

# CONTRATOS PRECÁRIOS: POR QUE ISSO TEM DE ACABAR?

Lígia Marcondes Machado



**C**ontratos precários são contratos de trabalho por período de tempo limitado, definido por ocasião da contratação, que caracterizam um dos possíveis vínculos trabalhistas mantidos entre a Universidade de São Paulo e

seus docentes. O período de tempo de manutenção do contrato, tradicionalmente de 3 anos, varia atualmente de 6 meses (em casos extremos, é verdade!) a 3 anos. As obrigações dos professores contratados precariamente são exatamente as mesmas que aquelas dos docentes efetivos: ensino,

pesquisa e orientação, extensão e prestação de serviços. Professores admitidos para contratos precários passam por processo seletivo bastante exigente, constituído de prova didática, prova de conhecimentos e exame do currículo. Um processo em tudo e por tudo idêntico àquele a que se submete

o docente concursado e efetivo, até mesmo publicado no Diário Oficial do Estado...

O contrato por período limitado remonta, na USP, ao tempo do Reitor Gama e Silva, na década de 60. Foi criado através de ato administrativo do reitor, que estendeu aos docentes norma do Estatuto dos Servidores da Universidade (ESU) que, embora excluísse os docentes, permitia a contratação por período de tempo determinado. Claramente, o contrato precário não é coerente com a função exercida pelo docente: ensino e pesquisa não são atividades temporárias, não se prestando, portanto, a contratos com duração pré-definida.

Além de incoerente com a atividade que visa a atender, o contrato precário não tem amparo legal. Legalmente, só há dois regimes de contratação: o dos funcionários públicos, admitidos por concurso público e amparados pela Constituição de 1988, e o dos empregados regidos pela CLT. Portanto, a racional subjacente à manutenção dos contratos precários não é jurídica.

Por que, então, se mantém a contratação de docentes na USP através de contratos precários? Contratos de trabalho são feitos, em geral, entre um empregado e uma instituição. Mas, claro, as relações de trabalho não se passam apenas em plano institucional: elas se dão entre pessoas. Assim, é nestas relações que se concretiza e se mantém o contrato precário.

Os argumentos que se empregam para justificar os contratos precários, embora colocados de várias formas diferentes, são variações em torno de um tema. Costuma-se argumentar, por exemplo, que, para manter o ritmo e o nível de produção, é necessário que o docente seja contratado precariamente.

Sempre me pareceu notável que uma afirmação deste tipo fosse feita pelos próprios efetivos: as pessoas estão dizendo de si

próprias que elas trabalham menos, que elas produzem menos porque não estão submetidas a uma situação de ameaça. Ou seja, pensando no auto-conceito de pessoa que faz a defesa do contrato precário, devemos concluir que os nossos colegas pensam muito mal de si próprios. Sua posição é uma confissão: sem pressão, não posso confiar em minha própria capacidade de trabalho.

Claro que a posição se generaliza. Se pensa isso de si próprio, o professor que defende o contrato precário pensa muito mal da categoria e, provavelmente, tem um conceito de homem e um conceito de trabalho muito pouco apreciativos. Basicamente, na acepção destes colegas, o ser humano não é confiável: se não estiver submetido a uma situação de perda possível, a tendência da pessoa será de relaxar sua dedicação ao trabalho. Por sua vez, também o trabalho cabe no pacote da depreciação: trabalho é alguma coisa que não se faz por prazer, que o trabalhador só cumpre para escapar da espada que pende sobre sua cabeça. É preciso notar que essa posição acaba por ser adotada também pelos próprios docentes precários. Algum mecanismo de cooptação está na base desta adesão: o contratado, algum dia, será efetivo (ou, pelo menos, é o que ele pensa) e, neste dia, passará a estar do lado do controlador.

Com certeza, para quem pensa tão mal do homem e do trabalho, é preciso manter ativo o chicote do feitor: qualquer descuido e os “aproveitadores vão se aproveitar”... Na prática, se houver alguma dúvida, ela se dá em torno de com quem vai ficar o chicote, isto é, sobre quem vai exercer o controle.

Acho que este é um ponto importante, se quisermos entender a manutenção do contrato precário. A existência de professores contratados precariamente permite aos outros o exercício do controle. O docente efetivo pode,

então, manipular as condições de trabalho do colega. Pode determinar o quê e quando o colega precário vai fazer. Pode decidir se é hora do pós-doutorado do outro ou se, pelo contrário, o outro vai ficar e fazer o trabalho braçal do laboratório. Pode decidir se a área de pesquisa a que o docente precário se dedica deixou de ser prioridade e deve ser extinta ou, pelo contrário, se se trata de uma área promissora na qual o departamento deve investir. Ou pode, até mesmo, não fazer nada disso e ser cooperativo e compreensivo. Claro, desde que o precário seja igualmente cooperativo e compreensivo nas votações do Conselho do Departamento, ou na aprovação dos orientandos do feitor...

Exagero? Infelizmente, não. Chegam à Adusp - S. Sind., com frequência muito maior do que desejaríamos, as reclamações de colegas submetidos a situações constrangedoras, avaliados por atributos não-acadêmicos e obrigados a assumir posições de submissão na política interna do departamento.

Tanto é assim que, para cada possibilidade que enumerei acima, é possível encontrar um exemplo concreto e recente. Raramente, porém, os docentes que enfrentam situações como estas estão em condições de reagir. A própria reação poderia ser mal vista e poderia resultar em perda definitiva da possibilidade de compor soluções que permitam a continuidade do contrato.

O que resulta dessa situação?

A primeira consequência é a concentração de poder nas mãos de algumas poucas pessoas, concentração esta determinada por critérios alheios ao grupo controlado e à capacidade administrativa e política do controlador. Trata-se de um poder definido apenas burocraticamente. Como já disse, o critério de seleção para contratação tem sido tão rígido no caso dos concursos públicos quan-

to no caso dos chamados processos seletivos, não havendo, de fato, diferença de capacidade acadêmica entre os precários e os efetivos. A pesquisa feita recentemente pela Adusp - S. Sind. mostra, também, que docentes com contratos precários têm titulação e experiência rigorosamente comparáveis a seus colegas efetivos. O poder concedido ao docente efetivo – poder de vida ou morte acadêmica – sobre o colega precário é, portanto, um poder espúrio.

Outra resultante da existência de contratos precários é o clima de medo e tensão e de insegurança que se cria. Deste medo, surge a desinformação, surge a passividade, surge a dedicação integral à esquiva de uma punição iminente. O docente submetido a contrato precário passa a querer, antes de tudo, resolver a própria situação, viabilizar sua permanência na universidade. Tão trágica quanto a do colega que é demitido é a situação de muitos entre os que ficam, que acabam buscando a receita para ficar... Sabemos todos que buscar receitas é absolutamente incompatível com fazer ciência ou com o saudável exercício intelectual da crítica.

A insegurança é igualmente desastrosa. Qual é o incentivo que tem um docente precário para iniciar uma nova linha de pesquisa? Como planejar pesquisas de longo prazo ou de resultado incerto se o pesquisador não pode prever até quando poderá conduzir o trabalho (como se houvesse a pesquisa de “resultado certo”...). Mesmo em termos de ensino, propor novas disciplinas se torna uma temeridade: se a disciplina não se tornar popular, a avaliação do docente pode ficar comprometida e lá se vai sua renovação de contrato. E serviços de extensão? Só aqueles que têm data marcada para terminar e terminarão antes do contrato do docente.

Uma consequência, ainda, da existência dos contratos precários é que ele permite que se



culpe a própria vítima pelos seus desacertos. Assim, se o professor não publica, se a aula é insuficiente, se o seu trabalho não se desenvolve como deveria, a causa buscada está no próprio docente que é chamado de improdutivo ou incompetente. Mais fácil mandá-lo embora, não renovar seu contrato do que entender as condições que determinam este trabalho supostamente inadequado.

Quando poder ilimitado de um lado e insegurança e submissão de outro se somam, o resultado é a arbitrariedade. E é isso que temos visto acontecer, infelizmente, na USP.

É o docente que não é recontratado porque não é visto com simpatia pelos colegas; é o docente que, voltando do pós-doutorado, descobre que sua área de pesquisa foi extinta e seu contrato também; é o docente de cujo processo ninguém se lembra (será que passou mesmo por aqui?...); é o docente cujo contrato não renovado é uma vaga para o amigo do controlador; é, enfim, o domínio do pesadelo.

É verdade que não é assim em todas as unidades da USP. É verdade que há docentes contratados precariamente que não se preocupam com sua situação. Mas, o que assusta é a possibilidade que o contrato precário abre, quer esta possibilidade se concretize sempre, quer não. A mera existência dos contratos precários é a ameaça que precisa ser eliminada.

Qualquer proposta de acabar com os contratos precários deve

ser feita com muita cautela. De um lado, precisamos ter claro que há mecanismos que asseguram a permanente defesa da qualidade do trabalho do docente, sem a necessidade do terrorismo das renovações periódicas. Concursos públicos são sempre seguidos de período probatório em que o docente deve confirmar o desempenho que garantiu sua contratação, antes da efetivação se consumir. Inquéritos administrativos são o instrumento que permite averiguar os casos em que o docente não cumpre adequadamente seu contrato precário. Não há então, necessidade de manter a precariedade, ainda que se adote o (falso) argumento de defesa da qualidade do trabalho.

Por outro lado, a natureza humana talvez não seja tão má quanto pintam alguns colegas. Talvez, a emoção da descoberta, a satisfação de compreender o mundo, a alegria de dividir o conhecimento e ver o outro crescer possam ser motivação suficiente para o trabalho acadêmico. Carl Sagan disse que os homens estão no mundo para ser “os olhos e os ouvidos do Cosmos”. Ver e ouvir deveriam ser os motivos do cientista e do intelectual. Certamente, não se vê e não se ouve melhor sob ameaça...

Como disse um autor da minha área de pesquisa, “o pagamento de salários é um avanço óbvio em relação à escravidão; mas, o uso de um salário padronizado como algo que pode ser interrompido a menos que os empregados trabalhem de uma dada maneira não significa um progresso tão grande” (Skimer, 1953, *Science and human behavior*. New York: Macmillan, p. 388). É isto que queremos? Vamos assumir o papel de feitores? Vamos deixar que alguém mais assuma, compactuando com a escravidão de nossos próprios colegas?

**Lígia Marcondes Machado** é professora do Instituto de Psicologia da USP e ex-diretora da Adusp.