada, assumindo a lógica de mercado e, portanto, negando o princípio democrático da autonomia e da liberdade.

Chauí (1999) na seção “500 DC” da Folha de São Paulo trata da precarização do trabalho docente quando comenta sobre a flexibilização dos contratos, como também sem seleção para os docentes fazerem parte do quadro de servidores das IES. Sua crítica atinge diretamente a lógica de mercado e o descaso com a qualidade da formação universitária que estão por trás das transformações institucionais do sistema de educação superior do país:

“A “flexibilização” é o corolário da “autonomia”. Na linguagem do Ministério da Educação, “flexibilizar” significa: 1) eliminar o regime único de trabalho, o concurso público e a dedicação exclusiva, substituindo-os por “contratos flexíveis”, isto é, temporários e precários. [...] O recrutamento de professores é feito sem levar em consideração se dominam ou não o campo de conhecimentos de sua disciplina e as relações entre ela e outras afins – o professor é contratado ou por ser um pesquisador promissor que se dedica a algo muito especializado, ou porque, não tendo vocação para a pesquisa, aceita ser escorchado e arrojado por contratos de trabalho temporários e precários, ou melhor, “flexíveis”. A docência é pensada como habilitação rápida para graduados, que precisam entrar rapidamente num mercado de trabalho do qual serão expulsos em poucos anos, pois tornam-se, em pouco tempo, jovens obsoletos e descartáveis; ou como correia de transmissão entre pesquisadores e treino para novos pesquisadores. Transmissão e adestramento. Desapareceu, portanto, a marca essencial da docência: formação.” (CHAUÍ, 1999)

O ensino superior vem sendo cada vez mais tido como um bem privado, quase mercadoria. A adoção de modelos gerenciais ou empresariais de administração universitárias são apenas alguns dos resultados nas muitas mudanças na economia pós-fordista e na organização do Estado pós-moderno ou pós-Estado do Bem-Estar. Um modelo neoprofissional tem sido marcante na maioria das instituições de educação superior que destaca o ensino caracterizado por escolas profissionais. Nesse sentido, à medida que evoluem as reformas em vários países, as universidades tendem a se parecer cada vez mais entre si, já que estão subsumidas à economia, especialmente pela competitividade econômica de mercado. (SGUISSARDI, 2006)

A precarização do ensino superior é considerada uma marca do alcance da ideologia neoliberal. Essa ideologia se manifesta até mesmo nos redutos onde deveria haver um pensamento mais crítico, de resistência e de contestação. Ao contrário do que se imaginou, a universidade e, mais especificamente, a docência vem sofrendo as consequências desse modelo que compromete não apenas a atividade profissional e a vida dos trabalhadores flexibilizados, muitas vezes sem qualificação profissional, mas também professores efetivos do ensino superior, com um alto grau de aperfeiçoamento se vêem reféns desse estilo de vida imposto pela exacerbação da ideologia de mercado. A própria qualidade do ensino e da formação é afetada.

3. METODOLOGIA

3.1 – Da natureza da pesquisa e da escolha do método

O trabalho em questão possuiu uma natureza crítica e política. Herculano (2007) destaca a importância de estudos críticos no âmbito das ciências sociais e ainda reforça afirmando que construir um problema no campo das Ciências Sociais tem a ver com refletir criticamente. Criticar não é denunciar o falso, mas fazer falar o silêncio, tornar explícito o que está implícito em um discurso (fala ou texto), descobrir premissas que o norteiam. É realizar um ‘trabalho interpretativo com relação a pensamentos e discursos dados’. (HERCULANO, 2007, p. 4)

O trabalho científico deve obedecer a uma linha de raciocínio que representa a forma como o pesquisador enxerga o mundo. Considerando que se trata de um estudo qualitativo e tendo em vista os conceitos trazidos por Burrell e Morgan (1979), a presente pesquisa se fundamenta no paradigma interpretativo, baseando-se em uma epistemologia dialética de cunho antipositivista, que contempla, portanto, as contradições e os conflitos dos fenômenos que serão estudados. O método dialético penetra no mundo dos fenômenos por meio de sua ação recíproca, da contradição inerente ao fenômeno e das modificações que ela sofre em sociedade. (LAKATOS e MARCONI, 2006). Os fenômenos que são tidos como objetos de estudo pelas ciências sociais são considerados como relativizados, em outras palavras, devem ser analisados sob a ótica dos indivíduos que os vivenciam. Diante disso, esta pesquisa se ocupará de extrair o significado dos temas em foco para os docentes que vivenciam as mudanças no mundo do trabalho. Nesse sentido, a pesquisa qualitativa está interessada em como os significados são construídos, como as pessoas dão sentido às suas vivências no mundo. O objetivo principal, na pesquisa qualitativa, é descobrir e interpretar esses significados. (MERRIAN, 2009)

Burrell e Morgan (1979) classificam essa abordagem metodológica como ideográfica. Nela, é enfatizada a análise das constatações subjetivas que os sujeitos da pesquisa geram a partir do desenvolvimento de suas atividades evidências diárias, ou seja, de sua experiência. O referido método leva em conta que a subjetividade dos indivíduos é fator fundamental para revelar a natureza dos fenômenos estudados. Ademais, a abordagem qualitativa permite entender várias características do fenômeno social dentro do próprio ambiente natural, há, portanto, um interesse em compreender como se desenvolvem as

experiências e as criações dos indivíduos em seu ambiente natural e em suas atividades do dia a dia.

Tendo em vista essa escolha metodológica, a pesquisa de campo fundamentou-se na abordagem qualitativa e teve como recurso o estudo de caso. Para Yin (2003), o estudo de caso é utilizado em muitas situações que contribuem para o nosso conhecimento do indivíduo, do grupo, do social e da política e de fenômenos relacionados. Ele ainda reforça a idéia de que o estudo de caso permite que o investigador tenha uma visão holística do fenômeno, bem como das características principais da vida-real. O estudo de caso é uma estratégia alternativa nos estudos e pesquisas em ciências sociais. Ele é comumente utilizado nas pesquisas em psicologia, sociologia e ciências políticas (Yin, 2003).

De acordo com Eisenhardt (1989), o estudo de caso é uma estratégia de pesquisa pela qual se compreende a dinâmica de um fenômeno a partir de sua singularidade e que pode ser apreendida pela observação de um caso único.

O trabalho também constituiu um estudo exploratório, uma vez que tratou de examinar o problema que, apesar de já contar com estudos sobre a temática, ainda tem muito a ser explorado. Dessa forma, é possível um maior conhecimento acerca do fenômeno e da temática em questão. (SAMPHERE, COLLADO e LUCIO, 1998). A pesquisa utilizou-se de entrevista semi-estruturada que foi tratada com o recurso da análise do discurso.

3.2 - O objeto e os sujeitos da pesquisa

No contexto da precarização do serviço público, a pesquisa verificou os impactos do processo precarização/flexibilização do trabalho sobre os docentes que atuam na pós-graduação.

O estudo foi feito na Universidade Federal da Paraíba e a escolha dos sujeitos da pesquisa foi feita por amostragem por julgamento, que, de acordo com Malhotra (2001), constitui uma forma de amostra não-probabilística, por conveniência, cujo elemento da população é selecionado de acordo com a avaliação do pesquisador, quer por conveniência, quer por afinidade de relacionamento.

Dessa forma, pelo critério de acessibilidade, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com professores efetivos em regime de dedicação exclusiva que atuam na pós-graduação. O objetivo, portanto, foi o de destacar como esses indivíduos, no exercício de suas atividades, são afetados pela lógica de precarização do trabalho, cada um com suas particularidades e vivências específicas. O foco nos professores que atuam na pós-graduação,

además de responderem às obrigações docentes na graduação, se deu pelo fato de que é nesse nível de atividade que as mudanças e o controle institucionais voltados para resultados foram mais radicalmente implementados, conforme acima explanado.

3.3 – A coleta das informações

A pesquisa constituiu-se de um estudo de caso, cujo centro foi o professor da Universidade Federal da Paraíba. Para tanto, contou com três categorias centrais de análise que balizaram as entrevistas semi-estruturadas, permitindo que fossem apreendidos os significados e as percepções dos sujeitos sobre os temas da pesquisa; foram elas: as mudanças institucionais na atividade docente; a precarização do trabalho no ensino superior; e o sofrimento no trabalho

Dentro da categoria ideologia e subjetividade dos docentes abordou-se como os docentes apreendem as inovações tecnológicas, a insuficiência do quadro docente com a ampliação da oferta de vagas, a permanência no programa de pós-graduação e as cobranças sofridas por eles advindas da Universidade. Quanto à categoria Precarização do trabalho no Ensino superior, foram discutidos aspectos como a pluralização de atividades e a conciliação do tempo dedicado ao trabalho com o tempo necessário à vida pessoal. Por fim, a última categoria ou tema que guiou o roteiro de entrevistas debruçou-se sobre os impactos psicossociais das mudanças que acarretam sobrecarga de trabalho, pressão por produtividade e a competitividade oriunda dessas novas exigências.

Cada categoria definida na pesquisa esteve diretamente ligada a um objetivo específico do trabalho. Dessa forma, os objetivos específicos nos ajudaram a alcançar o objetivo geral da pesquisa, qual seja o de analisar os efeitos da precarização do trabalho sobre os docentes efetivos com dedicação exclusiva da Universidade Federal da Paraíba.

O quadro abaixo demonstra as categorias e variáveis a serem trabalhadas, de acordo com os objetivos da pesquisa.

OBJETIVO GERAL	Estudar os impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORIAS	VARIÁVEIS	BASE TEÓRICA
Conhecer a percepção dos docentes acerca das mudanças institucionais que afetaram seu trabalho	As mudanças institucionais na atividade docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inovações técnicas e didáticas ▪ Redução do quadro de docentes com ampliação da oferta de vagas. ▪ Cobranças institucionais 	LEMOS, BOTOMÉ, FRANÇA.
Descrever a natureza e as características centrais da realização do trabalho docente e como ela foi alterada com as mudanças neoliberais.	Precarização do trabalho no Ensino superior	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pluralização de atividades (Pesquisa, Ensino e Extensão, Atividades Administrativas) ▪ Acesso a recursos facilitadores ▪ Tempo dedicado ao trabalho. 	BOSI, LEMOS, LÉDA, CUNHA, CHAUI, FRANÇA.
Analisar os impactos da precarização/flexibilização do trabalho dos professores.	Sofrimento no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga de trabalho; ▪ Pressão por produtividade ▪ Relação vida pessoal x trabalho; ▪ Competição 	LINHART, ALVES, FRANÇA ANTUNES, SANTOS, CHAUI

Quadro 1: Categorias, objetivos e variáveis da pesquisa/ Fonte: Elaboração própria

Os roteiros de entrevista, que estão em anexo no apêndice do trabalho, foram construídos, com base nas categorias e nas respectivas variáveis apresentadas no quadro acima. Foi a partir delas que foram alcançados os objetivos da pesquisa. As entrevistas foram desenvolvidas, em sua totalidade, na Universidade. Ademais, todas as entrevistas foram realizadas com prévio agendamento entre o entrevistador o docente. Com objetivo de facilitar o processo de coleta das informações, as entrevistas foram gravadas com o prévio

consentimento dos entrevistados. Buscando obedecer aos princípios éticos, foi elaborado um termo de consentimento livre e esclarecido, a fim de asseverar o anonimato do professor entrevistado.

Os roteiros de entrevistas foram elaborados, levantando questões que visam conhecer melhor o ambiente estudado, assim como a percepção dos trabalhadores a respeito dos fenômenos que se pretende conhecer.

3.4 O tratamento dos dados

Os dados foram tratados a partir da técnica da Análise do Discurso. Para fazer essa análise, foi necessário, portanto, levar em consideração não só os aspectos verbais ou lingüísticos, como também os paraverbais ou paralingüísticos. Os aspectos paraverbais denotam as pausas, as entonações, as hesitações. Os aspectos não-verbais significam gestos, olhares, postura corporal. Neste sentido, ao fazer a análise do material oriundo das entrevistas ou dos encontros, considerou-se não apenas as transcrições, que foram feitas na íntegra, mas a notas de campo resultante das suas observações e impressões do pesquisador. (VERGARA, 2008)

Minayo (1993) define três etapas centrais a serem seguidas no tratamento dos dados em uma pesquisa qualitativa, são elas:

- 1) Ordenação dos dados: o pesquisador realiza um mapeamento de todas as informações coletadas, organizando os relatos, com o objetivo de facilitar a classificação dos dados, seguindo as categorias de análise pré-estabelecidas;
- 2) Classificação dos dados: refere-se à sistematização dos dados, considerando as categorias e as variáveis estabelecidas de acordo com os objetivos da pesquisa;
- 3) Análise final: etapa em que o pesquisador realiza as interações entre os dados levantados nas entrevistas, as informações levantadas nos documentos, o referencial teórico utilizado como base para a pesquisa e os objetivos pretendidos.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo se faz a análise dos dados coletados na parte prática da pesquisa com base nos conhecimentos levantados no referencial teórico construído ao longo deste trabalho. Os relatos mais importantes extraídos dos depoimentos dos professores e sua análise estão agrupados em seções específicas, que correspondem às questões de pesquisa e aos objetivos traçados.

4.1 - Perfil sócio-profissional dos professores

A pesquisa foi desenvolvida com seis professores de pós-graduação da UFPB. Os professores entrevistados fazem parte dos Programas de Pós Graduação em Administração, Ciências da Informação, Ciências Sociais, Letras, Pedagogia e Psicologia. Além disso, buscou-se ouvir o presidente do Sindicato dos Docentes da Universidade Federal da Paraíba - ADUFPB na intenção de saber a postura do sindicato frente ao processo de precarização do trabalho docente.

O critério estabelecido para a entrevista foi o de acessibilidade e/ou o de antiguidade no programa. Ademais, buscou-se apenas entrevistar os professores da pós-graduação da área das ciências humanas. A duração média das entrevistas girou em torno de 1h15.

Foram entrevistados três homens e três mulheres, com idades entre 40 e 69 anos. Cinco desses professores têm filhos e quatro deles ainda têm filhos pequenos dentro de casa. Com relação à titulação, todos os entrevistados são doutores com tempo de trabalho variando entre 10 a 35 anos.

Neste sentido, construiu-se o quadro 02 com os dados básicos a respeito do perfil dos professores entrevistados, conforme informação a seguir:

Código	Sexo	Idade	Filhos/ Idade	Formação	Local de Trabalho	Tempo de Serviço	Vínculo Institucional
P1	Fem.	65	1/ 46 anos	Ciências da Informação	PPCGI	24 anos	Associado IV
P2	Mas.	40	1/ 1 ano	Ciências da Computação	PPGA	10 anos	Adjunto II
P3	Mas.	48	3/ 7,10, 21 anos	Licenciatura em Geografia	PPGE	20 anos	Associado II
P4	Mas.	47	1/ 4 anos	Bacharelado em Psicologia	PPGP	10 anos	Associado II
P5	Fem.	69	-	Ciências Sociais	PPGS	35 anos	Associado IV
P6	Fem.	46	1/ 06 anos	Licenciatura em Letras	PPGL	21 anos	Associado II

Quadro 02: Perfil dos professores entrevistados.

FONTE: Elaboração do próprio autor, 2012.

*Utilizou-se da abreviação **Fem.**, para feminino; e **Mas.**, para masculino.

4.2 - Ideologia e subjetividade dos docentes

Dentro dessa temática trabalhou-se com os elementos: inovação técnica, redução do quadro de docentes com a ampliação da oferta de vagas, a escolha por fazer parte da pós graduação e o movimento grevista. Nessa categoria buscou-se compreender também como as mudanças que ocorreram na administração do Estado, especialmente com a Administração Gerencial, e na reforma do Ensino Superior afetaram a vida dos docentes de pós-graduação.

De um modo geral, os docentes se dizem afetados pelas mudanças institucionais, particularmente pelas salas de aulas mais cheias e pela má qualidade do alunado que ingressa no ensino superior. Alguns deles elogiam o processo de universalização do ensino, mas fazem suas ressalvas quanto à falta de estrutura ofertada pela Universidade. Como se vê a seguir:

Uma necessidade mal preparada. O aumento de número de vagas nas instituições públicas é o aumento conseqüentemente de carga horária. Houve o aumento de professores também. Mas foi mal planejada, porque uma coisa não acompanhou a outra. A melhora da infra-estrutura não acompanhou o aumento do número de pessoas. (...) Então você tem uma cadeia de reformas que foram mal planejadas e mal executadas. A ficha cai e você só se dá conta depois. Você tá tão no meio das mudanças que você só se dá conta quando você entra na sala de aula e vê que tem 60 pessoas em sala E você olha e diz: poxa, curso de graduação tem 60 pessoas aí é quando você constata: pô, é a reforma. (P3)

A última turma que eu peguei, que foi uma turma do Reuni... Gente, o pessoal entra porque foi aberto vaga e é importante dar uma subida no ego desses alunos que nunca tiveram oportunidade, que nunca tiveram acesso, mas acho que isso tem que ser visto de outra forma. (...) A minha reticência a essa política é exatamente essa: ter escancarado demais sem ter condições de colocar os alunos pra estudar com mais

estrutura. Aí os alunos saem com uma bagagem muito a desejar. Aí acaba a Universidade dando um tiro no pé. (P5)

Eu vejo essas mudanças de forma muito positiva. Se você chega em sala de aula, tem 10 pessoas a mais, mas se você pensar que no nosso país tem muita gente que não consegue nem ler, a gente esquece isso. Eu prefiro me sobrecarregar um pouquinho, mas que outras pessoas tenham oportunidade. Não adianta eu ficar no bem bom enquanto um monte de gente precisa estudar e melhorar de vida (P4)

Na graduação, a gente tem turma com 70 alunos e nós não temos sala de aula que comporte esses alunos e nós estamos tendo aulas nos auditórios. Quer dizer, foi um aumento significativo de trabalho inclusive. Porque essas turmas são tão grandes também? Por que a gente não tem professor pra dividir. Essas turmas não são tão grande, mas também porque não há numero de professor suficiente pra esses alunos. Ai o que faz? Junta a turma porque não tem professor. E acaba que o professor da aula para duas turmas. É uma carga muito maior para o professor. Não houve aumento suficiente para cobrir as necessidades do aumento dos alunos. (P6)

É pertinente lembrar que essas mudanças fazem parte da Reforma Universitária que aconteceu no governo Lula, que previu, dentre outras metas, a reposição do quadro de docentes e o aumento do número de vagas. (OTRANTO, 2006) No entanto, observas-se que as diferentes iniciativas pretenderam ampliar as vagas nas instituições sem a garantia de recursos públicos proporcionais. As contratações efetivadas estiveram muito aquém da demanda oriunda da ampliação dos cursos e das vagas ofertadas (LUGÃO; ABRANTES, BRUNOZI JR.; SILVA; SOUZA, 2011).

Com base nas mudanças destacadas por Otranto (2006) e reforçadas por Godói e Xavier (2012), os professores foram questionados a cerca da sua percepção sobre o que muda nas atribuições dos docentes relativamente a como era seu trabalho antes da reformas e como é na atualidade. Essa questão não pôde ser respondida por todos os docentes, uma vez que apenas uma parte deles estava trabalhando na universidade antes de 1990, período que marca o início das mudanças estruturais e institucionais. Os demais, afirmaram que não tinham condições de fazer paralelo, já que, nessa época, eram apenas alunos.

Com relação aos professores que puderam se posicionar quanto às diferenças, de modo geral, eles comentam que hoje as atribuições são mais claras e que os programas de pós-graduação estão mais organizados, sistematizados. De acordo com os docentes, não havia credenciamento, recredenciamento, nem descredenciamento¹⁴ como forma de ingressar ou de sair da pós-graduação.

¹⁴ Esses conceitos são aplicados para ingresso, regresso ou desligamento de professore que estejam vinculados ou estejam querendo se vincular ao programas de pós-graduação. Na Resolução Interna nº 1/2010 do PPGA (Programa de Pós-Graduação em Administração), o credenciamento e o recredenciamento de docentes ocorrerá mediante solicitação encaminhada pelo professor interessado à coordenação, acompanhada do seu currículo Lattes e plano de trabalho, destacando seu interesse, disponibilidade e competência para desenvolver atividades de pesquisa, ensino e orientação de dissertações e teses nas linhas de pesquisa do relativo programa.

Outro professor destacou que um elemento gerador de mais cobrança por produtividade e por publicação é que o orçamento da Universidade Federal é dividido por Centros. Logo, recebe mais recursos o centro que tiver um número mais elevado de publicações, o que é um aspecto gerador de mais exigências.

No entanto, o consenso geral é que, apesar de estar mais sistematizado, ser professor de pós-graduação gera uma carga de trabalho mais intensa para os docentes.

Olhe, quando eu entrei na universidade Federal da Paraíba, já existia o mestrado, mas não havia um envolvimento tão grande. As pessoas não valorizavam tanto o fato de participarem de um programa de pós-graduação como hoje valorizam. Lá atrás não havia credenciamento, nem recredenciamento, nem descredenciamento de professor, como existe hoje. Talvez hoje esteja mais democrático, antes era mais panelinha. Mas quanto à atribuição, tem muita diferença. Hoje, eu vejo minha colega que é coordenadora do programa que diz assim: eu vou me descredenciar. Eu vou descredenciar a mim mesma por que eu não estou atingindo a produção que a CAPES quer. (P1)

Acho que hoje é mais organizado. Mas quem inoculou essa psicose de produtivismo foi o Paulo Renato na época de Fernando Henrique, com toda essa pujança neoliberal que vai bater na educação de uma forma brutal. (P5)

Na década de 90 não existia tanta cobrança. Na década de 90, na verdade, existia uma grande confusão. Hoje, existe uma pressão mais clara, ou seja, se você não fizer isso, você estará em outra categoria. (P3)

Sim, muita diferença. Eu voltei do doutorado em 2002 e percebi muito essa cobrança. Não era assim em 1990. E não é só na pós-graduação, porque o orçamento da universidade é dividido pelos centros. O que mais pesa na planilha de orçamentos são as publicações. Os recursos são distribuídos aos centros com o maior nível de publicação. Ai é que a cobrança aumenta. (P6)

As falas “era muita panelinha”, “ não havia um envolvimento tão grande”, “ na década de 90 existia uma grande confusão” denotam a organização menos criteriosa e o baixo controle sobre do sistema anterior, denotam mesmo que, em muitos casos, a pós-graduação era regida por pessoas que defendiam seus interesses particulares e não tendo por primazia o compromisso e empenho no fazer crescer a qualidade dos programas. Porém, é possível inferir, a partir dos relatos dos professores, que o compromisso e o empenho atuais estão diretamente associados aos sacrifícios gerados pela sobrecarga de trabalho.

Ainda no tema das principais mudanças e, mais especificamente, no que remete aos novos recursos tecnológicos e seus impactos sobre o trabalho dos docentes, os professores discutiram de maneira bastante criteriosa. Efetivamente, todos eles falaram da importância da

tecnologia para a sua vida e para o desenvolvimento dos seus trabalhos, no entanto, descrevem as inovações como perniciosas e que tomam muito tempo, inclusive, porque geram mais necessidade de trabalho. Os relatos esclarecem:

Antes eu me distraía muito com e-mail, com redes sociais. (...) Perdia muito tempo. E-mail também eu procuro ser muito objetivo, mas tem muita demanda por e-mail, então eu ainda acabo me atrapalhando. E o que acontece é que e-mail, hoje, dá acesso a muito trabalho em qualquer momento. (P2)

Hoje é muito difícil viver sem e-mail. Eu passo dois ou três dias fora e chego e tem 50 ou 60 e-mails para ler. Hoje uma revista te manda um artigo para você fazer um parecer e um artigo para você fazer a prova final e pede para que você reenvie em 48 horas. A tecnologia traz problemas para quem não sabe controlar. A maioria dos meus mestrandos e doutorandos estão todos pendurados no facebook... Então, é menos tempo para o trabalho, menos tempo para festas, menos tempo para o contato com a família... Como a informação é processada, ela gera uma sobrecarga para os professores. (P4)

Eu não sou muito ligada em máquinas... Hoje tem gente que praticamente está reduzido à virtualidade da comunicação. Eu preciso me disciplinar. Você entra e começa a ver uma coisa, depois vê outra e outra e você não sai mais do computador. Acho que o e-mail agiliza muito... Quebra um galho muito grande, mas se você não tiver cuidado, você fica escravo da máquina. (P5)

No roteiro de entrevista buscou-se conhecer o que motivou os professores a estarem trabalhando na pós-graduação. Sabe-se que é escolha do docente e que para ingressar na pós ele necessita de aprovação em um projeto. Caso esse projeto seja aprovado, o docente fará parte da grade de professores da pós-graduação. Ademais, convém destacar que o professor não recebe nenhuma vantagem salarial por fazer parte do programa, surgindo, portanto, o interesse de questionar o motivo pelo qual ele tem interesse em fazer parte do programa de pós-graduação.

As respostas foram convergentes: os professores destacaram que nunca haviam parado para pensar sobre isso, mas que julgavam ser um compromisso social, uma forma de retribuir ao Estado a oportunidade que eles tiveram de aprofundar seus conhecimentos. Alguns deles afirmaram, também, que haviam sido treinados para isso, portanto, não se imaginavam não sendo professores de pós-graduação. Ademais, os docentes declararam que gostam da atuação como pesquisador.

Aqui, sobressalta a dimensão mais subjetiva, de conteúdo moral, de realização profissional, da necessidade de ser reconhecido pelos pares, de autoestima. Essa dimensão, como ricamente discute Gaulejac (2007) na análise das estratégias modernas do capital de domínio psicológico do trabalhador, parece ser bem apropriada pelo Estado quando incute a

lógica do produtivismo na educação. Os professores sabem que trabalhar na pós-graduação implica em mais trabalho, em sacrifícios pessoais, mas parece haver uma compensação psicológica e dela a lógica do produtivismo se apropria para extrair mais trabalho. Nesse sentido, é possível se questionar se há limites para o sacrifício, uma vez que a realização psicológica está cada vez mais ligada à sobrecarga de trabalho e à exploração. No entanto, cada vez mais, a lógica neoliberal que instrui as reformas institucionais diz que não há possibilidade de dissociação.

Porque não entendo que você se beneficie da universidade para você fazer um curso de pós-graduação e ao voltar você não dá sua parcela de contribuição. As pessoas saem passam 4 anos estudando, recebendo um salário, recebendo uma bolsa e na volta só tem o benefício do salário aumentado. Você não vai dar essa contrapartida? Seria como uma responsabilidade social que cada um deve ter para com os que ficaram, para com os que não foram, para os que estão se formando, para os que não tiveram a mesma oportunidade e que precisam desse compartilhamento. (P1)

Eu não sei responder... Ninguém me forçou a isso. Por que eu fui treinado para isso desde a graduação. Eu fiz a opção porque eu fui treinado pra isso desde o início. Quando eu entrei na graduação, eu já fazia parte do grupo de pesquisa. Quando eu terminei a graduação, automaticamente, eu fui fazer mestrado e doutorado, na sequência... Porque eu gosto de fazer. (P3)

Falando objetivamente, não foi uma escolha, eu achava que era quase obrigatório ingressar na pós-graduação. Agora se tu me perguntar por que permaneço, a resposta não é simples, há justificativas pequenas, mas todas elas vinculadas ao desejo de ser pesquisador, porque a pós-graduação eu interpreto mais como pesquisa do que como docência. É aquela história das paixões... A gente não explica... Não há uma justificativa racional, apenas o desejo de ser pesquisador. (P2)

Fazer parte da pós-graduação foi algo natural. Quando eu terminei meu doutorado, foi uma forma de dar retorno. Então foi uma escolha natural. Era a possibilidade de eu “pagar” o que foi feito por mim. Se não fossem as possibilidades que me foram dadas, eu não teria ido tão longe. É a forma que eu encontro de retribuir. (P6)

Ainda nessa categoria, procurou-se conhecer a postura dos professores a respeito do movimento grevista que estava acontecendo na Universidade Federal da Paraíba e em outras tantas IFES do Brasil.

Os relatos dos professores a respeito do movimento bem como suas percepções são divergentes. Alguns professores julgam que o movimento está desgastado e que os ganhos são muito pequenos frente aos danos que o movimento causa, principalmente aos alunos. Outros ainda acreditam na greve, discutem acerca do governo e afirmam que a categoria está pouco mobilizada e muito apática.

Os relatos nos permitem inferir sobre o individualismo estimulado pela ideologia neoliberal. Esse individualismo fragiliza as lutas históricas por autopreservação e por direitos

da categoria, conquistadas por meio da ação coletiva. A fragmentação e a segmentação das identidades de classe inerentes às transformações do capitalismo contemporâneo enfraquecem essa ação coletiva gerando nos indivíduos pouco crédito no movimento e, portanto, menos mobilização. Offe (1995) destaca que a reestruturação produtiva e as políticas neoliberais afetaram o emprego, mas tiveram um efeito muito mais danoso no que tange à redução de poder de barganha da classe trabalhadora.

Infelizmente, dentro de um governo que eu aposte, estou achando que se está repetindo coisas que a gente criticou. Acho também que a nossa categoria está numa apatia, numa falta de mobilização. Falta denunciar, batalhar, mas vamos ver... Eu acredito na história... Eu acredito que iremos reverter .(P5)

Olha, eu penso que esse tipo de movimento não consegue mais ter o alcance desejado. Quem perde com isso são os alunos e somos nós. Todo mundo perde... Os alunos mais... Vejo que aqui no curso tem um monte de gente de fora que se forma com muita dificuldade... Quanto mais demora pra eles se formarem, mais complica pra eles. Não acho que justifique parar tudo. (P4)

Uma fala de um professor chamou atenção, quando ele disse que se viu compelido a aceitar o movimento, já que, por fazer parte da categoria, era necessário acatar a decisão do grupo. No entanto, o professor afirma que às vezes preferia que o movimento não tivesse êxito para que o salário dos professores que não são tão comprometidos com a Universidade e com a pesquisa também não aumentasse. A afirmação a seguir expressa fortemente o individualismo competitivo da ideologia neoliberal, que se baseia na eficácia e na produtividade. Os indivíduos que produzem mais e que são mais eficazes e mais eficientes devem ter suas remunerações diferenciadas daqueles que não trabalham no mesmo ritmo e não comungam com os valores estabelecidos por essa ideologia, ainda que façam parte da mesma categoria.

No início, eu não fui a favor da greve. Comparativamente não é uma boa remuneração, agora se eu pensar que tem gente que ganha esse mesmo salário pra dar duas aulas por semana aqui na universidade, isso me revolta. Eu não sou insatisfeito com o meu salário, porém, sabendo que o governo não me permite ganhar mais do que isso, eu sou a favor da greve. Às vezes eu fico pensando que é bom não ganhar aumento por conta desses professores. (P2)

Foi perceptível que os professores percebem as mudanças institucionais como geradoras de mais atribuições, como o aumento do número de alunos. Contudo, os docentes se posicionam a favor da universalização do ensino superior, apesar de afirmarem que falta estrutura da Universidade, seja do ponto de vista físico, seja do ponto de vista humano, para receber um número maior de alunos.

Alguns dos professores entrevistados comentaram o aumento de atribuições de um professor entre os anos 1990 e os anos 2000. Eles afirmaram que existe hoje muita cobrança por produção e por publicação. Essa informação já havia sido trazida por Chauí (1997); Sguissardi (2005) e Léda (2006) ao afirmar que a universidade pública também está se adaptando à ideologia neoliberal, com a adoção de modelos gerenciais e empresariais de administração fundamentados na produtividade e na eficiência.

4.3 - Precarização do trabalho no ensino superior

De acordo com Lemos (2007), o professor possui uma pluralidade de atividades a serem desenvolvidas. Ele precisa ser um técnico especialista, pesquisador e cientista, bom orientador para os seus alunos, escritor para redigir livros e artigos e um bom administrador. A partir dessa noção, a pluralização das atividades e o aumento do tempo dedicado ao trabalho estão associados à noção de precarização do trabalho no ensino superior. Essa precarização é sentida na polivalência que leva à sobrecarga de trabalho, sendo essa uma das suas manifestações. É possível correlacioná-la, portanto, à estratégia do Estado de reduzir custos, limitando as contratações. Essa estratégia já foi discutida por Castel (1998) quando o autor afirmou que a precarização exige que o trabalhador esteja imediatamente disponível para adaptar-se às modificações da demanda. Também Antunes (2006) traz reflexões dessa natureza ao afirmar que cada vez mais a tendência do mercado é reduzir o número de trabalhadores.

Os docentes comentam sobre a pluralização de atividades com certa naturalidade. Relatam também que a atividade docente é extenuante, no entanto, em determinados momentos, mostram-se conformados e dispostos a trabalhar para a instituição a qual estão inseridos. Como pode ser observado a seguir:

Os professores hoje têm uma quantidade de atividades muito grande. Para eles participarem de um programa de pós-graduação eles precisam ter um projeto de pesquisa, então eles são também pesquisadores. Para eles participarem de um programa de pós-graduação eles são também orientadores, para eles serem professores de pós-graduação eles precisam de publicar, por ano, pelo menos no meu caso, 2 artigos em periódicos que tenham Qualis. Sem esquecer que a gente é professor na graduação, professor na pós. (P1)

Faço muitas atividades aqui (UFPB). São todas atividades que nos fazem crescer. Eu fui três anos membro do comitê da CAPES, é uma atividade de formação. Faço parte de comissões. Todas elas são muito esclarecedoras, eu não me arrependo de ter participado de nenhuma. (P2)

Eu sou vice-diretora de centro. Já fui chefe de departamento... É muito difícil. Na verdade, você nunca faz parte apenas da pós, você sempre é professor da graduação, mas você tem aula na graduação, aula na pós-graduação, as questões administrativas. Se bem que quando a gente tá na administração, diminui número de aulas. Mas mesmo assim... Você tem as orientações. Houve época, quando eu entrei na vice-direção do centro, eu tinha 10 orientandos de doutorado, tinha 5 orientandos de Pibic e mais 3 orientandos de mestrado. É muito difícil conciliar, principalmente administração e pós-graduação, sem falar na sala de aula. (P6)

Outro professor, como o caso do P4, afirma que como gosta de trabalhar, quer apenas ajudar a instituição a crescer.

A universidade é interessante porque ela dá margem para que você faça muita coisa. Essa questão de você querer ver a instituição crescer depende muito da visão empreendedora de cada um. (...) Quando você gosta de trabalhar, quando você é inquieto, quando você quer ajudar a instituição crescer, você trabalha. O que marca na sua vida profissional são os seus feitos. Não me sinto extenuado. De vez em quando a gente tem que colocar o pé no freio, mas isso tem muito a ver com o traço de personalidade de cada pessoa. Eu não me incomodo.

Percebeu-se também que os professores, inclusive o que não se diz sobrecarregado, procura ter suas válvulas de escape, como a prática de esportes na tentativa de aliviar as tensões e de se recarregar para continuar nas suas atividades. Eles se mostram conscientes da importância de ter um tempo de descanso, ainda que a finalidade seja estar pronto para o trabalho.

Eu jogo tênis no sábado por duas horas. Esse é o meu lazer. Lá eu descarrego as energias ruins. E volto renovado para continuar o trabalho. (P4)

Caminho na praia três ou quatro vezes pro semana. Isso é sagrado. Pode o mundo vir abaixo, mas eu só chego na universidade, depois da minha ginástica. Se tiver alguém morrendo, pode esperar eu fazer minha ginástica. Eu preciso disso. E faço sem culpa mesma. E eu digo a todo mundo: nem pressione. Imagina se eu não fizer... Eu acho que eu já tinha morrido. É lá que eu descarrego minhas endorfinas, adrenalinas, serotoninas. Eu fico mais estimulada para trabalhar. (P1)

Gosto de conversar bobagens, contar piadas...É muito importante você ter momentos de folga, se não a mente pipoca. (P3)

Na questão que tratou sobre a pluralidade de atividades que o professor precisa desempenhar, observou-se, através dos relatos que os professores, apesar de comentarem ser cansativa a atividade de docência, destacam que a atividade que mais extenua é a administrativa. Alguns deles sugerem que a administração deveria ficar a cargo de um profissional que pudesse exclusivamente administrar e que essa responsabilidade não deveria ser dos docentes que estão vinculados à pesquisa.

As falas remetem à questão da necessidade de mudança, no sentido de mais formação e profissionalização do quadro de funcionários administrativos da instituição e de toda uma cultura institucional, atentando para importância de mais autonomia das IFES. É pertinente lembrar que, contrariamente, o CNPQ estimula a participação de docentes nas atividades administrativas, pontuando esse tipo de atuação.

Eu já fui coordenadora alguns anos atrás. Por um tempo relativamente curto, mas foi uma experiência que eu achei insuficiente, que eu não participaria mais. Foi concomitante com a pesquisa, tinha as orientações, tinha as aulas, tinha tudo... Eu não parei de fazer nada. É profundamente delicado, toma muito tempo e tem discussões improdutivas. É um negócio perverso. Árido. As coisas não saem como a gente quer, são lentas. (P5)

Quando eu estava na administração, a pesquisa foi pro beleléu (...) Quando eu fui coordenador da pós, eu ficava o dia todo, praticamente, dentro da coordenação resolvendo problemas que eu poderia dizer são de três em três horas. De três em três horas tinha um problema para resolver: um aluno que precisava de um material, um professor que não implantou as notas, viagem para comprar passagens... As três atividades juntas é impraticável. Eu acho... Com eficiência... É impossível. (P3)

Há ainda as atividades administrativas... Essas sim, eu acho que não devia ser dadas a nós. Tudo atividade administrativa que tomam tempo e que deveriam ser elaboradas por outras pessoas que não fossem os professores. (...) Mas o pior mesmo é o professor ser obrigado a desempenhar as atividades administrativas. Eu não me sinto obrigado, mas em algumas situações, se eu não me candidatar, vai se candidatar uma pessoa que a gente sabe que não vai ser um bom administrador. Ai, a gente acaba se candidatando. (P2)

Agora o que eu sempre achei é que as atividades administrativas deveriam ser comandadas por administradores. Professor de pós-graduação deve tá voltado para pesquisa, para a orientação dos alunos, não para administração. Isso é o que mais toma tempo e você sempre deixa a sua pesquisa de lado. (P4)

Ainda permeando os aspectos sobre conciliar docência com administração, uma professora comenta a dificuldade de conciliar, inclusive porque gosta tanto da atividade administrativa quando de atuar na pós-graduação. Mas disse que vivencia um dilema, já que as exigências para permanecer credenciado à pós-graduação estão cada vez mais elevadas.

Nesses últimos dois anos eu conciliei porque eu já tinha artigo que eu publique e um livro. Quer dizer, eu não produzi nos últimos dois anos, eu publiquei nesses dois anos. Isso é dilema meu se eu vou me candidatar a direção de centro próximo ano porque eu acho muito difícil conciliar esse trabalho administrativo com a pós. E é horrível porque o trabalho que eu faço na pós-graduação eu gosto demais. Eu gosto de estudar, gosto da relação com o aluno, mas a exigência tá muito grande, tá cada vez mais alta da pós. Agora, eu também gosto muito da administração, mas ela exige muito. A administração é composta por pequenas coisinhas que tomam muito tempo. Quando eu to na minha sala, eu não consigo parar e ler um texto, o telefone não pára, e a todo o momento a gente tem que tá resolvendo pepino. (P6)

Outro aspecto que foi observado no relato dos docentes, durante as entrevistas: é que os professores que estão vinculados à pós graduação revelam que se sentem incomodados

com os professores que são doutores, mas que não se credenciam na pós. De acordo com os relatos, eles afirmam que não recebem nenhum benefício por fazerem parte da pós-graduação e que os outros doutores também deveriam se credenciar. Como pode ser visto nas falas:

Uma das coisas que me desagrada é saber que muitos colegas nossos que são doutores não atuam na pós-graduação. Eu acho que é uma obrigação do doutor ser professor da pós-graduação. É uma contrapartida pela oportunidade que nós tivemos em estudar. Eu assumi um compromisso social, eu deveria repor à universidade aquilo que ela me permitiu fazer. Mais grave é gente que está na universidade; pede afastamento para fazer doutorado; faz o doutorado; volta e não vale um doutor. Em administração nós temos mais de 30 doutores, conta quantos estão no PPGA? (cita os nomes dos professores). Nove professores de mais de 30. Isso revolta. (P2)

Hoje em dia, tudo o que você quer saber você encontra no currículo Lattes. A pós-graduação leva você a ter que mostrar o que você faz. Quem não faz nada, não tem o que mostrar. A pós-graduação é um lugar de gente vaidosa. Tem doutor que só dá aula, não faz mais nada, por isso não quer ir pra pós-graduação. (P3)

Tem uma quantidade muito grande de Doutores na UFPB, que não se interessam pela pós-graduação. Deveria haver uma forma de pressionar esses professores. (P1)

Cabe fazer uma reflexão sobre a fala de alguns docentes quando afirmam que os professores “só dão aula”. É perceptível um tom de desmerecimento que alguns professores dão ao ato de dar aula ou ao fato de ministrar aulas para a graduação. Esses relatos parecem carregados de preconceito com os professores que não querem ou não têm condições de se engajar à pós-graduação, como se eles fossem inferiores ou, pior, como se o ministrar aulas fosse muito pequeno frente à grandeza da pesquisa. Chauí (1997) critica a ideologia neoliberal transplantada para a universidade pública e discute quatro situações que se tornam hegemônica na mente universitária. Uma delas é a da avaliação acadêmica feita pelo critério de produção e titulação, havendo, portanto, um total descaso com a docência e fazendo com que a sala de aula fique aquém no critério de importância.

Os docentes, quando questionados acerca do tempo que se dedica ao trabalho, especialmente aos fins de semana, relataram que trabalham com muita frequência. Lemos (2011) afirma que a sobrecarga de trabalho gera a necessidade de os professores trabalharem no seu tempo de folga, impossibilitando que o docente possa se refazer e recarregar as energias para enfrentar o cotidiano no início da semana.

De modo geral, todos os entrevistados fazem alguma atividade relacionada ao trabalho nos fins de semana. Apenas dois professores afirmaram que não trabalham aos fins de semana. De acordo com eles, isso nem sempre foi assim, já que já se dedicaram muito ao trabalho anteriormente.

Uma docente destacou que fez um pacto consigo mesmo de não trabalhar desde que a filha nasceu. Que já havia trabalhado muito, compulsivamente, mas que hoje prefere atrasar os trabalhos. Ela constata que corre risco, mas enfatizou que trabalha de segunda a sexta. A professora afirmou que resolveu isso para que não sentisse uma péssima mãe e concluiu que conciliar vida pessoal e profissional é sempre deixar alguma coisa por fazer, principalmente quando se é mulher.

Humm... Praticamente todos! Ai você pergunta assim: é só o que você faz? Pode chegar na minha casa que o meu escritório está cheio. Por que eu trabalho em casa? Porque eu fico mais tranquila. (P1)

Infelizmente, todo o final de semana. Agora, não significa o tempo todo. Mas vai ter período no sábado ou no domingo que eu vou tocar no assunto de trabalho. (P2)

Com muita frequência. Final de semana, feriado, são os dias que eu mais trabalho. São os dias que eu sento pra fazer artigo, pra fazer parecer, avaliar artigos... Como eu sou bolsista de produtividade do CNPQ na área de Neurociências, eu avalio artigos da Psicologia, da Fisiologia, da Biologia... Então é muito fácil eu estar trabalhando nos fins de semana. (P4)

Compulsivamente! Fim de semana o pessoal perguntava: o que diabo é isso? Você não tem um momento de trégua. Quando eu me aposentar e puder organizar meu tempo de outra forma... É como médico... Você já viu médico parar de trabalhar? Não, né? A gente tá sempre trabalhando ou se preparando para fazer algum trabalho, ou para acompanhar algum trabalho. Infelizmente, os finais de semana têm que ficar divididos assim. (P5)

Olha nos últimos 12 anos, a frequência é a menos possível. Nos últimos dozes anos, eu dedico meu final de semana a mim e aos meus filhos. Só trabalho até sexta feira... Às vezes, trabalho sábado e domingo, mas é uma eventualidade. Se eu tiver que entregar um relatório, mas a prioridade são meus filhos. (P3)

Eu não trabalho porque eu resolvi que aconteça o que acontecer eu só vou trabalhar de segunda a sexta. Eu sei que isso é uma exceção, mas eu posso atrasar tudo o que for de trabalho, mas no sábado e no domingo eu não trabalho mais. Desde que a minha filha nasceu, nos últimos seis anos eu fiz um pacto de não trabalhar mais. Inclusive isso foi muito difícil, eu tinha escritório em casa, eu me desfiz do escritório, mas eu não trabalho em casa, principalmente se minha filha estiver em casa. Faço isso pra não me sentir uma péssima mãe. Mas é difícil. Eu acabo chegando a conclusão que conciliar é sempre deixar alguma coisa por fazer e eu estou me acostumando com isso. Eu sinto mais isso porque sou mulher. Era difícil, mas eu to me acostumando com isso. (P6)

É possível afirmar que o produtivismo e o sobretrabalho dele decorrente invadem o tempo de vida livre, o direito ao descanso remunerado, podendo gerar entre os docentes dificuldades em conciliar o trabalho com a vida familiar, sobretudo para as mulheres, que assumem as responsabilidades pelo trabalho, também, na esfera reprodutiva, do cuidado com a casa e com os filhos. O relato dessa professora que afirma que se dedica à filha nos fins de semana para não sentir-se uma péssima mãe, permite que se faça inferência quanto ao fato de

que conciliar a atividade e o papel de docente com o de mãe é uma tarefa bastante complexa. Ao declarar que não quer se sentir péssima é possível pensar que ela se sente uma mãe razoável, mediana, mas longe de ser uma mãe presente e participativa, já que a dupla jornada exige que ela faça escolhas. Esse é um exemplo importante das pressões sociais e psicológicas vividas pelos trabalhadores no contexto da acumulação flexível.

Ainda com relação ao tempo destinado para o lazer, questionou-se aos docentes se havia tempo para que eles se dedicassem à leitura. Seja por lazer, seja com fins voltados para o trabalho.

A maioria dos entrevistados surpreendeu-se com a pergunta. Alguns deles riram ou até suspiraram como numa confirmação de que sua vida está tão corrida e que seu trabalho toma tanto tempo que não há mais espaço para leituras sem fins acadêmicos. De certa forma, é como se aquele questionamento confirmasse o que alguns dos docentes negam: que o tempo destinado ao trabalho não permite que eles desempenhem outra atividade que não esteja vinculada à academia.

Contudo, é percebido através dos relatos que os professores quando se percebem nessa dinâmica produtivista e inseridos por completo no seu trabalho, a ponto de se surpreenderem com as questões, eles afirmam, como se prometessem a si próprios, que irão fazer diferente e que irão dedicar-se mais a outras frentes que não seja o trabalho.

Eles, portanto, comentaram que as leituras estavam voltadas para o trabalho e que não havia tempo para dedicar-se à leitura como forma de lazer. Como é possível observar nos relatos abaixo:

Aiiiiii. Essa daí você me pegou. Não, não, não. A gente só tem a leitura que não é a leitura de lazer, mas a leitura mais leve, mais tranquila... Eu comprei dois livros na semana passada. Mas quando eu terminar, eu vou pegar esses livros que me interessam. (P1)

To me policiando. Isso aí realmente tá de um jeito que a minha leitura se resume a artigos de revistas, Carta Capital ou folha de São Paulo ou jornal local para acompanhar toda essa alucinação política que a gente tá vivendo, mas nada de pegar, como eu pegava nos tempos passados, que era devorando um livro atrás do outro. (P5)

Pôxa! Eu sinto muita falta. Isso me faz falta. Um bom livro... Eu não leio. A minha leitura hoje é toda leitura acadêmica. (P4)

(suspiro!) Eu tento fazer isso, mas é difícil. Só tenho lido nas férias. O que dá pra ler é livro acadêmico, quando dá tempo. (P6)

Um professor (P2) afirmou que tem tempo, porém, percebe-se que o que ele definiu como tempo é o intervalo durante uma viagem. *“Eu tenho tempo. Tipo: eu pego um avião e leio.”*

Outro professor declarou que com o desenvolvimento da sua vida acadêmica, fica difícil você separar leitura voltada para o trabalho e leitura destinada ao lazer, que ambas se misturam e que o professor sempre procura, até nas leituras com fins de lazer, alguma temática relacionada ao que ele está trabalhando. Por fim, este professor conclui que o trabalho está tão fortemente arraigado em sua vida que não consegue mais fazer dissociação, o tempo todo está associando a textos acadêmicos.

Tem determinada fase do desenvolvimento pessoal da atividade acadêmica que dificilmente você consegue pensar em algo que não esteja vinculado à atividade acadêmica. Então eu leio uma literatura clássica do James Joyce. Quem estuda cidades, é uma maravilha ler aquilo ali. Eu fui ler o James Joyce, porque é um clássico da literatura, mas eu fui ler muito mais porque ele descreve Dublin, que é a capital da Irlanda nas décadas de 20. Então eu fui ler a literatura com interesse acadêmico. (P3)

É pertinente meditar acerca dessas falas, quando os professores relatam que se dedicam, quando o fazem, quase que exclusivamente à leitura acadêmica, pois o reflexo desse comportamento gera um excesso de especialidade acadêmica, uma vez que, por não terem tempo para se dedicar às outras leituras, os professores se tornam especialistas, mas perdem a noção de universalidade, fundamental na geração e apreensão do conhecimento.. Falta, portanto, tempo para uma formação cidadã, questionadora da sociedade. E a literatura, importante na formação intelectual e moral de um professor? É possível concluir que isso se perde na lógica produtivista.

Cunha (2009) traz a idéia de que o docente não precisa apenas ser produtivo, mas sentir-se produtivo. Observou-se, portanto, que um dos entrevistados, por sentir-se produtivo, afirmou ter direito a pequenos momentos de lazer como a ida ao cinema ou ao teatro. *“Eu trabalho tanto que eu posso me dar o direito de fazer algum programa no meio da semana, né?”* (P4)

Cabe aqui refletir sobre a natureza mais flexível do tempo de trabalho de um professor acadêmico. Essa flexibilidade é transformada com as imposições da sobrecarga de trabalho ao ponto de gerar uma linha muito tênue entre o tempo de vida pessoal e o tempo de trabalho para a instituição, que lhe rouba, com o seu consentimento, esse tempo de vida.

Ainda dentro das idéias trazidas por Cunha (2009), um dos entrevistados que está numa vice-direção de Centro, afirmou que, por conta das atividades de administração, tem

deixado de se envolver com a pesquisa e, conclui que se sente ficando para trás por não estar produzindo. Convém pensar aqui sobre o impacto deletério da lógica produtivista na qualidade do trabalho acadêmico, este que necessita do tempo de atualização e maturação e da abrangência reflexiva do conhecimento, matéria prima da atividade docente.

Eu me sinto muito mal por não produzir. Tanto que o que eu to vivendo hoje é um dilema. Eu não quero deixar de publicar, mas na administração fica muito difícil. Eu fui a um Congresso e eu fiquei mal porque eu senti que estava ficando pra trás. Me senti como se não estivesse atualizada. Pelo menos duas vezes nesses dois anos eu me senti mal e fiquei me questionando: é isso que eu quero? (P6)

Pode-se observar, nessa categoria, que os professores se percebem com um volume de atividades diversificado, no entanto, o que eles afirmam é que é mais desgastante e que não deveria ser atribuição dos docentes é a atividade administrativa. Botomé (1996) destaca quão completo o professor necessita ser, abarcando atividades de pesquisa, ensino, extensão e atividades administrativas.

Como consequência dessa pluralidade de atribuições, observou-se que o docente compromete o seu tempo de lazer e de descanso com atividades da academia. Assim, o tempo destinado à família ou até mesmo o tempo destinado a si próprio também é afetado pelo volume de trabalho.

Esse aspecto confirma o que já foi dito por Lemos (2007, 2010, 2011) a respeito da escassez de tempo destinado ao lazer e a momentos de folgas que são necessários para qualquer carreira, inclusive a do docente.

Por outro lado, observou-se também que os docentes, inclusive os que não se dizem pressionados, procuram ter válvulas de escape, como prática de esportes e momentos de lazer.

4.4. Sofrimento no trabalho

Esse tema foi amplamente discutido pelos professores, uma vez que ela remete às questões relacionadas à sobrecarga de trabalho, à pressão por produtividade, à relação entre vida pessoal e trabalho e à competição dentro dos programas de pós-graduação.

A sobrecarga de trabalho é algo bastante debatido, especialmente quando se vislumbra o professor com uma gama de atividades extremamente diversificada (CUNHA, 2009). Essa quantidade de afazeres gera, inevitavelmente, um comprometimento nas relações familiares. (LE MOS, 2007; 2010; 2011)

A respeito dessa temática, os professores se posicionaram de maneira bastante semelhante. Eles relataram que em muitos momentos são cobrados pelos filhos ou pelos cônjuges, principalmente se ainda tiverem filhos pequenos.

Meu filho mais velho se queixou muito. Os pequenos também, principalmente com as viagens. No nosso caso, é o pai e a mãe. Eu faço terapia. Duas sessões por semana. Eu me sinto muito cobrado. Dependendo da cobrança, você se sente mais ou menos cobrado. Às vezes foi uma coisa que tinha prometido e não posso cumprir porque eu estou viajando ou porque eu estou cansado. Aí, é pior. (P3)

A minha família reclama sempre. A gente fica sempre com muita culpabilidade, sobretudo quando a gente perde alguém da família. Que poderia ter ficado mais tempo com ela e menos tempo dedicado ao trabalho. (P5)

Já houve cobrança. Sempre tem cobrança. Minha esposa, minha filha. (nome da esposa) entende melhor, porque também é professora de pós, mas ela se queixa e pede pra eu dar um tempo. (P2)

É pertinente comentar sobre as falas dos professores quando afirmam que “eu faço terapia”, “eu me sinto cobrado”, “minha família reclama sempre”, “sempre tem cobrança”. Elas evidenciam o sofrimento psíquico vivido pelos professores para conciliar a vida em família com a atividade docente, ademais da angústia e da pressão psicológica para ser produtivo. É crescente o recurso às terapias e, muitas vezes, aos meios medicamentosos como paliativos das pressões contemporâneas do trabalho (DEJOURS, 2004). É o caso de um dos docentes entrevistados, que recorre à terapia para administrar a cobrança que sofre tanto da instituição quanto dos seus familiares. Retoma-se, assim, a temática do tempo já discutida nessa análise. Gaulejac (2007) afirma que os horários de trabalho não estão mais sendo suficientes para dar conta das exigências da instituição, gerando uma fronteira entre o trabalho e tempo fora do trabalho cada vez mais porosa. Assim, canaliza-se o máximo de energia libidinal em força produtiva.

Com relação à dinâmica da produtividade, observou-se que as agências de fomento à pesquisa têm estabelecido patamares cada vez difíceis de serem atingidos, provocando nos docentes um clima de ampla concorrência para saber quem publica mais e em revistas mais credenciadas são publicados os artigos científicos. (FRANÇA, 2011). Dois professores manifestaram descontentamento com as exigências por produção e publicação. Outros, afirmaram que é natural, que não se incomodam, pois sabiam que para ingressar e permanecer na pós-graduação era necessário que tivessem um ritmo intenso de publicação.

Tem gente que acredita mais nisso (necessidade de publicação) do que eu. Eu não faço esse jogo completo não. Eu faço só o que é necessário pra continuar. O que eu gosto mesmo é de orientação, de debate. (P3)

A grande angústia hoje em dia é exatamente isso. Se você não tiver tantos artigos, não sei aonde para não sei qual revista, com todas as orientações... Isso tira todo o élan do trabalho! Gente, é uma loucura fazer tudo isso... A não ser que você esteja fazendo de conta que orienta, fazer de conta que você tá escrevendo. Acho uma estupidez essa linha do produtivismo. Claro que tem que ter uma seriedade na forma de você conduzir suas atividades, mas não essa cobrança como se você estivesse numa linha de produção... Você tem que dar conta de tantos quilos... Ou tantos pares de sapatos... Isso é trabalho intelectual. Tem dias que você tem toda agilidade para trabalhar nas suas idéias. No dia seguinte, não sai nada. (P5)

Eu nunca me queixei. Talvez eu seja a única opinião diferente no grupo, porque eu não me queixo, eu gosto. Eu sempre gostei de escrever, né? Então eu encaro os artigos como uma oportunidade em escrever. (P2)

Eu assumi um compromisso com o meu programa e sei que a CAPES exige e eu não vou querer chegar no dia de apresentar o relatório e dizer que não tenho o que apresentar. Não quero que isso aconteça comigo. Não quero mesmo. (P1)

É natural. Eu estou aqui para isso. Eu fui contratado para isso... Eu gosto muito do que eu faço. Não me incomodo em publicar. Mas o melhor é você ter 12 ou 15 artigos submetidos. De 2004 pra cá o ano que eu tenho menos artigos publicados, eu publiquei quatro. Pra você ser bolsista de produtividade do CNPQ, você tem que ter, no mínimo, quatro artigos publicados por ano. É interessante até B2, abaixo disso não é interessante. (P4)

Alguns dos professores entrevistados internalizam as novas cobranças sem questionamentos. Nas falas: “eu não me queixo”, “ eu fui contratado para isso”, “ eu assumi um compromisso com o meu programa” observa-se que não há insatisfação que conduza a algum tipo de contestação. No discurso desses professores, pode-se perceber como se processa o que Linhart (2007) argumentou como sendo a construção de uma exploração consentida. A ideologia neoliberal e individualista que informa as novas práticas de gestão trabalha no sentido de atacar a mentalidade, a cultura, os valores, a filosofia e a racionalidade dos trabalhadores, buscando o seu distanciamento de qualquer intenção contestatória.

Há, no entanto, uma insatisfação crescente que tende a tomar forma de ação coletiva, conforme abordaremos mais à frente, na análise da fala do representante sindical da categoria. As falas mais críticas quanto ao fato dos docentes relatarem: “é uma angústia”, “ ... como se você estivesse em uma linha de produção”, “ eu não faço esse jogo completo não”, evidenciam, no entanto, as contradições da lógica produtivista e que os docentes estão atentos e reagem, de alguma forma, a ela. É possível perceber que, embora os professores façam parte da pós-graduação e sejam compelidos a cumprir com as exigências ali impostas, eles contestam e se mostram avessos à dinâmica produtivista.

Ainda dentro da temática sobre a necessidade de publicação, alguns professores afirmam que não se sentem pressionados ou então relatam que a pressão é feita por eles mesmos. Dejours (1992) afirma que os indivíduos necessitam de estratégias defensivas para enfrentar o sofrimento no trabalho. O autor destaca que, em alguns momentos, o sujeito pode confundir seu próprio desejo com o da imposição organizacional que substitui seu livre arbítrio. Assim, o trabalhador é vencido pelos anseios da organização, ele internaliza os valores e interesses por ela estabelecidos, ainda que as consequências sejam danosas. Pode-se ver abaixo:

Pressionada? Por ninguém, por mim mesma. Eu tenho 12 trabalhos enviados para revistas, ainda não saiu nenhum. Eu tenho um aceito, mas ainda não foi publicado. Quer dizer: não é porque eu não trabalhei é porque há outros problemas. (P1)

Não me sinto pressionado. Esse ano eu ainda não escrevi nenhum artigo, mas aí já estou me programando, mas eu já tenho 14 ou 15 artigos submetidos. A qualquer momento um artigo é aceito ou você tem que revisar, mas eu sempre tenho uma margem de artigos submetidos. (P4)

Em algumas situações, percebe-se, inclusive, naturalidade em descredenciar algum colega ou não aceitar o credenciamento de professores que possam comprometer o nível da pós-graduação, revelando, dentro da Universidade, que o que importa são os padrões exigidos por quem financia a pesquisa. Os padrões produtivistas implicam sempre em exclusão dos que não se adequam ou não se submetem às exigências impostas ou aos valores estabelecidos. A inclusão leva em conta o mérito, o desempenho, o resultado, deixando de lado da análise condicionantes estruturais, parâmetros de longo prazo e conjunturas pessoais.

Somos 18 professores, uns 4 ou 5 tem uma produção mais alta. Uns 4 ou 5 que não tem quase nenhuma produção. De certa forma a gente está puxando os que não produzem. A CAPES não vai permitir isso *ad eternum*, ela vai começar a perceber que este não produziu, então cuida de descredenciá-lo do programa, não há remorso em descredenciar um professor. (P1)

É preferível que não faça parte da pós-graduação, se for para deixar cair o nível da pós. Um professor tem que publicar, pelo menos, dois artigos por ano. Se um professor publica um único artigo em três anos, é claro que ele vai comprometer o desempenho do programa. A pós-graduação trabalha com número, pra você ter uma pós com conceito 5, 6 ou 7 não dá pra pós ficar concentrada em 30 ou 40% dos professores, ela tem que ficar concentrada em pelo menos 70 a 80% dos docentes. Então se você coloca professor que não produz, não adianta. Além disso, o professor tem que ter inserção nacional e internacional para estar na pós-graduação. (P4)

Quando a possibilidade de descredenciamento do programa de pós-graduação foi ventilada, a maioria dos professores a trataram com naturalidade. Alguns deles afirmam,

inclusive, que não se julgariam diminuídos ou incompetentes por causa disso. E admitem essa possibilidade de maneira equilibrada.

Quando eu estava na coordenação, foi um tempo em que eu quase era descredenciado do programa. Ai um colega me disse que eu devia publicar um artigo, insistiu pra eu colocar e eu acabei colocando um artigo que já estava pronto, mas eu ainda não tinha colocado no meu Lattes. Pronto. Ai não fui descredenciado do doutorado. Mas também não teria problema ser descredenciado. Eu faço o que eu consigo fazer. Mais do que isso, eu não consigo. (P3)

Não há problema no descredenciamento, se ele for justo. O descredenciamento significa que no período estipulado pela pós graduação eu não fiz o que eu deveria ter feito. A regra é profissional. Você fez ou não fez? Isso não é o fim do mundo. Eles façam a interpretação que quiser, até acho que vai ter gente que vai pensar que eu sou incompetente ou que eu fui injustiçado. Nenhuma das visões é correta. Naquele período eu não fiz o que deveria fazer pra atuar em um PPG. (P2)

Eu já disse: daqui pro final do ano, que vai passar por outra avaliação os professores da pós, se eu não tiver cumprido a pontuação exigida, eu peço para fica como professor colaborador. Isso não me humilha e nem me tira pedaço, eu não quero é ficar com um espaço de trabalho que prejudique a qualidade. (P5)

Diante disse, houve o questionamento acerca da competitividade que existe nos programas de pós graduação e, conseqüentemente, o enfraquecimento das relações entre os pares. Essa competitividade é constatada por França (2011) que destaca que há competitividade e ocorre um isolamento acadêmico, com professores reunidos em pequenos grupos, desenvolvendo separadamente os seus trabalhos. A maioria dos professores afirmou que há competição e que, muitas vezes, os professores querem se destacar sozinhos. Um dos entrevistados declarou que essa competitividade provém da cobranças exacerbadas e compara a pós-graduação a uma fábrica, como numa linha de produção, com metas que precisam ser atingidas.

Isso remete à tendência de fragmentação e à ruptura da solidariedade de classes, aquela que fez avançarem os direitos na sociedade capitalista, e hoje tão discutida na análise das transformações advindas com o capitalismo flexível e neoliberal em que reina a primazia do indivíduo. Assim, o que passa a ser relevante é o indivíduo. A noção de classe e de poder de barganha é cada vez mais deixada de lado em detrimento de interesses particulares.

Como se pode ver:

Existe competitividade e alguns professores que querem crescer diante dos demais. A universidade é fundamentada do tripé: ensino, pesquisa e extensão. E tudo isso é importante. A pesquisa é importante porque, através da quantidade de doutores e da quantidade de bolsistas de produtividade do CNPq, é que o curso tem condições de receber mais recursos. Boa parte dos recursos que vem para instituição vem através

da pesquisa, mas isso não nos dá direito de excluir um professor que não o publica em alguma revista internacional. (P4)

Ah, sim! Isso aí tranquilamente... Da forma mais contida ou não contida. A não divulgação das coisas na clareza que devia, na presteza que devia. Uma forma de as pessoas terem acesso mais facilmente e por isso gozarem de vantagens. Não tenho a menos dúvida. Tem sim! As pessoas querem ser as donas do pedaço e não querem repassar determinadas informações, não tem a preocupação de socializar, de colocar outras pessoas dentro do barco. Se você não tiver dentro daquela equipe, se você não rezar dentro da cartilha, você pode ser bom no que for, ser um pesquisador brilhante... Não adianta! (P5)

Tem muita competição. Tem competição por cartão de visita, por exemplo, ser professor de pós graduação só pra ganhar consultoria. E também tem a competição acadêmica mesmo. O meio acadêmico é um ambiente muito diferenciado. Dificilmente você verá um professor prestando atenção na sua conversa e dizendo: poxa, que interessante, eu não havia pensando nisso. Não. Eles já pensaram tudo, já viram tudo, já estudaram tudo. É o PHDEUS. É a pessoa que chegou a topo do conhecimento, ele não tem mais nada para aprender. (P2)

Muita competitividade. Quanto mais tem se exigido por produção, mais competitividade vai haver. Quanto mais a exigência aumenta, mais a competitividade aumenta. Eu acho que a pós-graduação hoje é como uma fábrica. Você tem uma produção e a pós-graduação virou isso e é horrível porque você perde em qualidade. (P6)

Ainda dentro do tema sofrimento do trabalhador, foi questionado acerca da responsabilidade das publicações. Godói e Xavier (2012) trazem à tona o que eles denominam de parnasianismo acadêmico, ou seja, a preocupação excessiva com a forma. Ademais, ainda discutem acerca da produção acadêmica exacerbada, afirmando que hoje a produção acadêmica se resume a uma fábrica de fazer pontos.

Esses mesmo autores afirmam que, diante dessa imperiosa produção acadêmica, o que se percebe é que não existe nada de novo sendo trazido para discussões na academia. E que há, portanto, uma reprodução do que foi escrito, sem que muitos dos artigos publicados tenham trazido efetivamente uma contribuição social. Há reprodução das mesmas coisas, com outras palavras, para que o texto seja publicado.

Quando os professores foram questionados sobre o impacto social das suas publicações, apenas um deles afirmou que já havia publicado textos sem que ele trouxesse uma efetiva contribuição para a sociedade. *“Não, não. Claro que sim. Já produzi sem contribuição social. Às vezes até para ajudar um aluno meu, dizendo o que já foi dito de outra forma”* (P1).

Outro docente afirmou que nunca havia publicado sem julgar que o que estava sendo divulgado tinha um respaldo social e ainda afirmou não trabalhar na perspectiva produtivista. Alguns deles, porém, afirmaram que tomam cuidado para não entrar na dinâmica

produtivista e não passaram a reproduzir conhecimento sem refletir sobre o impacto da publicação.

Conforme discutido no referencial, o produtivismo gera reproduções reiteradas. Os professores, por sua vez, por falta de tempo, estreitam seu leque de conhecimentos, assimilando, muitas vezes, sem questionamento, a própria lógica produtivista. Cabe questionar, no seio dessa lógica, que parâmetros definem o que é relevante em termos de contribuição para a sociedade na produção acadêmica. Pode-se questionar, também, se dinâmica produtivista prima pela qualidade.

Pra mim a resposta é muito fácil. Porque eu não trabalho na perspectiva do produtivismo. E eu tenho a noção de que todo mundo pensa de mim o contrário. Não tem um artigo que eu tenha publicado por publicação ou pra ganhar ponto ou pra me promover. (P2)

Não, eu tenho o cuidado. Esse é um aspecto interessante. Mas tem muita gente que o foco é produzir, produzir, produzir, mas vai ver que esse trabalho não tem nenhuma contribuição, não tem nenhuma aplicação. Por natureza, a minha área de atuação já tem essa contribuição. Mas eu sempre tenho esse cuidado. (P4)

Eu nunca fiz isso. Eu nunca publiquei assim. Inclusive a minha grande angústia até agora depois de velha é essa. Eu me sinto às vezes profundamente inútil. Eu não tenho certeza a respeito do impacto social do que eu publico. São angústias de quem tá parando e não tem certeza se trouxe alguma contribuição. (P5)

Tem gente que produz muito, mas também muita repetição. Você pode olhar pra quem tem produção muito grande, repete muito. Porque é difícil. Se você pega uma área de humanas que é preciso ler muito, como é que você escreve e produz artigo e capítulo de livro? Eu nunca fiz isso, mas eu tenho percebido que certo é o número, mas eu ainda não consegui fazer assim. Eu não consigo deixar publicar sem critério. Não dá pra dizer que todos fazem isso, mas alguns pesquisadores do CNPq fazem isso. O que eu acho que tem que acontecer é diminuir um pouco mais essa carga. (P6)

Alguns relatos chamam atenção, por exemplo: “Eu não tenho certeza a respeito do impacto social do que eu publico” e “Eu nunca fiz isso, mas eu tenho percebido que certo é o número, mas eu ainda não consegui fazer assim”. Tais relatos nos mostram os conflitos que alguns professores vivem como o de não saber até que ponto a sua atividade traz contribuições sociais. Também pode-se perceber que os professores constroem-se por não poderem trabalhar com a qualidade que gostariam, seja pela falta de tempo, seja pelo volume de exigências. Diante disso, infere-se sobre os conflitos vividos por essa categoria que se vê frente à necessidade de publicar, mais em função de pressão institucional do que de suas próprias convicções.

O estudo contemplou também outros aspectos que permeiam a atividade dos docentes de pós-graduação. Chauí (1997), Lemos (2007), Cunha (2009), Franca (2011) e

Godói e Xavier (2012) destacam que o efeito mais nocivo da precarização do trabalho docente são as cobranças por produtividade e a conseqüente competição entre os professores que buscam produzir e publicar.

Assim, o estudo confirmou o que tais autores anteriormente já haviam debatido. As agências de fomento à pesquisa estipulam padrões de publicação cada vez mais severos e os professores, que estão vinculados aos programas de pós-graduação, se veem forçados a manterem um nível de produção bastante elevado.

Diante disso, o que se percebe é que os professores, cada vez mais, têm produzido sem a preocupação de um comprometimento com a oferta de algum serviço para a sociedade. Algumas publicações são meras reproduções com fins puramente quantitativos, daí as crescentes acusações de plágios.

A pesquisa confirmou que a competitividade também é um elemento bastante presente nos programas de pós-graduação. Independente do programa, percebeu-se que a competição tem sido marcante em função da necessidade de publicar em periódicos qualisados, gerando, em alguns momentos, retenção de informação e isolamento de professores em seus respectivos grupos de pesquisa ou de identidades de concepção e interesses.

4.5. Presidente da ADUFPB - postura do sindicato frente à precarização do trabalho docente.

A ADUFPB – Associação dos Docentes da Universidade Federal da Paraíba é seção Sindical da ANDES - Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - que funciona como uma seção deliberativa e organizativa. Para conhecer a postura da ADUFPB com relação não apenas à precarização do trabalho docente, mas à greve, que atinge 57 das 59 Universidades Federais, além de 34 dos 38 Institutos Federais de Educação Tecnológica, buscou-se ouvir o presidente da ADUFPB.

O presidente da ADUFPB, professor Ricardo Lucena, é vinculado à pós-graduação, tem quase 20 anos de docência e atua nos Centros de Educação e de Ciências da Saúde. A entrevista com o professor foi esclarecedora no sentido de conhecer as políticas que ADUFPB está ofertando para os docentes tanto no que tange à progressão de carreira, quanto às discussões sobre a precarização do trabalho docente.

De acordo com o professor, a ADUFPB possui, hoje, dois grupos de trabalho (GT's) um que se destina a estudar a reorganização da carreira do docente, que ele destaca

com o principal motivo da greve; e outro que visa debater a precarização do trabalho docente que visa discutir os elementos que compõem a vida do professor e, por conseguinte, são geradoras de um trabalho precário.

O professor discutiu, inicialmente, a cerca da precarização, afirmando que hoje tem crescido bastante a demanda de atividades para os professores, especialmente, os professores de pós-graduação, que têm que cumprir uma exigência de produtividade muito grande e uma demanda grande de carga horária com aulas. O presidente comenta também sobre as cobranças das agências de fomento e da necessidade do professor não apenas publicar, mas de publicar em revistas e periódicos qualisados.

Eu tenho observado é o seguinte: tem crescido a demanda de trabalho para o professor de maneira geral. Especialmente, para os professores da pós-graduação tem crescido as exigências do trabalho e a relação na produtividade. Nós temos cada vez mais exigências de produção, além de texto, de pesquisa e a exigência com a carga horária. Então, isso tem levado os docentes a uma dinâmica de vida de trabalha muito forte. Isso se materializa nas exigências dos órgãos de fomento de números de publicações com Qualis. Se cria, não só a necessidade de publicar, mas publicar em determinados veículos classificados a partir dos critérios daquelas agências.

Ainda dentro dessa discussão, o professor destaca que essa necessidade de publicação gera um ambiente de muita competitividade, que reduz o espaço da pós a poucos professores, que têm mais status, mas que se submetem a um elevado nível de estresse e de ansiedade.

Então, isso além de afunilar... E esse afunilamento gera uma competição intrínseca que marca, de certa forma, a condição do docente, especialmente, aqueles ligados à pós-graduação. Então, nós temos que produzir em tempo de publicar, com a quantidade previamente definida. Isso tem levado a aumentar o nível de ansiedade, de trabalho dos docentes, de estresse dos docentes.

O presidente destaca também que tem crescido muito o número de professores que tem tido necessidade de se afastar ou de se licenciar para tratamento de saúde. O professor cita que tem aumentado o número de cânceres e, principalmente, o número de professores que se ausentam para tratamento de saúde mental, destacando que o adoecimento e a somatização nos professores têm sido cada vez mais comuns.

Aqui na ADUFPB, isso tem-se refletido nas condições dos professores, inclusive no número de professores que têm se ausentado do trabalho ou se licenciado... Por questões de crescimento do número de câncer, crescimento do número de licença médica, em grande parte, por problemas de saúde mental. Várias questões dessa natureza, que a gente observa, que os professores tem tido como consequência no próprio corpo. O adoecimento é mais freqüente, os distúrbios mentais e físicos têm

sido muito mais freqüentes. Tem crescido muito o número de doenças psicossomáticas entre professores

O professor comenta que a pressão por publicar não tem gerado apenas o adoecimento dos docentes, que por si só já é considerada uma consequência muito séria, mas tem gerado, além disso, uma competição acirrada por publicação, especialmente, em algumas áreas que não dispõem de tantos periódicos para publicar dentro do qualis exigido pelas agências.

Há uma década a gente não tinha essa dinâmica pro produção e gera uma concorrência. Há uma inquietação dos professores. Não só de está escrevendo e publicando, mas a partir de determinados parâmetros. Em algumas áreas isso é um dificultador grande. Por exemplo, na minha área, na pedagogia a gente não tem muitas revistas que publica dentro daquele qualis exigido. E o número de pós-graduação tem crescido e isso gera uma competição nesse processo que é por publicação. Ai, se você resolve publicar numa revista internacional, você precisa ter amplo domínio do inglês. Não é todo mundo que tem. E isso complica ainda mais.

O professor Ricardo Lucena enfatiza que outra consequência que a pressão por publicação tem gerado é a repetição de publicação. Esse fato remete à idéia trazida por Cunha (2009) que afirma que o crescimento cavalgar por produtividade se encerra no próprio ato produtivo, quando vem à tona aquela questão do *parnasianismo acadêmico* e da publicação sem contribuição social. (GODÓI & XAVIER, 2012)

E acaba gerando outro processo que é a repetição de publicação. Eu tenho que publicar tantos artigos num triênio e lógico que eu não vou publicar tantos artigos porque tem outra demanda: eu tenho que dar aulas, eu tenho minhas orientações... E muitas vezes os professores também são chamados para administração. Então há uma competição para publicar, não necessariamente nova publicação, mas publicação apenas. Então, muda-se um parágrafo, muda-se um título e se joga aquela produção para outro veículo e vai se contando como se fosse uma publicação nova. E infelizmente, fazendo uma análise mais criteriosa, conhecimento novo gerado é muito pouco.

Outro aspecto referente à precarização do trabalho tratada pelo presidente do Sindicato é o da falta de tempo para dedicar-se ao lazer e para o descanso. O professor também comenta sobre as mudanças institucionais que geram uma sobrecarga de trabalho ainda maior, discutindo acerca do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), que tem como principal objetivo ampliar o acesso e a permanência na educação superior. A esses respeito, ele lembra do crescimento do número de alunos nas salas de aula e mostra-se em concordância com outros professores entrevistados quando relatam que julgam importante a universalização do ensino superior, mas que, é

necessário que haja uma estrutura prévia para receber esses alunos. O professor cita o exemplo de uma sala de pós-graduação com um número exorbitante de alunos e a inviabilidade de se ministrar aulas com essa demanda.

O professor não para, ele entra de férias, mas não para. Ele tem que entregar texto, tem que publicar em revista. Com o Reuni, a universidade teve que crescer o número de professor e o número de alunos para cada professor. Então, cresce na graduação a demanda e cresce também na pós-graduação. E tem um aumento ainda maior da quantidade de trabalho para o professor. Outro dia, na pós-graduação, peguei uma turma com 54 alunos. Não há como trabalhar com turmas tão grandes. Só se for assim: eu digo o que acho e vocês fazem disso o que vocês quiserem. Eu já trabalhei com uma turma de graduação com quase 80 alunos. As salas de aula em que eu dou aula nenhuma comportam mais de 50 alunos. Nenhuma delas foi programada pra isso. E você vê essas salas com cerca de 80 alunos.

Por fim, o professor Ricardo Lucena faz a ressalva que anteriormente não havia essa pressão tão declarada, e que bons professores têm sido descredenciados da pós-graduação por não atingirem as metas de publicação estipuladas pelas agências. Ele ainda fez referência ao tempo que teve para fazer o Mestrado e o Doutorado, afirmando que o aluno e o professor estão produzindo sem maturidade.

E conclui que é necessário colocar um freio nessa política uma vez que a tendência futura pode ser, ou um descredenciamento como o que ocorreu na pós-graduação de História¹⁵, ou os professores pagarem para que seu texto seja publicado.

Quando eu fiz o mestrado, o mestrado eram quatro anos, hoje são dois anos. Isso significa que hoje você tem metade desse tempo. O doutorado eram 5 anos, hoje já são 3 anos. Ai fica uma produção que não tem maturidade. O professor faz apenas para cumprir tabela, sem que aquilo tenha, de fato, respaldo, sem que seja uma produção responsável. É preciso dar um freio para se refletir mais sobre isso. Isso tá virando um samba do crioulo doido. Cada professor que queira produzir algo melhor para que seja publicado. Você vê bons profissionais da pós-graduação descredenciados. Eu fico pensando que talvez outros professores façam o mesmo que alguns fizeram lá na História. Têm bons professores que são aliados da pós-graduação porque não querem mais se submeter a esse ritmo imposto. Vou dizer que eles não são competentes? Claro que são. Esses caras formaram gerações de professores. Sem contar que tem revistas que cobram por publicação. Isso também é um caminho que tem surgido. Você publica, mas paga X para publicar para revistas.

¹⁵ A Universidade Federal da Paraíba presenciou o descredenciamento voluntário de quatro professores do Programa de Pós-graduação do curso de História. Os docentes escreveram uma carta, informando o motivo pelo qual eles não queriam mais continuar no Programa. De acordo com o documento, visto por muitos professores e alunos da UFPB, os professores afirmam que os gestores de pós-graduação, por adotarem uma posição pragmática, baseada em padrões quantitativos das agências de fomento, estavam levando os docentes a uma busca desenfreada pelo cumprimento de metas quantitativas. Os docentes destacam a diferença entre produção e produtivismo e afirmam que a noção do *publish ou perish* (publique ou pereça) privilegia rankings ao invés de buscar uma produção científica qualificada. E ainda afirmam que com a carga de atividades que possuem, não consideram possível o cumprimento, com qualidade, das metas estabelecidas pelas agências de fomento.

A fala do presidente nos leva a pensar sobre o quanto a pós graduação está perdendo por não poder contar com a contribuição de professores qualificados e competentes que, por razões diversas, não pontuam o suficiente para serem credenciados. Alguns professores se negam a se submeter à dinâmica imposta, não porque são incompetentes, mas, muitas vezes, por questões ideológicas, por divergências de concepção ou pela impossibilidade objetiva mesmo, dada a sobrecarga de trabalho que a pós-graduação exige.

A entrevista com o presidente da ADUFPB se encerra com os comentários sobre a greve nas IFES, que já dura mais de um mês. Ele destaca o trabalho que está sendo feito na ADUFPB e o que movimento docente tem feito com relação à carreira dos professores. Ricardo Lucena afirma que o principal motivo da greve é discutir a carreira do docente e ainda frisa que eles não estão reivindicando aumento salarial, mas a reestruturação da carreira docente que está em vigência desde os anos 1980.

Queremos discutir a reorganização da carreira do docente; Hoje esse é principal motivo da greve. Não é o salário, apenas, mas a gente acredita que reestruturando a carreira docente, colocando a carreira dentro de parâmetros, com uma estrutura de crescimento mais viável, já que a nossa carreira data da década de 80. Já houve algumas modificações. Então essa reestruturação é essencial porque permite que o professor ele passe a não viver determinadas situações que são vividas hoje. Você tem hoje professor adjunto e professor associado que ambos são doutores, mas que existe a diferença entre as classes de professores. Um professor associado tem uma diferença de cerca de 20 a 25 % de salário com relação ao adjunto e isso estimula a competição entre os docentes. O próprio governo também enfatiza, estimulando ainda mais essa competição, com aumentos e de certa forma desestimula quem está em baixo.

As falas do presidente refletem que é do conhecimento do sindicato as condições a que estão submetidas os professores universitários, especialmente, aqueles que se dedicam à pesquisa nas pós-graduações.

Essa temática de produção e publicação de artigos científicos está sendo tão amplamente discutida que a Seção Sindical da Paraíba já está discutindo as condições dos docentes em um grupo de trabalho específico que trate da precarização do trabalho dos professores.

Espera-se que o movimento se fortaleça e que, como o próprio presidente afirmou, que se coloque um freio nessa política que tem gerado muito desgaste para essa categoria. Ademais, observa-se, ainda, que o ato de pesquisar parece com a dinâmica produtivista, já que a produção científica, a partir desses moldes, tem sido pouco inovadora e geradora de pouco conhecimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação buscou estudar a precarização do trabalho docente para os professores efetivos e vinculados aos programas de Pós-Graduação de uma Instituição de Ensino Superior. Percebe-se que o processo de precarização do trabalho vem-se constituindo desde a Crise do Fordismo que teve como escopo a introdução da política toyotistas e das ideias neoliberais. Desde então, mais especificamente, a partir do final dos anos 1970, os regimes de trabalho flexíveis, instáveis, intensos, de longas jornadas e baixa remuneração vêm crescendo em todas as partes. No Brasil, o padrão de acumulação flexível se instaurou mais intensamente a partir dos anos 1990, a reboque das reformas neoliberais na economia e no Estado, desestruturando um mercado de trabalho historicamente marcado pela instabilidade e pelos baixos salários. Esse padrão flexível de regulação e gestão de trabalho

passou a embasar os projetos de reforma da Administração Pública e, posteriormente, a política educacional e a gestão dos recursos humanos na administração pública brasileira como estratégia central de redução dos custos do trabalho. Introduzia-se, assim, uma cultura gerencialista com foco em resultados

Em linhas gerais, a pesquisa permitiu que se observasse aspectos não contemplados em alguns estudos que se debruçaram no assunto, a exemplo de Lemos (2007, 2010, 2011), Botomé (1996), França(2011), Cunha(2009), Léda(2006), Augusto(2005) e estender a investigação sobre os impactos das mudanças institucionais trazidas pela Administração Gerencial de FHC e pela reforma Universitária de Lula sobre o trabalho dos docentes das instituições públicas de ensino superior. A sobrecarga de trabalho e a intensa cobrança por produção científica e publicação dão o tom das novas exigências. Mais especificamente, buscou-se conhecer como os professores que atuam na pós-graduação compreendem e essas mudanças e seus efeitos sobre a categoria

Os resultados da pesquisa indicam que os professores de pós-graduação estão sobrecarregados no sentido de terem de dar conta de uma gama de atividades bastante diversificada. Para tanto, comprometem seus momentos de lazer, seus momentos com a família e suas horas de descanso. Além disso, foi percebido como a pressão por publicação tem gerado um clima de competição nos programas e uma repetição de publicações e um volume de publicações esvaziado de conteúdo novo e relevante.

É perceptível que os professores entendem as mudanças institucionais, como o aumento do número de alunos, de maneira positiva e se mostram a favor de que mais pessoas possam ter acesso ao ensino superior. Contudo, afirmam que a Universidade não tem ofertado estrutura física e humana condizente com o aumento de vagas e isso, inevitavelmente gera uma sobrecarga de trabalho para os docentes.

É possível observar também que os docentes entendem como positivas algumas mudanças institucionais, sobretudo as que abrangem a pós-graduação, porque consideram que tais mudanças e normas de adequação trouxeram mais sistematização e controle sobre as atividades dos Programas, inibindo arbitrariedades e pessoalidades e instaurando uma maior profissionalização da gestão. Apesar disso, mostram-se conscientes do excesso de cobrança a que está submetido um professor universitário, principalmente, se for credenciado em algum programa de pós-graduação.

Em função dessa cobrança exacerbada, foi possível perceber a competitividade nos relatos dos professores. Essa competição, instruída por um senso de individualismo e mérito, alimenta uma tendência à segmentação da categoria e à construção de estigmas e

preconceitos contra os que não correspondem às normas de produtividade demandadas pelos órgãos de gestão da pós-graduação do país. Alguns docentes se incomodam com os professores doutores que não assumem o compromisso demandado pela pós-graduação, de maneira que, aqueles que não mantêm um nível de publicação condizente com a exigências, comprometem o conceito do programa.

Como já foi dito, os docentes são conscientes da exigência por publicação. Alguns asseguram que não se incomodam, que gostam de escrever. Outros internalizam a lógica produtivista, cobrando de si mesmos um maior empenho em publicar. E há também os que questionam e discutem o produtivismo, afirmando que fazem apenas o suficiente para continuar participando do programa. Todos, no entanto, sentem as consequências da lógica produtivista advindas com a sobrecarga de trabalho e com o sacrifício do tempo de dedicação a alguma outra atividade, sobretudo, às relacionadas ao convívio familiar, ao descanso e ao lazer.

A lógica individualista propugnada pela ideologia neoliberal também afeta a categoria dos docentes funcionários públicos. O nível de insatisfação crescente com a lógica produtivista, ainda que timidamente já venha logrando alcançar algum grau de manifestação coletiva, parece ainda fortemente restrito ao âmbito da resistência ou da resignação individual. Foi o que apreendemos da percepção dos professores com respeito à ação coletiva da categoria na atual greve, que não está tendo uma aceitação maciça. Alguns dos entrevistados questionaram o movimento e afirmaram que ele não tem tanta força para alcançar suas metas, que compromete a vida dos alunos e que pode gerar ganhos para professores que não têm tanta dedicação à Universidade. Dentre os entrevistados, apenas dois deles mostraram-se a favor do movimento, declarando-se confiantes dos resultados que podem advir da paralisação. Foi possível, portanto, perceber que a fragmentação da classe docente é um dos reflexos da ideologia neoliberal e da dinâmica produtivista transplantadas para o ensino superior não apenas pela precarização do trabalho, mas especialmente, pela alienação que essa ideologia provoca. (CHAUI, 1997). Observa-se, portanto, que a falta de contestação também atinge a classe dos docentes.

Com relação à possibilidade de descredenciamento desses professores, alguns docentes não cogitam essa possibilidade já que tem um grande número de artigos submetidos à avaliação, outros comentam que não se incomodariam com o descredenciamento, se ele fosse justo.

Os docentes, apesar de se sentirem sobrecarregados, comentaram o quanto são gratos pela possibilidade de poder ter feito a pós-graduação e demonstram essa gratidão,

fazendo parte dos programas de pós-graduação. Eles enfatizam que essa é a forma que eles encontraram para dar uma contrapartida ao incentivo que foi dado a eles, compartilhando e repassando os conhecimentos. Os professores afirmam também que, apesar do aumento de atribuições, gostam da atividade da docência e da pesquisa, embora ela seja repleta de exigências e de cobranças. Esse é um dos aspectos do compromisso social/moral que embala a dedicação de muitos professores à pós-graduação, a despeito dos sacrifícios pessoais a que se submetem.

Com relação ao tempo livre, ao tempo para a família e tempo disponível para a leitura, os professores têm respostas muito semelhantes. De modo geral, eles afirmam que trabalham nos fins de semana, inclusive alguns relatam que é quando mais trabalham. Quanto ao tempo destinado à família, eles também confirmam que muitas vezes comprometem esse tempo e isso é um elemento gerador de culpa, principalmente para os que têm crianças pequenas. Por fim, com relação ao tempo destinado à leitura, os professores são unânimes em afirmar que não há espaço para outro tipo de leitura que não seja a voltada para a academia. Porém, fazem promessas a si mesmos que irão se dedicar mais a leitura de livros por lazer.

Essa questão traz a tona algumas noções trazidas por Gaulejac (2007) sobre a gestão gerencialista em que o autor discute que esse modelo de gestão opta por uma adesão voluntária que gera um engajamento pessoal. Assim, o trabalho se torna um lugar de realização em si mesmo. O indivíduo passa a trabalhar não porque seja obrigado a isso, mas porque acredita que é necessário sair-se bem ante os colegas e o que a instituição dele espera.

Como finalidade de se conhecer o sindicato que representa a categoria dos docentes, bem como sua postura com relação à temática central do estudo, procurou-se ouvir o presidente da ADUFPB e conhecer que políticas o sindicato está ofertando no sentido de avaliar a dinâmica produtivista. O presidente da ADUFPB desatacou que cada vez mais as atribuições dos professores universitários estão aumentando, principalmente dos que atuam na pós-graduação. Além disso, enfatizou também que o número de professores que estão adoecendo com problemas de doenças psicossomáticas como o câncer tem crescido muito. Sem falar, no grande número de professores que se licenciam ou pedem afastamento para fazer tratamento de problemas de saúde mental.

O professor Ricardo Lucena também corroborou com os outros docentes entrevistados quando comentou sobre a questão da competitividade e do isolamento de alguns professores e principalmente sobre a questão da repetição de publicação. Quanto a esta temática, tanto o presidente quanto os outros entrevistados afirmaram que os professores que possuem um alto nível de publicação, costumeiramente, tem uma produção científica bastante

repetida e sem tantos impactos sociais, já que, em função da necessidade de produzir e de publicar para permanecerem dentro do programa ao qual estão credenciados, se percebem compelidos a agirem dessa forma .

O presidente da ADUFPB defendeu o movimento grevista, declarando que a greve visa um incremento além de melhoria salarial. O movimento tem outras frentes e possui como foco central a questão da reestruturação da carreira do docente. Dentro do objeto de estudo da pesquisa, a ADUFPB possui um grupo de estudo que trabalha especificamente com o processo de precarização do trabalho docente e que está atento para essa política voltada para dinâmica produtivista que tem gerado tanta ansiedade e inquietação nos professores do ensino superior.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALVES, Giovanni **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. – São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise no sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise no sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

_____. **Trabalho e Mundialização do capital: a nova degradação do Trabalho na Era da Globalização**, Editora Praxix, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

_____. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 11. Ed. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004

AUGUSTO, Maria Helena Oliveira Gonçalves. **As reformas educacionais e o “choque de gestão”:** a precarização do trabalho docente. 28ª reunião da ANPED Caxambu, 2005.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; DEDECCA, Cláudio Salvadori e HENRIQUE, Wilnês. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: **Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado?** Organizadores: Carlos Eduardo Barbosa de Oliveira, Jorge Eduardo Levi Mattoso. São Paulo: Scritta, 1996.

BOITO JR, Armando. **Neoliberalismo e as relações de classe no Brasil.** *Idéias*, Campinas, 9(1): 13-48, 2002.

BOSI, Antônio de Pádua. **A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos.** *Educação & Sociedade*, Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007

BOTOMÉ, S. P. **Pesquisa alienada e ensino alienante.** Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

BOYER, Robert. In. SCHOR, Juliet (Ed). **Capital, the State and Labour**, a Global Perspective. United Nations University Press. UK. 1995.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista:** A degradação do trabalho no século XX. 3. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRESSER PEREIRA, Luiz. Carlos., GRAU, N. C.. **O público não-estatal na reforma do Estado .** *Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.*

_____. Da administração pública burocrática à gerencial In: BRESSER-PEREIRA & SPINK, (Orgs.) **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BURRELL, G.; MORGAN G. **Sociological Paradigms and Organizational Analysis.** London, UK: Heinemann Educational Books, 1979. Tradução livre de Prof. Wellington Martins.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil.** São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Fernando Henrique. Reforma do Estado In: In: BRESSER-PEREIRA & SPINK, (Orgs.) **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1998.

CARVALHO, José Murilo de. **Mandonismo, Coronelismo, Clientelismo:** Uma Discussão Conceitual. Dados – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, v. 40, n. 2, 1997.

CASTEL, Robert. **A metamorfose da questão social**: uma crônica do salário. 5. Ed. Petropolis: Vozes, 1998.

CHAUÍ, Marilena. Ideologia Neoliberal e Universidade. In: PAOLI, Maria Célia; OLIVEIRA, Francisco. **Os sentidos da democracia**: políticas do dissenso e hegemonia global. 2. Ed. VOZES, 1999

CHAUÍ, Marilena. **A Universidade Operacional**. Caderno Mais!. “Brasil 500 d. C.”, Folha de São Paulo, 9 de maio de 1999.

CHEIBUD, Zairo B.. **Reforma administrativa e relações trabalhistas no setor público**. Cadernos ENAP, Brasília, n.18, 1999.

CONSERVA. M. S.. O labirinto da atividade ambulante na cidade de João Pessoa. In: ARAÚJO, A.; ALBERTO, M. F.; NEVES, M. Y.; ATHAÍDE, M. (Orgs.) **Cenários do Trabalho**: subjetividade, movimento e enigma. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

COSTA, Frederico Lustosa da. **História das reformas administrativas no Brasil**: narrativas, teorizações e representações. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 59, n.3, 2008.

COSTA, Frederico Lustosa da **Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 45, n.5, 2008.

COSTA, Márcia da Silva. **O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil**: alguns traços históricos e sua precarização atual. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo vol. 20 no. 59, Out. 2005

CUNHA, Fernando José de Paula. **O Processo de Precarização do Trabalho Docente no Ensino Superior Público**. In: 19 EPENN, 2009, João Pessoa. Educação, Direitos Humanos e Inclusão Social. João Pessoa : Editora UFPB, 2009.

DEJOURS, Christophe. Addendum, **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004, p.47-104.

_____. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 4 ed. - Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

_____. **A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 20. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DINIZ, Eli. **Globalização, Estado e Desenvolvimento**: dilemas do Brasil no novo milênio/Eli Diniz (Org.). Rio de Janeiro: FGV, 2007.

_____. **Em Busca de um Novo Paradigma**: a reforma do Estado no Brasil dos anos 90. Revista São Paulo em perspectiva, São Paulo. v. 10, n.4, p.2-14, 1996

DRAIBE, Sônia; HENRIQUE, Wilnês. "**Welfare state**", **crise e gestão da crise**: um balanço da literatura internacional. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo. V.6, n.4, p. 1988.

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

EISENHARDT, Kathleen. M. **Building theories from case study research**. Academy of Management Review, v. 14, n. 4, 1989, pp. 532-550.

FRANÇA, Polyanna Imolesi Silveira. **A precarização do trabalho docente no ensino superior**: o processo de mercantilização da educação e a desprofissionalização docente. Programa de Pós-Graduação da FAGED. Universidade Federal de Uberlândia, 2011.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007

HERCULANO, Selene. **Metodologia das Ciências Sociais**: elementos para um debate, 2007. Disponível em: <http://www.professores.uff.br/seleneherculano/Textos/metodologia-das-ciencias-sociais2.pdf> > Acesso em: 17.12.2011.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do Trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa, bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006

LÉDA, Denise Bessa. Trabalho docente no ensino superior sob o contexto das relações sociais capitalistas. In: João dos Reis Silva Jr.; João Ferreira de Oliveira; Deise Mancebo. (Org.). **Reforma Universitária: dimensões e perspectivas**. 1 ed. Campinas: Alínea, 2006, v., p. 73-87.

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo. In: Roberto Vêras de Oliveira; Darcilene Gomes; Ivan Targino. (orgs.). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011)

LE MOS, Denise Vieira da Silva . **Trabalho docente**: tensões e contradições. Caderno CRH (UFBA. Impresso), v. 24, p. n.spe.01-192, 2011.

_____. **Alienação do trabalho docente**: o professor no centro da contradição. Universidade e Sociedade (Brasília). v. 45. p. 27-37, 2010.

_____. **Alienação no trabalho docente? O professor no centro da contradição**. Tese UFBA. Salvador, 2007.

LIMA JÚNIOR, Olavo Brasil de. **As reformas administrativas no Brasil**: modelos, sucessos e fracassos. Revista do Serviço Público, Brasília, v. 49, n.2, 1998.

LINHART, Daniele. **A desmedida do Capital**. (tradução Wanda Caldeira Brant). – São Paulo: Boitempo, 2007. – (Mundo do trabalho)

LUGÃO, R. G.. ABRANTES, L. A.. BRUNOZZI JUNIOR, A. C.. SILVA, F. C.. SOUZA, A.P.. **Reforma Universitária no Brasil:** uma análise dos Documentos oficiais e da produção científica sobre o Reuni - programa de apoio a planos de reestruturação e Expansão das universidades federais. X Colóquio Internacional sobre gestión universitária em America del Sur. Mar Del Plata, 2010.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, Luciano. **Reforma da Administração Pública e cultura política no Brasil:** uma visão geral. Cadernos ENAP, Brasília, n.8, 1997.

MARX, Karl. **O Capital** Livro I. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado.** São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 1999.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno.** 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MELUCCI, Alberto (Org.). **Por uma sociologia reflexiva: pesquisa qualitativa e cultura.** Petrópolis: Vozes, 2005. p. 315-338.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 23 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

MERRIAM, Sharan B. **Qualitative Research:** a guide to desing and implementation. Sanfrancisco: Jossey-Bass, 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento:** Pesquisa Qualitativa em Saúde. São Paulo, Rio de Janeiro: HUCITEC/ABRASCO, 1993.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a Sociedade Civil:** temas éticos e políticos da gestão democrática. 3. Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

OFFE, Claus. **O capitalismo desorganizado.** Editora Brasiliense: São Paulo, 1995.

OLIVEIRA, Francisco. Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: o totalitarismo neoliberal. In: PAOLI, Maria Célia; OLIVEIRA, Francisco. **Os sentidos da democracia:** políticas do dissenso e hegemonia global. 2. Ed. VOZES, 1999

OTRANTO, Celia Regina. A Reforma da Educação Superior do Governo Lula: da inspiração à implantação. In: João dos Reis da Silva Jr; João Ferreira de Oliveira; Deise Mancebo. (Org.). **Reforma Universitária: dimensões e perspectivas.** 1 ed. Campinas, SP: Alínea, 2006, v. 1, p. 43-58.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século.** São Paulo: Contexto, 2002.

PRIETO, Carlos. **La Crisis Del Empleo en Europa.** (ed.) Alzira: Germana, 1999.

SALERNO, M. S.. **Flexibilidade e organização produtiva**: elementos para transformar o termo flexibilidade numa categoria analítica; elementos para análise da produção na indústria. XVI Encontro anual da ANPOCS, 1992.

SAMPIERE, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodología de la investigación**. México: McGraw-Hill, 1998.

SANTOS, Vinícius Correia. **Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho**: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. VI Colóquio Internacional Marx e Engels, 2009.

SANTOS, Márcia Walquíria Batista dos. **A lei da Responsabilidade Fiscal no Contexto da Reforma Administrativa e os Servidores Públicos**. Boletim de Direito Administrativo – BDA, 2002

SILVA, Dayane. **Reforma do Estado e Escolas de Governo**: o caso da ESPEP. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em sociologia da UFPB. 2011

SGUISSARDI, Valdemar. Universidade no Brasil: dos modelos clássicos aos modelos de ocasião? In: MOROSINI, Marília, Organizadora. **A Universidade no Brasil**: concepções e modelos. Brasília: Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

SOUZA, Celina. **A nova Gestão Pública**. Caderno Flem Gestão Pública, Salvador, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VOGEL, Luiz Henrique. **Negociar Direitos?** Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002). Tese IESP Rio de Janeiro, 2010

WEBER, Max. Os fundamentos da organização burocrática: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo (Org). **Sociologia da Burocracia**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978

YIN, R. K. Third edition: **Case study research**: design and methods – 2003.

<http://www.ufgd.edu.br/concursos/processo-seletivo-2011-professor-substituto-e-temporario-edital-prograd-no-18-2011/legislacao/nota-explicativa-sobre-professor-substituto-e-voluntario>. Acesso em 19/01/2012.

APÊNDICES

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Parte I - Questões Sócio-Profissionais

SEXO:

IDADE:

FILHOS:

IDADE:

FORMAÇÃO:

TITULAÇÃO:

LOCAL DE TRABALHO:

TEMPO DE SERVIÇO:

VÍNCULO INSTITUCIONAL:

Parte 2 – Questões sobre Precarização do ensino superior

1 – Por que o senhor (a) optou por fazer parte da pós-graduação?

2– Além da docência, que outra atividade dentro da Universidade o senhor (a) desempenha?

3– Comente sobre pluralidade de atividades que os professores precisam desempenhar. Isso também acontece com o senhor (a)?

4 – Quanto à sua atuação como pesquisador, como o senhor (a) se sente diante da necessidade de estar sempre produzindo?

5 - Caso o senhor (a) não possua um ritmo intenso de produção, como o senhor se comporta diante dos seus pares? É desconfortável? Já foi incômodo?

6 – O senhor se sente pressionado a publicar artigos em revistas científicas? Por quem?

7 – Com que frequência o senhor (a) trabalha nos fins de semana? O senhor costuma levar trabalhos para casa?

8 – Como sua família reage frente à necessidade de se dedicar aos trabalhos da Universidade nos seus momentos de lazer? O senhor consegue separar trabalho de vida pessoal?

9 – O senhor (a) sente algum tipo de competitividade entre os demais docentes da pós-graduação?

10 – Como o senhor (a) percebe a greve, que já dura mais de um mês?

12 – O senhor percebe alguma diferença entre a quantidade de atribuições dos professores efetivos dos dias atuais e dos professores efetivos da década de 90? Quais são elas?

13 - Os meios de comunicação afetam seu tempo de trabalho (e-mail)?

14 - Há tempo para o senhor se dedicar à leitura (seja por lazer, seja para se aprofundar na sua área de conhecimento)?

15 – Como o senhor percebe as mudanças institucionais sofridas pela Universidade? (pressão por produção, avanços tecnológicos com a informatização do sistema do acompanhamento acadêmico do aluno, expansão do número de vagas para os alunos).

ROTEIRO DE ENTREVISTA (presidente da ADUFPB)

Parte I - Questões Sócio-Profissionais

SEXO:

FORMAÇÃO:

TITULAÇÃO:

TEMPO DE SERVIÇO:

VÍNCULO INSTITUCIONAL:

Parte 2 – Questões sobre Precarização do ensino superior

1 – Como o senhor vislumbra essa polivalência funcional exercida pelo docente?

2 – Como o senhor avalia a mudanças institucionais pela qual a Universidade está passando?

3 – Como o senhor se posiciona sobre as cobranças das agências de fomento?

- 4 – Que tipo de consequência essa cobrança tem gerado nos docentes?
- 5– O senhor (a) sente algum tipo de competitividade entre os docentes da pós-graduação?
- 6 – O senhor enxerga diferença nas cobranças nos anos de 1990 e a partir dos anos 2000?
- 7 – Há alguma política que trate da precarização do trabalho docente?
- 8 – Como o senhor avalia a greve que já dura cerca de um mês? Em que ela se fundamenta?

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: Impactos da precarização do trabalho sobre professores de pós-graduação da Universidade Federal da Paraíba.

Esta pesquisa faz parte da Dissertação de Mestrado de Carol Serrano de Andrade Maia. Gostaríamos de contar com sua colaboração, que consiste em responder a uma entrevista, envolvendo a sua percepção a cerca da precarização do trabalho docente no ensino superior da Universidade Federal da Paraíba. Esclarecemos que sua identidade será mantida em sigilo e que todas as informações prestadas serão utilizadas unicamente para os fins desta pesquisa.

Esclarecemos, também, que sua participação é voluntária e que, caso queira, poderá interromper ou desistir desta entrevista a qualquer hora ou deixar de responder a quaisquer das questões que lhe forem feitas.

Qualquer dúvida ou esclarecimento poderá também ser sanado junto à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba.

Se você concorda em participar, nós agradecemos muito a sua colaboração e gostaríamos que você colocasse a sua assinatura a seguir, indicando que está devidamente informado(a) sobre os objetivos da pesquisa e o uso de seus resultados.

ENTREVISTADOR
CAROL SERRANO DE A. MAIA

ENTREVISTADA (O)

_____, ____ de _____ de 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Administração
Programa de Pós-Graduação em Administração
Campus Universitário – João Pessoa – PB – CEP: 58.059-900
Telefone: (83) 3216 7454
Mestrando: Carol Serrano de Andrade Maia