

**RELATÓRIO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO
DAS E DOS DOCENTES COM CONTRATO DE
TRABALHO TEMPORÁRIO**



Nas últimas semanas, o Sindiprol/Aduel tem suscitado um debate na universidade a respeito das condições de trabalho das e dos docentes com contrato de trabalho temporário (DCT). Isso porque o sindicato tem sido procurado por professores que relatam precarização das condições de trabalho e, com isso, incremento da exploração de suas forças de trabalho, especialmente pela atribuição de carga horária excedente à contratual – tanto aulas como outras atividades – e ausência de isonomia nos processos deliberativos em suas respectivas áreas e departamentos.

Como sabemos, o problema não é novo, tem mais de uma década. Porém, com o fim do regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva (TIDE) para esses contratos, a ampla prevalência de contratos de 20h, o arrocho salarial e, nos últimos meses, os efeitos da Lei Geral das Universidades (LGU), aprofundou-se a precarização das condições de trabalho, com problemas e abusos ganhando uma nova dimensão.

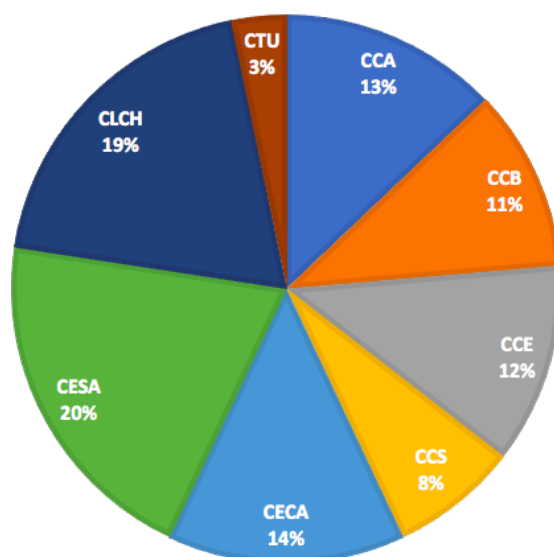
Em 2019 e 2020, o sindicato tentou fomentar a organização dos docentes com contrato temporário, mas, com o advento da pandemia e o recuo generalizado das lutas sindicais, essa tentativa não logrou êxito. No entanto, agora, a organização e a participação estão maiores e mais consistentes.

Para subsidiar essa luta, organizamos um questionário e solicitamos, durante a segunda quinzena de agosto de 2022, o preenchimento pelos docentes com contratos temporários que compõem o quadro funcional da universidade. A taxa de participação na pesquisa foi de 21,7% das e dos professores – em números absolutos, 93 – com contrato temporário na UEL. Com o amadurecimento da organização e o incremento da confiança desses professores no sindicato, as próximas pesquisas provavelmente terão maior participação dos docentes. Importante registrar que na UEL, no primeiro semestre de 2022, do total de 1633 docentes, 428 possuíam contratos temporários, ou seja, 26,2%.

Enfim, por meio dessa pesquisa, obtivemos informações importantes sobre essa parcela da nossa categoria e, nas páginas abaixo, seguem, comentados, os principais dados coletados.

De início, temos a composição dos participantes por Centros de Estudos. Conforme a figura 1. O único centro que não teve respondentes foi o CEFE.

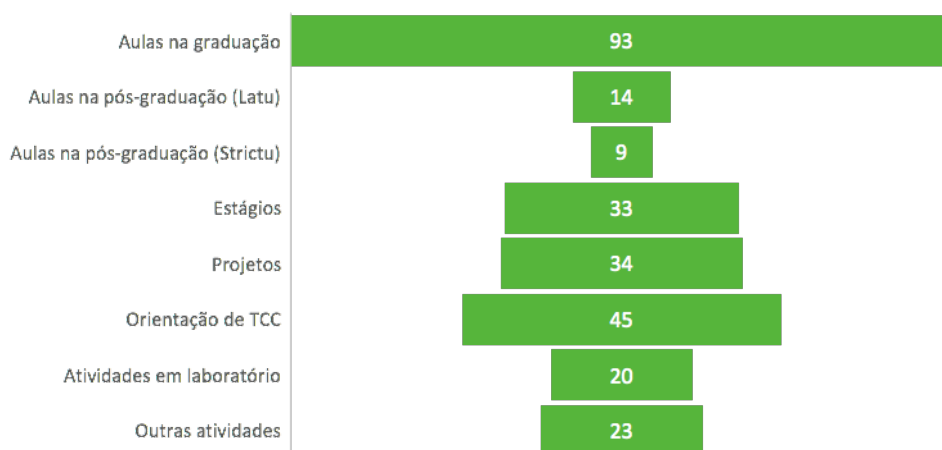
Figura 1- Distribuição dos(as) docentes com contratos temporários por centro de estudo, UEL, 2022.



No que se referente ao tipo de contrato, verificou-se que 82% possuem um contrato de 20h semanais, 11% dois contratos de 20h semanais e 7% um contrato de 40h semanais.

Foi questionado em quais atividades as cargas horárias eram distribuídas. A figura 2 revela que todos os participantes utilizam essa carga horária em aulas na graduação, seguido por orientação de TCC e participação em projetos.

Figura 2 - Distribuição de carga horária por atividades dos(as) docentes com contrato temporário, UEL, 2022.



Considerando as particularidades dos cursos de graduação na UEL, bem como seus projetos pedagógicos, as atividades docentes não são estanques e não obedecem a um mesmo padrão. No entanto, para os contratos temporários, as normativas enfatizam que o docente deve cumprir, obrigatoriamente, parte de sua carga horária em sala de aula, mas não a limitam somente a esta atividade, podendo ser complementada com outras atividades acadêmicas, como apresentado na figura acima. No entanto, o que não pode acontecer é *desconsiderar*, no cômputo geral da carga horária do docente, atividades docentes realizadas que não se caracterizam como aula. A sobrecarga de aulas, o registro incorreto na folha, o não registro das atividades de orientação e supervisão de estágio e de internato, de orientações de trabalho de conclusão de curso, monografia, dissertações e teses que integram as atividades de ensino (somatória da carga didática e da atividade complementar) são práticas irregulares e ilegais.

Um resultado que chama a atenção foi em relação à proporção de docentes com extrapolação de carga horária. Verificou-se que **40,9% dos participantes possuem carga de trabalho semanal para além do estabelecido em contrato**. Em 52% dos casos, ela é extrapolada em até 4 horas. Porém, há muitos casos acima disso: 22% acima de 10h e 8% acima de 20h. Além disso, há extremos de 30h e 44h. Enfim, abusos inconcebíveis na universidade ou em qualquer outro local de trabalho. Entre os docentes que possuem apenas um contrato de 20h, 27,1% extrapolam com aulas na graduação.

A extrapolação ocorre, em algumas situações, por não considerar a carga horária de atividade complementar (preparo das aulas) na carga horária do docente. Assim, contabiliza-se o quantitativo de aulas sem a dobra para o planejamento, dobra que é utilizada na contabilização da carga horária dos estatutários na UEL e em praticamente todas as IES estaduais e federais.

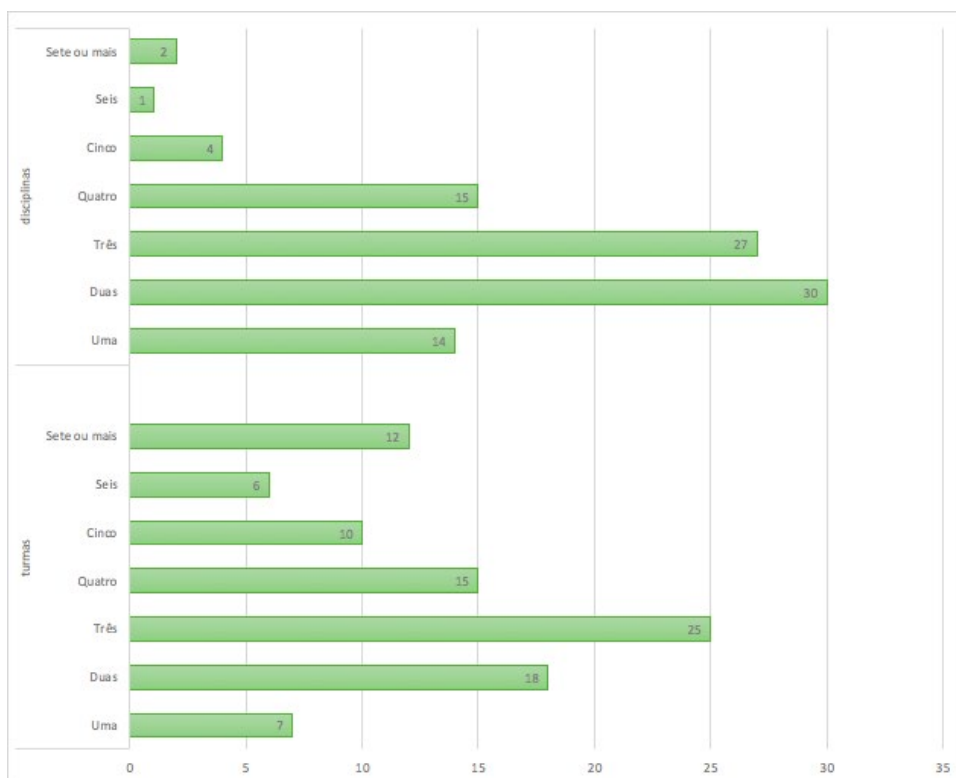
Como preconiza a Resolução CA 180/2009, a carga didática é composta por atividades de ensino que não se restringem à sala de aula e deve ser considerada a carga horária para atividade complementar.

Por sua vez, a Resolução CA 045/22 da UEL estabelece critérios para distribuição da carga horária para docentes com contratos temporários. Com isso, para docentes contratados temporariamente em regime de **40h** semanais, será exigida **carga didática** mínima de **18h/semanais**, sendo **14h de aula** em cursos de graduação ou pós-graduação, mas nunca exclusivamente na pós-graduação. Para os docentes contratados temporariamente em regime de **20h** semanais, será exigida **carga didática mínima de 10h/semanais**, sendo **8 horas de aula** em cursos de graduação ou pós-graduação, mas nunca exclusivamente na pós-graduação.

Se não bastasse a carga horária excedente para além do que está disposto no contrato de trabalho, os docentes informam que realizam atividades que não são contabilizadas na carga horária. Mais da metade dos respondentes **(51,6%) referem que realizam atividades na universidade que não são contabilizadas em sua carga horária**. Destaca-se que essa carga horária excedente não é paga e nem acumulada sob a forma de algum banco de horas. Portanto, é puro sobretrabalho não pago.

Sobre a quantidade de turmas e disciplinas, 46,3% dos DCT ministram aulas para até 3 turmas e 61,3% dos DCT ministram aulas em até 3 disciplinas.

Figura 3 - Distribuição do número de turmas e disciplinas dos(as) docentes com contrato temporário, UEL, 2022.



Ao realizar a estratificação por tipo de contrato as médias de disciplinas e turmas foram maiores entre os que possuem dois contratos de 20h semanais (Quadro 1).

Quadro 1 – Valores médios de turmas e disciplinas por tipo de contrato, UEL, 2022.

Tipos de contrato	Média de turmas	Média de disciplinas
Um contrato de 20h	3,2	2,4
Dois contratos de 20h	6,4	4,7
Um contrato de 40h	5,6	3,6

A quantidade expressiva de turmas e disciplinas revela o quanto o docente com contrato de trabalho temporário tem suas condições de trabalho precarizadas, cumprindo sua carga horária no ensino, sobretudo com aulas na graduação, como estratégia de “aliviar” a carga horária do docente estatutário, que também se encontra em sobrecarga, realizando atividades de ensino, pesquisa, extensão e administrativas. A denúncia das precárias condições de trabalho dos docentes com contratos temporários não anula ou desconsidera a precarização dos docentes estatutários e demais servidores das universidades. A universidade pública está sendo atacada, seja por redução de investimentos públicos, por cortes em bolsas de pesquisa, com a não realização de concursos públicos e com o desmantelamento dos direitos dos seus trabalhadores, como o não pagamento da reposição salarial.

A situação dos docentes com contratos temporários revela uma das expressões do desmonte das universidades públicas. O tripé ensino, pesquisa e extensão está em risco quando se naturaliza os contratos temporários, quando não se faz pressão para a realização de concursos públicos e quando se avilta, internamente, uma precarização que já é inerente à natureza dos contratos temporários.

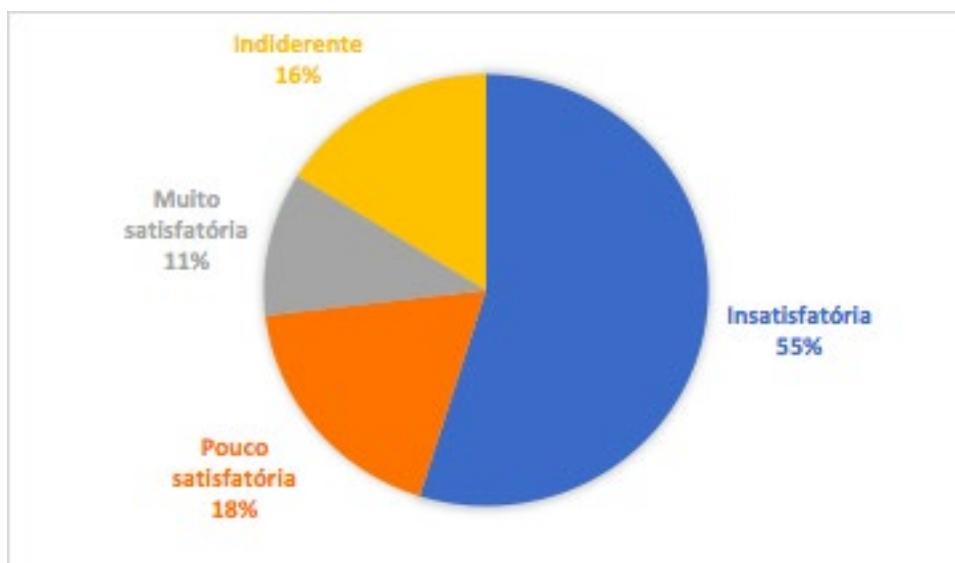
As relações no trabalho também ficam prejudicadas. Pela instabilidade de contrato, incertezas de sua renovação, preocupação em cumprir as atividades delegadas de forma a não questionar os critérios para distribuição de disciplinas, turmas e horários, receio em opinar ou manifestar discordância, podem afetar as relações com os pares, não propiciando uma relação isonômica no que diz respeito à distribuição das atividades docentes.

Sobre a relação entre os docentes estatutários e os docentes com contrato de trabalho temporário, 73,1% consideram essa relação hierarquizada, 16,1% não possuem opinião formada sobre o assunto e 10,8% consideram isonômicas. Do ponto de vista da participação destes nas deliberações sobre a distribuição das aulas e outras atividades acadêmicas, as maiores frequências foram:

- 41,9% Desigual e injusta;
- 25,8% Desigual, mas justa;
- 11,8% Igualitária e justa;
- 8,6% Igualitária, mas injusta.

Outro aspecto a destacar é que os docentes com contratos temporários não opinam sobre o período de férias. Eles são forçados a usufruírem das férias no período de recesso acadêmico. A insatisfação é ilustrada na figura 4, que aponta que 55% dos docentes com contratos temporários consideram insatisfatória a atribuição do mesmo período de férias para todos eles pela administração.

Figura 4 - Avaliação dos(as) docentes com contrato temporário sobre o período de férias, UEL, 2022.



Como já pontuado, é notório que em vários departamentos da UEL não estão sendo cumpridas as normas que regem o contrato de trabalho de regime temporário, nem a resolução que estabelece como a distribuição da carga horária deve ser realizada. Isso precisa ser corrigido urgentemente. Por isso, é de suma importância que a administração publique orientações que esclareçam os termos dessa distribuição de aulas e atividades – ou seja, orientações que eliminem interpretações dúbias e/ou convenientes que implicam na lesão aos direitos das professoras e dos professores com contrato temporário.