



# As implicações das contratações temporárias para a docência no ensino superior<sup>1</sup>

*Adelino Francklin*

Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG, Brasil

*Maria Cristina da Silveira Galan Fernandes*

Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, Brasil

## RESUMO

O presente artigo discute as condições de trabalho dos professores temporários da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG). Tem por objetivo analisar as implicações da instabilidade dos cargos dos professores temporários para o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão acadêmica na UEMG. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas, com professores temporários de uma das 20 unidades acadêmicas da UEMG. A pesquisa é qualitativa e se amparou na Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2002) e nos conceitos de *habitus*, campo e capitais de Pierre Bourdieu. Entre os resultados obtidos, constatam-se a elaboração de projetos de extensão e pesquisa para serem executados em curto prazo e elevada rotatividade de professores, provocando prejuízos para o ensino e para a gestão acadêmica. Nessa perspectiva, as práticas dos docentes são alteradas, visto que são resultantes das relações entre *habitus*, campo e capital (Maton, 2018).

**PALAVRAS-CHAVE:** capital científico, *habitus* profissional, trabalho docente.

## THE IMPLICATIONS OF TEMPORARY CONTRACTS FOR TEACHING IN HIGHER EDUCATION

### ABSTRACT

This article discusses the working conditions of temporary teachers at the State University of Minas Gerais (UEMG). Its objective is to analyze the implications of the instability of the positions of temporary professors for teaching, research, extension and academic management. Semi-structured interviews were conducted, recorded and transcribed, with temporary professors from one of the 20 academic units at UEMG. The research is qualitative and was supported by the Content Analysis proposed by Bardin (2002) and Pierre Bourdieu's concepts of habitus, field and capitals. Among the results obtained, there is the development of extension and research projects to be carried out in the short term and high teacher turnover, causing damage to teaching and academic management. From this perspective, the practices of teachers are changed, as they result from the relationships between habitus, field and capital (Maton, 2018).

**KEYWORDS:** scientific capital, professional habitus, teaching work.

---

<sup>1</sup> Este artigo é resultante de uma tese de doutorado na área de Educação. Para a submissão, foi realizada uma nova reestruturação, de modo que não é apenas uma reprodução de uma seção da pesquisa.

## LAS IMPLICACIONES DE LOS CONTRATOS TEMPORALES PARA LA ENSEÑANZA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

### RESUMEN

Este artículo analiza las condiciones laborales de los profesores temporales de la Universidad Estatal de Minas Gerais (UEMG). Su objetivo es analizar las implicaciones de la inestabilidad de las plazas de profesores temporales para la docencia, la investigación, la extensión y la gestión académica. Se realizaron, grabaron y transcribieron entrevistas semiestructuradas con profesores temporales de una de las 20 unidades académicas de la UEMG. La investigación es cualitativa y fue apoyada por el Análisis de Contenido propuesto por Bardin (2002) y los conceptos de habitus, campo y capitales de Pierre Bourdieu. Entre los resultados obtenidos, se encuentra el desarrollo de proyectos de extensión e investigación a ser realizados en el corto plazo y una alta rotación docente, provocando daños a la gestión docente y académica. Desde esta perspectiva, las prácticas de los docentes se modifican, pues resultan de las relaciones entre habitus, campo y capital (Maton, 2018).

**PALABRAS CLAVE:** capital científico, habitus profesional, trabajo docente.

### 1 INTRODUÇÃO

O neoliberalismo no Brasil tem se manifestado nas medidas econômicas adotadas para o ensino superior. Os contratos de trabalho flexíveis, a baixa remuneração para os docentes, os cortes de verbas, as terceirizações, o incentivo para a criação e expansão de universidades privadas estão entre as manifestações neoliberais nas Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras. Nesse contexto, as universidades públicas estaduais têm apresentado uma estrutura precária, com falta de recursos materiais para os laboratórios, redução de funcionários, fechamento de turmas, precárias condições de trabalho para os docentes etc.

A formação continuada dos professores, como o ingresso em programas de pós-graduação *stricto sensu*, e o seu desenvolvimento profissional, por meio de suas experiências no universo acadêmico, têm sido afetados diretamente pela interrupção dos contratos trabalhistas nas universidades públicas estaduais.

Neste estudo, entendemos, portanto, que o tripé da universidade (ensino, pesquisa e extensão), bem como a gestão acadêmica, têm sido prejudicados diante da interrupção de contratos e instabilidade no cargo dos professores temporários. Por essa razão, este artigo tem por objetivo analisar as implicações da instabilidade dos cargos dos professores temporários para o ensino, a pesquisa, a extensão e a gestão acadêmica na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG).

Os professores temporários no estado de Minas Gerais (MG) já foram chamados de designados, e hoje são denominados convocados.

## 2 METODOLOGIA

Foram realizadas 10 entrevistas semiestruturadas, gravadas e transcritas com professores temporários da UEMG. Foram selecionados dois docentes de cada núcleo acadêmico de uma das unidades da universidade. Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2002). Entre os procedimentos metodológicos para a análise de conteúdo, realizamos, inicialmente, uma categorização a partir das entrevistas gravadas e transcritas.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética, sendo considerada aprovada. Cada participante da pesquisa recebeu uma via original do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para este artigo, utilizamos trechos das entrevistas com cinco, entre os 10 participantes, sendo chamados pelos nomes fictícios de: Ferreira, Montessori, Freire, Evaristo e Ribeiro.

Bourdieu utilizou os conceitos de campo, *habitus* e capital para buscar explicações sobre a trajetória individual e a mudança na sociedade (Grenfell, 2018). Deste modo, a interpretação dos dados da pesquisa, além da análise de conteúdos de Bardin (2002), foi realizada a partir dos conceitos de campo, *habitus* e capital científico, de Pierre Bourdieu, que contribuíram para a compreensão dos fatores e dinâmicas que implicam precarização do trabalho docente dos professores temporários da UEMG e alterações do *habitus* profissional desses professores.

Nesse sentido, buscamos compreender os agentes não como pertencentes a uma classe específica, mas em relação à posição que ocupam no campo, o seu *habitus* e os relacionamentos invisíveis que se estabelecem naquele dado momento em que são analisados (Grenfell, 2018). Assim, tendo em vista as práticas que são implementadas no campo, entendemos que são resultantes da interiorização da realidade social que vivenciam e da exteriorização da sua subjetividade na realidade social.

Na perspectiva bourdieusiana, “o *habitus* constitui a nossa maneira de perceber, julgar e valorizar o mundo e conforme a nossa forma de agir, corporal e materialmente” (Thiry-Cherques, 2006, p. 33).

Todo campo apresenta regras do jogo e desafios que são próprios do seu campo. “Um campo é um microcosmo incluído no macrocosmo constituído pelo espaço social global (nacional ou, mais raramente, internacional)” (Lahire, 2017, p. 65). Os agentes ocupam determinada posição no campo, que por sua vez constitui-se de um espaço estruturado de posições. Assim, as práticas executadas pelos agentes adquirem sentido quando estão em conformidade com as posições que os situam no campo, sendo este um lugar de concorrência, lutas e disputas (Lahire, 2017).

A analogia que Bourdieu faz do campo com o jogo é relevante para compreendermos as distintas posições que cada agenda ocupa no interior de cada campo. O jogo apresenta regras que somente quem está inserido nele pode incorporar, assim como o *habitus* próprio de cada campo. As posições de dominantes ou dominados, de legitimidade ou não, estão em constante mudança, visto que os agentes se movimentam e o campo também. A posição ocupada pelo agente pode contribuir ou não para a aquisição de diferentes tipos de capitais no interior do campo, tal como cultural, social, econômico ou científico. “À habilidade de agir no espaço social de acordo com as regras do jogo social – que variam segundo os diferentes campos – Bourdieu chama ‘ter o sentido do jogo’” (Seidl, 2017, p. 241).

Um dos capitais simbólicos na teoria bourdieusiana é o capital científico, que é enfatizado neste artigo. Este tipo de capital pode ser um bem utilizado pelos agentes para se distinguir nas lutas presentes em um determinado campo. Conforme afirma Bourdieu (2004), existem duas espécies de capitais científicos, sendo o puro, resultante de publicações acadêmicas, participação em bancas examinadoras etc., e o institucionalizado, que se caracteriza pela posse em cargos de chefia, por exemplo.

Nesse panorama, a teoria praxiológica de Bourdieu é relevante para o presente estudo sobre as condições de trabalho dos professores temporários da UEMG.

### **3 AS CONSEQUÊNCIAS NEGATIVAS DA INSTABILIDADE DOS CARGOS DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS**

As transformações no campo econômico, no âmbito internacional, levaram à formação de oligopólios, empresas-rede, criação de maior número de blocos econômicos e uma intensificação da concorrência. “A palavra-chave desse regime de economia internacional é ‘competitividade’” (Chesnais, 1996, p. 218).

A competitividade também é uma característica da economia política denominada neoliberalismo, que surge em oposição ao keynesianismo. Ao passo que a doutrina econômica defendida por Keynes advoga a interferência estatal, o neoliberalismo possui como uma de suas características o Estado Mínimo, ou seja, o Estado deve interferir o mínimo possível na economia. Nesse cenário, entre as várias medidas dos governos neoliberais, podemos mencionar a privatização em oposição à manutenção das estatais e a diminuição de gastos do Estado com projetos e programas sociais.

Conforme Harvey (2014), nos Estados que adotaram o neoliberalismo, encontra-se facilmente baixos salários pagos aos trabalhadores, aumento da insegurança no emprego e, na maioria das vezes, perdas de benefícios e de proteções ao trabalho.

Observamos na literatura científica que os professores temporários, além de não possuírem estabilidade no trabalho, lecionam disciplinas que não possuem aderência com a sua formação acadêmica, recebem uma remuneração menor que a dos professores efetivos, trabalham em mais de uma instituição de ensino para complementar a renda mensal e dificilmente orientam projetos de pesquisa, extensão e trabalhos de conclusão de curso (Mancebo, 2007a; Amado; Mancebo, 2003; Mancebo; Goulart; Dias, 2010; Pimenta; Anastasiou, 2014; Passos, 2014).

Para Antunes (2009, p. 199), “nas últimas décadas, paralelamente à redução dos empregos estáveis, aumentou em escala explosiva o número de trabalhadores, homens e mulheres, em regime de tempo parcial, em trabalhos assalariados temporários”.

As alterações no trabalho docente têm se manifestado também nas universidades estaduais, em que ocorre um aumento das contratações de professores temporários. Para Bosi (2007), as universidades estaduais surgiram sob a regra da precarização, tendo formas criativas de contratação dos docentes, ou seja, os processos seletivos não seguem um padrão. Para o autor, as universidades estaduais que foram criadas desde o final da década de 1980 oferecem ensino e não apresentam infraestrutura para atividades de pesquisa. Há dificuldade para a implementação de projetos de pesquisa e extensão devido à dificuldade de obtenção de bolsas e recursos materiais necessários.

Nesse cenário marcado pela mundialização do capital, pelo neoliberalismo e pela flexibilização das relações de trabalho, observa-se uma tentativa do Estado de sucatear as universidades públicas estaduais, reduzindo o orçamento destinado às IES públicas e precarizando cada vez mais o trabalho docente. É a mão direita do Estado, que não quer saber o que a mão esquerda faz ou indica, ou seja, não quer olhar por direitos sociais e constitucionais, que se referem à promoção de condições dignas de trabalho e educação para todos os cidadãos (Bourdieu, 2012).

Diante das perspectivas apresentadas, analisamos na próxima seção, as implicações da contratação de professores temporários na UEMG, para o tripé da universidade e para a gestão acadêmica.

#### **4 ENSINO, PESQUISA, EXTENSÃO E GESTÃO NA UEMG**

De acordo com dados institucionais, a missão da UEMG consiste em “promover o Ensino, a Pesquisa e a Extensão de modo a contribuir para a formação de cidadãos comprometidos com o desenvolvimento e a integração dos setores da sociedade e das regiões do Estado” (Universidade do Estado de Minas Gerais, 2019a, p. 1). Tal missão, tende a ser

cumprida com dificuldade, em face da instabilidade dos cargos e da elevada quantidade de professores temporários nessa universidade.

A realização dos Processos Seletivos Simplificados (PSSs) na UEMG é anual, podendo haver renovação de contrato por mais um ano, caso previsto no edital. A instabilidade nos cargos devido ao vencimento dos contratos no dia 31 de dezembro de cada ano gera muitas preocupações entre os docentes. Todos os anos, no segundo semestre, os professores já começam a organizar a documentação para pleitearem vagas novamente. A insegurança com relação ao trabalho no ano seguinte se reflete na qualidade das aulas, na elaboração de projetos de pesquisa e extensão. Tal situação cotidiana de trabalho pode, possivelmente, contribuir para a reconfiguração das práticas destes docentes, em face da instabilidade vivenciada e intensificada nos meses finais do seu contrato de trabalho. Nessa perspectiva, uma das entrevistadas afirma: *Então isso é uma quebra no processo, eu conheço professores que sequer colocam o projeto lá para ser analisado porque sabem que vai dar errado. E aí tanto vale pra ensino, pesquisa e extensão* (Ferreira).

Nesse sentido, o professor temporário deve possuir um *habitus* ajustável ao campo em que está posicionado. Há situações em que não vale a pena investir tempo e trabalho para tentar adquirir determinados capitais, a exemplo da elaboração de projetos de pesquisa e extensão para editais que preveem a execução das atividades após o vencimento do contrato de trabalho dos convocados. Em outras circunstâncias, a elaboração de projetos em que a pesquisa e extensão podem ser encurtadas ou ajustadas ao período de vigência do seu contrato trabalhista torna-se uma estratégia necessária para jogar o jogo.

As vantagens podem ser conquistadas também pelos jogadores que preveem as jogadas dos concorrentes e a partir disso elaboram as suas próprias jogadas, contando até mesmo com improvisações por essa razão (Seidl, 2017). Por isso, os professores temporários, atentos à obtenção de capitais científicos por seus concorrentes, adotam estratégias para superá-los, o que enfatiza o produtivismo e a autointensificação do seu trabalho.

Conforme afirma Maton (2018, p. 76), “nossa prática é resultado das relações entre nossas disposições (*habitus*) e nossa posição num campo (capital), dentro do estado atual do jogo nessa arena social (campo)”. Assim, a incorporação deste *habitus* é inconsciente e está relacionada à posição que os convocados ocupam no campo, ou seja, na UEMG, e às regras do jogo (entendidas aqui como critérios adotados nos editais de PSSs da UEMG).

A ausência de departamentos na UEMG, na unidade acadêmica pesquisada no contexto da coleta e análise de dados, traz, entre outros prejuízos, a oferta de vagas para o PSS com blocos contendo disciplinas muito diferentes uma das outras. Assim, há vagas para as quais os candidatos necessitariam ter formação acadêmica múltipla ou dominar conhecimentos de áreas

distintas. Em relação à aderência entre a formação acadêmica e as disciplinas ministradas, uma das entrevistadas respondeu que: [...] e eles também assumiram muitas aulas que não davam, aulas novas, que muitas vezes não é da área dele (Montessori).

A *illusio*, ou libido científica, que é uma motivação que faz parte de todo indivíduo possuidor de um *habitus* em um campo específico (Aguiar, 2017, Setton, 2002), faz com que professores temporários, mesmo sem ter o domínio de uma ou outra disciplina que integra o quadro de aulas do cargo que está pleiteando no PSS, desejem assumi-lo assim mesmo. Esse investimento ocorre porque os capitais que estão sendo distribuídos no campo, sejam eles econômicos, científicos, sociais ou simbólicos, fazem sentido para os agentes.

Para os entrevistados, o desenvolvimento da pesquisa e da extensão pela UEMG é extremamente prejudicado em decorrência da interrupção dos contratos dos professores convocados anualmente ou a cada dois anos. [...] uma coisa é você desenvolver um projeto de iniciação científica, outra coisa é você desenvolver um projeto mais robusto (Freire).

Geralmente, os editais do Programa de Apoio a Editais de Extensão da UEMG (PAEx/UEMG) são publicados um pouco depois do início do semestre letivo, ou seja, nos meses de março ou abril. Após o período de inscrições, seleção e publicação dos resultados, o aluno bolsista começa a desenvolver o projeto, com a orientação do professor que o escreveu, provavelmente no mês de maio. O projeto se encerra na primeira quinzena do mês de dezembro, completando aproximadamente oito meses. Este tempo é insuficiente para desenvolver um projeto de extensão com a qualidade devida, uma vez que o estudante precisa de um tempo para se apropriar das funções que irá desempenhar. O espaço de tempo entre a contratação dos professores via PSS e a publicação dos editais do PAEx também é curto, o que dificulta a elaboração de um projeto de extensão bem fundamentado e consistente.

Arantes *et al.* (2020), sobre o desenvolvimento de projetos de extensão na UEMG, afirmam que o elevado número de professores temporários e os poucos recursos são obstáculos para o atendimento ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

No que concerne à pesquisa, geralmente o edital do Programa Institucional de Apoio à Pesquisa da UEMG (PAPq/UEMG) é publicado no início do semestre letivo. Contudo, no segundo semestre do ano de 2019, foi publicado o edital do PAPq/UEMG para ser desenvolvido no ano de 2020. Muitos professores não submeteram projetos para serem avaliados, haja vista que não tinham segurança de que retornariam no ano seguinte para trabalhar mediante a aprovação no PSS (Universidade do Estado de Minas Gerais, 2019b, p. 1).

Geralmente, os professores temporários que já trabalharam em anos anteriores na UEMG possuem condições de se antecipar às regras do jogo, ou ao senso do jogo (Bourdieu, 2004), em função de conhecerem os editais de pesquisa e extensão (que apresentam poucas

modificações em relação a um ano e outro). Esta antecipação lhes permite saber quais são os quesitos relevantes, qual é a estrutura esperada de um bom projeto de pesquisa ou extensão, o que é levado em consideração e o que lhe renderá mais ganhos nas disputas.

As submissões de projetos para os editais PAEx e PAPq também são marcadas por lutas no campo, haja vista que os professores temporários ocupam posições distintas e possuem capitais científicos diferentes neste campo de disputas. A avaliação dos projetos leva em consideração o projeto, o plano de trabalho do aluno bolsista e o currículo do coordenador do projeto (Universidade do Estado de Minas Gerais, 2019b, 2020a, p. 1). Os professores que não conseguem aprovação de projetos ou não participam dos editais em determinado ano acumulam uma desvantagem para os anos subsequentes, que pontuará projetos aprovados nos anos anteriores.

Um projeto de extensão ou de pesquisa aprovado possibilita a apresentação de trabalhos em congressos científicos, a publicação dos resultados em artigos científicos ou capítulos de livros e outras formas de ampliação do capital científico.

Notamos que as condições de trabalho dos professores temporários da UEMG são diferentes das apontadas por Passos (2014) e Mancebo, Goulart e Dias (2010), que afirmam ser os professores substitutos da UERJ impedidos de realizarem pesquisa e extensão. O que aparentemente é uma vantagem para os professores temporários da UEMG, que enriquecem seus currículos com o desenvolvimento de pesquisa e extensão, não é vantajoso quando se pensa em termos de remuneração e condições para viabilizar a execução dos projetos.

A formação de grupos de pesquisas também é um desafio para os professores temporários, pelo fato de que é preciso tempo para cadastrar e certificar o grupo no Diretório de Grupos de Pesquisas CNPq, por meio da UEMG, organizar os dias e horários das reuniões com os membros e desenvolver linhas de pesquisas que resultem em produções acadêmicas, tais como artigos científicos, livros, apresentação de trabalhos em congressos etc. (Universidade do Estado de Minas Gerais, 2019c, p. 1).

Assim como as atividades de pesquisa e extensão são dificultadas em decorrência da instabilidade dos cargos, o ensino também é prejudicado em decorrência dos contratos temporários de trabalho na UEMG, conforme afirma uma das entrevistadas. [...] *Nós tivemos um turn over de professores aqui, absurdo. E estamos tendo. Tem disciplinas ainda sem professor designado* (Ferreira).

O *habitus* é um sistema de disposição durável, mas não estático. Deste modo, pode sofrer alterações ao longo do tempo. É também uma interiorização da exterioridade, visto que o agente internaliza o que está em sua volta, tais como as condições materiais de existência, e exterioriza a sua interioridade, pois torna exterior o seu modo de pensar, agir e sentir no meio



social em que vive (Wacquant, 2017). Assim, entendemos que o *habitus* profissional dos professores temporários da UEMG pode sofrer modificações no que se refere às possíveis alterações em suas estratégias e ao seu envolvimento com o tripé da universidade.

Outro obstáculo a ser analisado é o fato de que há professores que são contratados no decorrer do semestre letivo, no lugar de outros docentes que não aceitaram o cargo ou desistiram de lecionar naquela IES, e por isso eles possuem um tempo curto para cumprirem a ementa da disciplina, visto que há uma morosidade na contratação. Há situações em que a contratação leva mais de 30 dias para se concretizar. Leva-se tempo para a publicação do resultado final do PSS, do agendamento da perícia médica e para a publicação do nome do professor temporário no Diário Oficial de MG.

O atraso na conclusão do PSS e publicação do cargo de cada docente aprovado, no Diário Oficial, afeta negativamente o cronograma de aulas de determinadas disciplinas, pelo fato de que raramente as aulas não ministradas no início do semestre são repostas. Destarte, alguns tópicos da ementa de algumas disciplinas são ministrados superficialmente pelos docentes, para o cumprimento do plano de ensino. Sobre situações semelhantes, uma das entrevistadas explica que: [...] *com o atraso de contratação de professores, e isso os próprios alunos relatam para a gente, disciplina que às vezes era para começar em fevereiro, começa em março [...]* (Evaristo).

Dentro da perspectiva apresentada anteriormente, constata-se que ocorrem adaptações das práticas dos docentes convocados em relação às regras do jogo, o que nos leva a acreditar que as mudanças nas práticas não necessariamente alteram o *habitus*, mas é possível que com o tempo ele possa se reconfigurar. “Do mesmo modo, as práticas, ao mesmo tempo que manifestam o *habitus*, são por ele manifestados” (Rufino; Souza Neto, 2020, p. 86).

A gestão acadêmica, que é tão importante quanto o tripé da universidade, também é prejudicada em face da interrupção dos contratos de trabalhos dos professores temporários da UEMG, conforme apontamento feito por um dos entrevistados. [...] *“grandes prejuízos, por exemplo, termina o ano em dezembro os alunos têm que fazer matrícula, quem que vai estar fazendo as matrículas?”* (Ribeiro).

O coordenador de Colegiado de Curso é eleito ou indicado pelos membros deste órgão da unidade para exercer as funções no período de dois anos. Entretanto, há contratos de trabalho que são interrompidos no final de um ano, e caso o coordenador não seja aprovado novamente no PSS, e não haja um subcoordenador, é necessário que se faça uma nova eleição. Caso tenha sido eleito um subcoordenador, ele substitui o coordenador que não retornou ao cargo, até o final do seu mandato.

De acordo com a Resolução COEPE/UEMG nº 273, de 21 de Julho de 2020 (Universidade do Estado de Minas Gerais, 2020b), nas unidades em que não se tenha professores efetivos, os professores temporários podem assumir as funções de coordenação de curso.

O entrevistado Ribeiro aponta uma grande dificuldade enfrentada pela UEMG no início do ano, que é a ausência de alguns coordenadores de curso que não foram recontratados e a necessidade de se ter um profissional que atenda os novos alunos, as solicitações de ajustes de matrículas, inserção dos alunos que ingressaram mediante editais de obtenção de novo título, transferência, reopção de curso ou solicitações de reingresso. A burocracia no início do ano é ampla, e a ausência de um coordenador de curso pode prejudicar o início das aulas.

Os coordenadores de projetos de extensão permanentes, de laboratórios, de pesquisa e de extensão também vivenciam a incerteza da continuidade dos seus trabalhos. Quando há a substituição de um coordenador, leva-se um tempo para que o próximo indicado ou eleito se inteire dos trabalhos que deve desenvolver.

Para as unidades da UEMG que possuem docentes efetivos, os professores temporários não podem se candidatar e votar para cargos de Direção e Vice-Direção Acadêmica (Minas Gerais, 2020, p. 1).

O *habitus* é composto de uma estrutura, estruturante e estruturada (GRENFELL, 2018). Deste modo, os gestores da UEMG que são professores temporários e possuem uma estrutura de trabalho que é estruturada, devido às circunstâncias em que o seu trabalho é possibilitado, podem ter alterações em suas práticas e percepções, sendo assim, estruturante.

No que tange ao número reduzido de cargos de 40 horas, ou seja, cargos com regime de trabalho integral, na UEMG, uma das docentes defendeu que: *[...] porque se a gente tá falando das funções da universidade de articular pesquisa, extensão e o ensino, então é fundamental ter os professores com disponibilidade além* (Evaristo).

Antunes (2009) explica que deve haver uma luta pelo tempo de trabalho menor e pelo aumento do tempo disponível fora do ambiente de trabalho sem que o salário seja diminuído, situação distinta da referente à flexibilização da jornada de trabalho, porém é necessário impedir que esse tempo livre seja consumido para a preparação com o intuito de competir no mercado de trabalho. Assim, a contratação por tempo parcial na UEMG, com cargos de 20 horas semanais e baixa remuneração, não contribui para que o docente tenha tempo para exercer as funções inerentes à sua profissão, levando-o à sobrecarga de trabalho e ao possível acúmulo de outros cargos públicos ou privados.

Bourdieu entende que o *habitus*, o campo e o capital apresentam uma inter-relação, de modo empírico e conceitual. Assim, a prática não está reduzida ao *habitus*, pois ela emerge das

relações entre o *habitus*, o campo social e os capitais (Grenfell, 2018). Acumular mais de um cargo de ensino para complementar a remuneração leva à diminuição do tempo que seria disponibilizado para a preparação das aulas, para o desenvolvimento de pesquisa e extensão, para o exercício de funções de gestão, para realizar trabalhos técnicos, entre outros. A percepção que o professor temporário tem de que após o vencimento do seu contrato de trabalho poderá não retornar à UEMG, caso não seja aprovado no novo PSS, pode desmotivá-lo, de modo que não investirá na qualidade das aulas e de outras atividades da docência no ensino superior. Outra situação é a do docente aprovado no PSS para um cargo que tenha disciplinas sem aderência com a sua formação acadêmica, o que pode prejudicar o desempenho profissional deste professor temporário.

Podemos pressupor que os professores temporários da UEMG que ocupam cargos de 20 horas conciliam o seu trabalho na universidade com outros empregos, com o objetivo de complementação salarial. Deste modo, tendo em vista que “o *habitus* é estruturado pelas condições materiais da existência e também gera práticas, crenças, percepções, sentimentos etc., de acordo com sua própria estrutura” (Maton, 2018, p. 76), a dedicação ao ensino, à pesquisa e à extensão na universidade é afetada pela diminuição de tempo disponível e pela baixa remuneração desses professores.

Diferentemente da situação dos professores temporários, os docentes efetivos possuem direitos tais como progressão na carreira, férias-prêmio, pedidos de afastamento para estudos ou outras finalidades, participação em editais exclusivos para docentes efetivos, entre outros. O professor efetivo pode realizar atividades/projetos e exercer funções que tenham planejamento para longo prazo e não precisam se preocupar em participar de processos seletivos simplificados para pleitearem cargos novamente. Estas e outras diferenças entre o trabalho docente dos professores efetivos e temporários podem contribuir para a compreensão da precarização a que estão submetidos os professores que possuem seus contratos de trabalho interrompidos anualmente ou a cada dois anos.

Uma das entrevistadas, ao estabelecer uma comparação entre o trabalho do professor temporário e o do professor efetivo, apontou que: [...] *ele tem a tranquilidade de poder trabalhar com segurança de que aquele projeto que ele colocou vai até o fim, em cima daquele projeto da unidade de extensão e de pesquisa* (Ferreira).

Bourdieu (2007) explica que os postos de trabalho podem ser submetidos a processos de inflação, gerando distinções entre grupos. Deste modo, consideramos que haja uma distinção entre professores efetivos e professores temporários, devido às diferentes posições ocupadas no campo. Assim, as práticas dos docentes efetivos da UEMG tendem a ser diferentes das práticas dos professores temporários, haja vista que podem pensar em projetos de longa duração,

participar de editais que são restritos para professores efetivos, assumir cargos de gestão com duração maior que um ano etc.

Os professores efetivos não possuem a preocupação que os professores temporários vivenciam anualmente, devido à participação em PSS. Entretanto, eles precisam apresentar um Plano de Trabalho para o ano vigente, um Relatório Docente no final do ano e são avaliados pelo Plano de Gestão de Desempenho Individual (PGDI) por uma Comissão de Avaliação de Desempenho com a participação da sua Chefia Imediata. Diante disso, os efetivos que se acomodam podem obter resultados ruins, que impactam na progressão de sua carreira, podendo ocasionar a exoneração do seu cargo em casos mais graves.

De resto, constata-se que a estabilidade no trabalho contribui para o fortalecimento do tripé da universidade e para a qualidade da gestão acadêmica. Será por meio da realização de editais de concursos públicos para cargos efetivos que a UEMG poderá superar os diversos obstáculos que enfrenta atualmente para o cumprimento da missão da universidade.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As condições de trabalho dos professores temporários da UEMG têm se caracterizado pela precarização, visto que lecionam muitas disciplinas por semestre, além de estas nem sempre possuírem aderência à sua formação acadêmica; recebem baixa remuneração em relação à remuneração de professores que lecionam em outras IES públicas estaduais e federais e têm projetos de pesquisa e extensão interrompidos pelo vencimento dos contratos trabalhistas.

O elevado índice de professores que ocupam cargos de 20 horas também revela condições precárias de trabalho, pois eles precisam buscar trabalho em outras instituições para complementação da renda e possivelmente apresentam dificuldades de conciliação de horários e de cumprimento das atribuições do cargo ocupado na UEMG.

A possibilidade de não obtenção de um novo cargo para designação por meio do PSS faz com que os professores temporários desenvolvam apenas atividades de curta duração. Exemplo disso são os projetos que deveriam ser desenvolvidos em dois anos, mas passam a ser desenvolvidos somente em um, devido à possibilidade de o professor orientador não estar vinculado à UEMG no ano seguinte. Notamos, com essas estratégias, uma possível alteração nas práticas destes docentes, que podem reconfigurar o seu *habitus* profissional a longo prazo.

No que tange aos prejuízos para a pesquisa e a extensão, causados pela interrupção dos contratos de trabalho dos professores temporários ao final de cada ano ou a cada dois anos, constatou-se que a interrupção dos contratos prejudica a continuidade de projetos de pesquisa ou extensão que exigem maior aprofundamento, assim como gera uma incerteza quanto à

possibilidade de participação nos editais e coordenação das pesquisas ou atividades extensionistas.

O ensino é afetado negativamente, devido ao fato de alunos ficarem sem professores no início do ano, quando há atraso nas publicações das contratações no Diário Oficial e quando os PSS não são concretizados em tempo hábil. Além disso, ainda há professores temporários que solicitam a exoneração no decorrer do semestre letivo, quando conseguem uma oportunidade de trabalho melhor ou quando não conseguem conciliar os estudos de pós-graduação *stricto-sensu* ou pós-doutorado com o cargo ocupado na UEMG. Em muitas situações, o semestre letivo termina antes da contratação de um professor substituto, tendo as aulas que serem distribuídas entre os professores dos cursos em que as disciplinas eram ministradas.

Por fim, as funções de gestão, tais como coordenação de curso, direção e vice-direção acadêmica, coordenação de laboratórios, coordenação de pesquisa e extensão, são prejudicadas em decorrência da instabilidade dos cargos dos professores temporários.

Diante do cenário apresentado, percebemos que o crescimento da força de trabalho docente continua sendo caracterizado pela flexibilização dos contratos trabalhistas, gerando possibilidades de contratação precária (Bosi, 2007), e que a UEMG se configura entre as IES públicas brasileiras que adotam estas estratégias de contratação de professores.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. Illusio. In: CATANI, A. M., et al. (org.). *Vocabulário Bourdieu*. 1 ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 231-233.

AMADO, L. A. S.; MANCEBO, D. A universidade no século XXI: entre o discurso e a prática. *Série-Estudos*, Campo Grande, n. 16, p. 93-106, jul./dez., 2003. Disponível em: <http://www.serie-estudos.ucdb.br/index.php/serie-estudos/article/view/510/404>. Acesso em: 09 maio 2023.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARANTES, B. O., et al. Levantamento do Registro das ações de extensão no SIGA/UEMG: História e perspectiva de futuro. *Cataventos*, Cruz Alta, v. 12, n. 2, p. 13-26, dez., 2020. Disponível em: <https://revistaeletronica.unicruz.edu.br/index.php/cataventos/article/view/287>. Acesso em: 09 maio 2023.

BARDIN, L. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2002.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101.pdf>. Acesso em: 09 maio 2023.

BOURDIEU, P. *Os usos sociais da ciência: por uma sociologia clínica do campo científico*. Trad. Denice Barbara Catani. São Paulo: Editora Unesp, 2004.

BOURDIEU, P. O diploma e o cargo: relações entre o sistema de produção e o sistema de reprodução. In: NOGUEIRA, M. A.; CATANI, A. (org.). *Escritos da Educação*. 9 ed. Petrópolis: Vozes, 2007. p. 127-144.

BOURDIEU, P. *et al. A miséria do mundo*. Tradução de Mateus S. Soares Azevedo *et al.* 9. ed., Petrópolis: Vozes, 2012. 747p.

CHESNAIS, F. *A mundialização do capital*. Trad. Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

GRENFELL, M. Metodologia. In: GRENFELL, M.. *Pierre Bourdieu: conceitos fundamentais*. Trad. Fábio Ribeiro. Petrópolis: Vozes, 2018. p. 276-295.

HARVEY, D. *O neoliberalismo: história e implicações*. Trad. Adail Sobral; Maria Stela Gonçalves, 5. ed., São Paulo: Edições Loyola, 2014.

LAHIRE, B. Campo. In: CATANI, A. M. *et al.* (org.). *Vocabulário Bourdieu*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017, p. 64-66.

MANCEBO, D. Agenda de pesquisa e opções teórico-metodológicas nas investigações sobre trabalho docente. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 28, n. 99, p. 466-482, maio/ago., 2007a. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n99/a09v2899.pdf>. Acesso em: 09 maio 2023.

MANCEBO, D.; GOULART, S. M. S.; DIAS, V. da C. Trabalho Docente na UERJ (1995-2008): intensificação, precarização e efeitos de subjetivação. SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE DE PESQUISADORES SOBRE ASSOCIATIVISMO E SINDICALISMO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO, 1. Rio de Janeiro, abr., 2010. *Anais[...]*; Rio de Janeiro, abr., 2010. Disponível em: <https://redeaste.irice-conicet.gov.ar/sites/default/files/Mancebo-Goulart-Dias.pdf>. Acesso em: 09 maio 2023.

MATON, K. Habitus. In: GRENFELL, M. *Pierre Bourdieu: conceitos fundamentais*. Trad. Fábio Ribeiro. Petrópolis, RJ: Vozes, 2018. p. 73-94

MINAS GERAIS. *Caderno 1 – Diário do Executivo*. Belo Horizonte, 03 de julho de 2021. Ano 129, n. 131, p. 35, 2020c. Disponível em: <http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/251148?paginaCorrente=35&posicaoPagCorrente=251182&linkBase=http%3A%2F%2Fjornal.iof.mg.gov.br%3A80%2Fxmlui%2Fhandle%2F123456789%2F&totalPaginas=62&paginaDestino=1&indice=0>. Acesso em: 09 maio 2023.

PASSOS, R. G. O trabalho do professor substituto na FSS/UERJ: limites e impasses frente à precarização. *Trajetória da Faculdade de Serviço Social da UERJ: 70 anos de história*. Rio de Janeiro: nov. 2014. p. 339-355.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. *Docência no Ensino Superior*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014. 279 p.

RUFINO, L. G. B.; SOUZA NETO, S. de. A constituição do *habitus* profissional e dos saberes dos professores: uma análise sobre o campo da formação docente à luz das

concepções de Pierre Bourdieu. In: SUFICIER, D. M.; MUZZETI, L. R. (org.). *Leituras de Pierre Bourdieu na Pesquisa em Educação*. Araraquara: Letraria, 2020. 348 p.

SEIDL, E. Jogo. In: CATANI, A. M. et al. (org.). *Vocabulário Bourdieu*. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017. p. 241-243.

SETTON, M. da G. J. A teoria do habitus em Pierre Bourdieu: uma leitura contemporânea. *Revista Brasileira de Educação*, n. 20, p. 60-70, maio/jun./jul./ago., 2002.

THIRY-CHERQUES, H. R. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. *Revista de Administração Pública - RAP*, Rio de Janeiro: FGV, v. 40, n. 1, p. 27-55, Jan./Fev. 2006.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *SOBRE a UEMG*. 01 de fevereiro de 2019. Belo Horizonte: UEMG, 2019a. Disponível em: <http://uemg.br/home/universidade/sobre-a-uemg>. Acesso em: 09 maio 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Edital 06/2019 – Programa Institucional de Apoio à Pesquisa – PPAq/UEMG*. Belo Horizonte: UEMG, 2019b. Disponível em: <https://uemg.br/component/phocadownload/category/399-edital-06-2019>. Acesso em: 09 maio 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Diretório dos Grupos de Pesquisa*. 22 de janeiro de 2019. Belo Horizonte: UEMG, 2019c. Disponível em: <https://uemg.br/pesquisa/pesquisa/grupos-de-pesquisa>. Acesso em: 09 maio 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Edital 01/2020 – Programa de Apoio a Projetos de Extensão da UEMG – PAEx/UEMG*. Belo Horizonte: UEMG, 2020a. Disponível em: <https://uemg.br/component/phocadownload/category/511-edital-paex-01-2020>. Acesso em: 09 maio 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. *Resolução COEPE/UEMG N° 273, de 21 de julho de 2020*. Regulamenta a composição dos Colegiados de Curso de Graduação, estabelece normas complementares para a criação de Departamentos Acadêmicos na Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG. 30 de Julho de 2020. Belo Horizonte: UEMG, 2020b. Disponível em: <http://uemg.br/resolucoes-coepe/4552-resolucao-coepe-uemg-n-273-de-21-de-julho-de-2020>. Acesso em: 09 maio 2023.

WACQUANT, L. *Habitus*. In: CATANI, A. M. et al. (org.). *Vocabulário Bourdieu*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017, p. 213-217.

## **SOBRE OS AUTORES**

*Adelino Francklin* é doutor em Educação pela Universidade Federal de São Carlos, mestre em Educação pelo Centro Universitário Moura Lacerda. Possui Licenciatura Plena em História pelo UNIFEG (2004), Licenciatura Plena em Filosofia pela UFLA (2017) e Licenciatura Plena em Pedagogia pela UNIFRAN (2018). Possui Pós-Graduação Lato Sensu em Mídias na Educação pela UFOP (2014). Atualmente é professor na Faculdade de Educação da Universidade do Estado de Minas Gerais.

Email: [adelinofrancklin2@gmail.com](mailto:adelinofrancklin2@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0971-6374>

*Maria Cristina da Silveira Galan Fernandes* é doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho/Araraquara (2002), mestre em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1994) e graduada em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (1987). Atualmente é professora efetiva na Universidade Federal de São Carlos.

Email: [mcsfernandes@gmail.com](mailto:mcsfernandes@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8415-9400>

*Recebido em 09 de maio de 2023*  
*Aprovado em 12 de dezembro de 2023*  
*Publicado em 19 de abril de 2024*