

TRABALHO DOCENTE VOLUNTÁRIO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO SOBRE MOTIVAÇÕES E RELAÇÕES DE TRABALHO

AUTORES

VALESKA NAHAS GUIMARÃES

Universidade Federal de Santa Catarina
valeska_kenaz@yahoo.com.br

SANDRO VIEIRA SOARES

Universidade Federal de Santa Catarina
sandrovieirasoes@hotmail.com

MARIA DENIZE HENRIQUE CASAGRANDE

Universidade Federal de Santa Catarina
denize@cse.ufsc.br

Resumo: Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa que tem como objetivo geral realizar um estudo reflexivo sobre o trabalho docente voluntário na Universidade Federal de Santa Catarina e sua regulamentação interna. Para tanto, levantamos junto a uma amostra de professores voluntários as suas avaliações sobre as condições de trabalho sob as quais o trabalho voluntário está sendo desenvolvido; as formas de expressão das relações de trabalho; a pertinência e atualidade da legislação interna (Resolução 12/99 do Conselho Universitário) que regulamenta o trabalho docente voluntário na UFSC. Buscamos compreender os motivos que levam os professores a atuarem como voluntários, bem como, as suas expectativas e anseios profissionais e pessoais. A pesquisa é predominantemente qualitativa e desenvolvida de acordo com uma perspectiva crítica de análise, valendo-se da aplicação de questionários com professores voluntários e levantamento documental. A relevância desse estudo reside no fato de revelar a situação do trabalho docente voluntário em uma Universidade Pública, cujas conclusões não são consensuais e conduziu a uma avaliação da legislação vigente, confirmando a hipótese de que a Instituição Federal de Ensino Superior pesquisada (UFSC) não possui uma política interna de gestão de pessoas para a formalização de programas de inclusão dos professores aposentados.

Palavras-chave: Trabalho docente voluntário. Gestão de pessoas. Instituições de Ensino Superior.

**TEACHER VOLUNTEER WORK IN THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA CATARINA:
AN EXPLORATORY STUDY ON MOTIVES AND LABOR RELATIONS**

Abstract: This article presents the results of a survey that aims to realize a reflective study on voluntary teachers' work at the Federal University of Santa Catarina and its internal regulations. Arose from a sample of volunteer teachers, their evaluations about the working conditions under which the volunteer work unfolds, the expression forms of labor relations in their daily lives, the relevance and timeliness of internal legislation (Resolution 12/99 of the University Council), which regulates the voluntary teaching work at UFSC. It seek to understand the reasons that lead teachers to act as volunteers, as well as their expectations and desires professional and personal. The research is predominantly qualitative and developed according to a critical analysis, drawing on questionnaires with volunteers teachers and documentary search. The relevance of this study is in the fact of reveal the volunteer's teaching situation at a public university, whose conclusions are not consensual and conducted an assessment of existing legislation, confirming the hypothesis that the Federal Institution of High Education surveyed (UFSC) not has an internal policy of people management to formalize a program of inclusion of retired teachers.

Keywords: Volunteer teaching work. People management. High education institutions.

1 Introdução

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa exploratório-descritiva que tem como principal objetivo realizar um estudo reflexivo sobre o trabalho docente voluntário na Universidade Federal de Santa Catarina e a regulamentação interna dessa atividade. O interesse por este tipo de estudo decorre da vivência de uma das pesquisadoras neste tipo de atividade, desde a sua aposentadoria, em abril de 2003, quando tomou conhecimento da possibilidade de um professor aposentado poder continuar exercendo as funções docentes (ensino, pesquisa e extensão) na condição de “professor voluntário”.

A ausência de pesquisas avaliativas e/ou propositivas anteriores em outras universidades, bem como a escassez de estudos e de publicações relacionadas à temática específica do trabalho docente voluntário em universidades públicas, destaca a relevância de tal estudo que visa, num primeiro momento, refletir e avaliar a situação atual do trabalho docente voluntário na UFSC e a legislação interna que o regulamenta (Resolução 12/CUN/99) para, numa etapa posterior, realizar estudos comparativos inter-universidades e apresentar propostas de encaminhamento de políticas e programas específicos relacionados à questão polêmica do trabalho voluntário no âmbito da docência do ensino superior.

Ressalvamos que mesmo os estudos apontados na literatura corrente sobre as transformações do trabalho docente (incluindo-se a sua precarização) nas instituições de ensino superior (IES) no Brasil não são numerosos conforme destaca Bosi (2007, p. 2) e, “geralmente, atêm-se à dimensão da flexibilização das relações contratuais de trabalho (OLIVEIRA, 1996; PINTO, 2000 E 2002; DAL ROSSO ET AL., 2001; INÁCIO & WAGNER, 2003), discutindo, pouco ou quase nada, as transformações experimentadas na rotina do trabalho acadêmico (ensino, pesquisa e extensão). Bosi adverte que mesmo no caso de outros países da América Latina, a tendência tem sido a de considerar a precarização do trabalho docente nas universidades apenas como flexibilização dos direitos e contratos trabalhistas.

Assim, consideramos premente um estudo que procure desvelar/revelar a situação do trabalho docente voluntário em uma Universidade Pública, um tema polêmico, em fase de debate e investigação no meio acadêmico. A pesquisa é importante, também, porque objetiva apresentar um panorama da situação e das condições de trabalho dos docentes voluntários, relacionando-as às novas formas de gestão que enaltecem a flexibilização do trabalho, a aprendizagem contínua, em um contexto de ‘enxugamento’ dos quadros de pessoal do serviço público, especificamente das Instituições Federais de Ensino Superior - IFES.

Nesse sentido, o presente artigo apresenta os resultados de uma das etapas da pesquisa sobre o trabalho docente voluntário na UFSC quando buscamos as avaliações pessoais de professores voluntários sobre as suas motivações, expectativas, condições e relações de trabalho na vivência do “voluntariado”, bem como a avaliação da legislação interna vigente.

2 Trabalho Voluntário: Conceitos, Significado Pessoal e Social, Marco Legal

A interpretação de trabalho, associado no capitalismo à venda da força de trabalho pelo trabalhador ao capitalista, nas últimas décadas vêm sendo amplamente discutida, em função das novas configurações do mundo do trabalho, especificamente em um período caracterizado por intensas transformações sociais, econômicas e produtivas. Dessa forma, a identificação de trabalho com emprego não é mais aceitável, considerando-se o emprego como a formalização legal do trabalho, com os direitos sociais assegurados ao trabalhador pela legislação pertinente, vigente em cada país. Atualmente com a crescente flexibilização do trabalho, cada vez menos trabalhadores são contratados com vínculo formal – carteira de trabalho assinada. A flexibilização, na maioria dos casos, reflete uma estratégia de mascaramento das relações de trabalho e uma forma atuante de intensificação da exploração do trabalho.

Nesse sentido, observa-se que a precarização do trabalho, historicamente uma característica do trabalho no capitalismo, torna-se enfatizada em função da flexibilização deste. No entanto, deve-se ter em conta a advertência de Alves (2005) para o fato de que a “[...] precarização do trabalho possui uma particularidade socioeconômica diferenciada da precarização (e precariedade) de outras épocas históricas do capital [...]”. No entendimento de Alves (2005, p. 6) o que observamos hoje no mundo do trabalho não

é uma regressão histórica conjuntural a uma situação sócio-institucional dos primórdios do capitalismo. Ao invés de ser uma mera “patologia social”, a precarização do trabalho é a forma de ser da normalidade sistêmica do capital em sua etapa de crise estrutural.

Assim, novas formas de trabalho precarizado fazem-se presentes por meio da utilização de estagiários, trabalhadores temporários, de cooperativas de trabalho e/ou associações de produção, bem como, do trabalho voluntário, apologeticamente apresentado na mídia como uma “alavanca ao desenvolvimento do país”, e o voluntário como um agente de transformação social, especificamente tratando-se da área de atuação na educação.

Nesse sentido há um entendimento crítico sobre determinados tipos de trabalho voluntário que servem ao descumprimento das funções básicas do Estado em áreas prioritárias, como a educação e saúde, transferindo-se atividades que requerem a presença de profissionais capacitados com vínculo permanente para trabalhadores voluntários que podem ou não serem igualmente capacitados para as mesmas funções. Dessa forma, observa-se que a interpretação de “trabalho voluntário” é bastante polêmica, sendo que a sua concepção e valoração sofreram modificações ao longo da história. Inicialmente era identificado somente como assistencialismo, filantropia ou caridade, contendo uma conotação essencialmente religiosa.

Atualmente, esse tipo de trabalho filantrópico é reconhecido como “trabalho voluntário” “serviço comunitário” e/ou ações de “responsabilidade social”, observando-se uma passagem temporal e histórica de prática filantrópica a um processo de profissionalização, o que caracteriza uma reformulação das suas bases conceituais, assentadas nos princípios morais e religiosos da caridade, fraternidade e do assistencialismo, para uma proposta “investimento em ação social”.

Dessa forma, instaura-se concretamente uma contradição, tratando-se do trabalho voluntário, socialmente útil, e a sua expressão no capitalismo contemporâneo, como ações de “responsabilidade social” praticadas por agentes individuais, institucionais ou empresariais, cujas finalidades na maioria das vezes não estão claramente desveladas/reveladas (RAMPINELLI, GUIMARÃES, 2006). A reflexão sobre tal processo relaciona-se a um debate mais amplo que inclui a categoria trabalho, a sua centralidade e aplicação no capitalismo contemporâneo, que se pretende realizar no decorrer da pesquisa.

No Brasil, nas últimas décadas, constata-se o surgimento de políticas públicas, programas e ações dirigidas ao denominado “terceiro setor”, lócus privilegiado da materialização do trabalho voluntário, inseridos no que se convencionou chamar de “outra economia” (CATTANI, 2005), “economia solidária”, “economia popular”, “economia social” (SINGER, 2003, LECHAT, 2002). Entretanto, ações governamentais ou privadas racionadas ao trabalho voluntário no Brasil não se restringem às últimas décadas, mas remonta até os primeiros anos da colonização, com a fundação da Santa Casa de Misericórdia de Santos, em 1543. Neste período, religião e caridade estavam fortemente concentradas na área da saúde. Em 1908 é fundada a Cruz Vermelha Brasileira, reconhecida pelo Governo como uma sociedade autônoma de socorro voluntário. Dois anos depois surge o escotismo no Rio de Janeiro, cuja regra era “ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião”.

Dentre outras iniciativas que privilegiaram o trabalho voluntário, destacam-se:

A criação da **Legião Brasileira de Assistência** – LBA, pela então primeira dama, Darcy Vargas, 1942, uma instituição criada com o objetivo de amparar e prestar assistência aos soldados mobilizados pela Segunda Guerra Mundial e aos seus familiares. Em 1991, a LBA por meio do Decreto n. 12 de 18 de janeiro de 1991, transformou-se na “Fundação Legião Brasileira de Assistência”.

Programa Nacional do Voluntariado – PRONAV, vinculado à LBA, que vigorou de 1979 ao início anos 90, do século XX.

Ação da Cidadania Contra a Miséria e pela Vida, em 1993, um movimento coordenado por Herbert de Souza, o Betinho, que teve ampla repercussão nacional e despertou na sociedade civil a vontade de atuar para a resolução de problemas imediatos e o aumento de reivindicações junto ao governo.

Comunidade Solidária e Programa de Voluntariado, criada em 1995, no Governo Fernando Henrique Cardoso, coordenado pela primeira dama, Ruth Cardoso.

Lei do Voluntariado – Lei 9.608 de 1998 – marco legal do trabalho voluntário.
Portal do Voluntariado , criado em 1998, a partir da lei que instituiu a comunidade solidária e o programa de voluntariado, o Portal do Voluntário é um site com conteúdos, experiências e oportunidades de ação voluntária. Nesse portal destaca-se que “o voluntariado é um ato do coração e uma virtude cívica”, com um forte apelo ao exercício da cidadania e do civismo.
Instituto Voluntários em Ação , criado em 1998 em Santa Catarina.
Para se ter a dimensão que atingiu o voluntariado, a Organização das Nações Unidas, ONU, declarou o ano de 2001 como o “Ano do Voluntariado” quando se observou em âmbito mundial, uma proliferação de ações, investimentos, divulgação na mídia, realização de simpósios, encontros, seminários, visando sensibilizar as empresas e os cidadãos para o trabalho voluntário, promovendo adesões e capacitação para esta finalidade.

Quadro 1: Marcos na história do trabalho voluntário

Porém, para que se efetivem todas essas ações relacionadas com o trabalho voluntário, é necessário a existência de uma legislação, um “marco legal”. No Brasil, o trabalho voluntário passa a ser regido pela **Lei Nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998** que estabelece em seu artigo primeiro :

“Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade”.

Parágrafo único. *O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim” .*

No seu artigo 2º a lei determina que o trabalho voluntário seja exercido mediante a celebração de “termo de adesão” entre a entidade receptora (pública ou privada), devendo constar o objeto e as condições de exercício. Também destaca a pertinência de ressarcimento de despesas comprovadas, no exercício das atividades voluntárias, e auxílio financeiro ao prestador de serviço voluntário com idade entre 16 e 24 anos, integrante de família com renda mensal *per capita* de até meio salário mínimo. Tratando-se de instituições como as Universidades Públicas Federais, fica a critério de cada uma delas regulamentar, internamente, o trabalho voluntário, respeitando a legislação federal, ou seja , a Lei 9.608/98.

No âmbito da UFSC, o trabalho voluntário é regulamentado pela **Resolução n. 012/1999** aprovada pelo Conselho Universitário. O interessado em desenvolver atividades de ensino, pesquisa e extensão na UFSC, teoricamente deve dar entrada a um processo que tramitará pelas seguintes instâncias: Colegiado da Pós-Graduação, Colegiado do Departamento, Conselho Departamental do Centro e, finalmente, Gabinete do Reitor onde este assinará , juntamente com o solicitante, um “Termo de Adesão” para um período de dois anos, podendo solicitar a sua renovação. A qualquer momento, por iniciativa em uma das partes (docente ou reitor) poderá ser solicitado a assinatura de um termo de “distrato”. Toda uma burocracia adicional deverá ser seguida, decorrente do que estabelece a Resolução 12/99.

3 Metodologia da Pesquisa

A pesquisa realizada é exploratório-descritiva com abordagem qualitativa, possibilitando uma interpretação mais aprofundada das relações que se estabelecem entre as categorias de análise, essencialmente, complexas e contraditórias (TRIVINÕS, 1987). Porém, tratando-se dos métodos e técnicas privilegiamos tanto os métodos qualitativos quanto os quantitativos de levantamento e tratamento das informações, pois utilizamos o método quantitativo de tabulação e pelo *software* Excel, procedendo-se concomitantemente uma análise qualitativa, tratando-se da inclusão de algumas falas sugestivas dos professores e comentários dos pesquisadores.

O levantamento de dados e informações iniciou-se com uma pesquisa acerca do tema em sites de pesquisa, tais como: Portal da Capes, Banco de Teses e Dissertações de diversas universidades, Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, dentre outros. Para iniciarmos o estudo sobre o

trabalho voluntário na UFSC, realizamos um estudo piloto com um grupo de sete professores aposentados voluntários no primeiro semestre de 2007, quando debatemos o tema do trabalho voluntário e aplicamos entrevistas informais. Este estudo piloto inicial proporcionou aos pesquisadores uma aproximação com o tema da pesquisa e a elaboração do instrumento de pesquisa, um questionário com 18 perguntas fechadas e abertas (RICHARDSON, 1989).

A seguir, levantamos junto ao gabinete do reitor, informações relativas aos professores que assinaram o Termo de Adesão entre 2005 e 2007, cumprindo a exigência da Resolução 12/99. Estas informações foram complementadas mediante levantamentos junto aos sites de Departamentos de Ensino e Programas de Pós-Graduação - pesquisa telematizada, segundo Vergara (2002), além de contatos telefônicos e pessoais, possibilitando um mapeamento situacional mais completo. No caso do Centro de Ciências da Saúde, em função das suas peculiaridades, tornou-se necessário o levantamento *in loco*, pois inclui a atuação de voluntários nas clínicas de odontologia e do Hospital Universitário (HU). Por meio destes levantamentos evidenciou-se uma condição não prevista inicialmente: a participação de voluntários não-aposentados.

A partir da relação de professores voluntários, fornecida pela reitoria, complementada com a consulta aos Departamentos e Programas de Pós-Graduação da UFSC sobre a participação de professores voluntários aposentados ou não - que tenham ou não assinado o Termo de Adesão- foram encaminhados cerca 66 questionários aos professores voluntários. O número de questionários que retornaram (22) é considerado satisfatório e representativo de centros de ensino, departamentos e programas de Pós-Graduação (PG), diversidade de situações (professores aposentados e não-aposentados), com participação tanto no ensino da pós-graduação, quanto na graduação e em atividades diferenciadas (ensino, pesquisa e extensão). Dois questionários foram desconsiderados por estarem incompletos. Procurou-se não revelar a identidade do professor que respondeu à enquete, embora alguns deles tenham se identificado.

4 Análise dos Dados: a vivência do trabalho voluntário na UFSC

Os dados a seguir foram elaborados a partir das informações fornecidas por 20 professores voluntários que responderam ao questionário encaminhado pelos pesquisadores. O modelo/roteiro do questionário encontra-se em anexo (Anexo 1). A tabulação seguiu a ordem as das questões apresentadas.

A distribuição dos professores voluntários por centros de ensino da UFSC mostrou que, dentre os entrevistados, houve uma pequena predominância do Centro Tecnológico (CTC), com vinte por cento dos entrevistados (quatro). Depois vieram o Centro de Educação (CED), Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH) e o Centro de Ciências da Saúde (CCS) com quinze por cento (três) professores cada. Esses quatro Centros em conjunto, responderam por mais da metade, (65%) dos entrevistados. Este retorno é compatível com a relação fornecida pelo gabinete do reitor, onde se observa a predominância de professores voluntários no CTC. Os Centros de Comunicação e Expressão (CCE), Centro de Ciências Físicas e Matemáticas (CFM) e Centro de Ciências Biológicas (CCB) tiveram 10% cada (dois professores) e Centro Sócio-Econômico (CSE) apenas 5% (um professor).

Dentre os entrevistados, a proporção de indivíduos que afirmaram ser pesquisadores do CNPq foi de 35% (sete), sendo que havia uma expectativa de que esse número fosse maior. Quanto à assinatura do termo de adesão de voluntário, 85% (dezessete) assinaram o referido termo. As razões alegadas para a assinatura diversas, sendo a mais apontada dentre elas (11 vezes) a “condição de regularização”, havendo destaque, também, para “a necessidade de vínculo institucional”, o “interesse em participar de grupo de pesquisa” e apenas um respondente ressaltou a questão da “obrigatoriedade”.

As motivações levantadas em relação à assinatura do termo de adesão são, de modo geral, de caráter legalista. Um dos respondentes, entretanto, destaca o seu interesse em

[...] estar próximo das pesquisas de alta qualidade que são desenvolvidas dentro do âmbito da UFSC, principalmente por causa do grupo de pesquisas em informática aplicada à saúde (Ent. 11, CTC)

O número de professores aposentados entre os professores voluntários que responderam o questionário foi de catorze, o que representa 70% dos entrevistados, concentração já esperada. Porém,

nesse aspecto, a expectativa dos pesquisadores era de encontrar somente professores aposentados com trabalho docente voluntário e com termo de adesão assinado. Surpreendeu-nos encontrar professores não-aposentados e muito jovens (com idade média de 34 anos) no trabalho docente voluntário. Dois professores voluntários e não-aposentados, ambos atuando no Centro de Ciências da Saúde, esclareceram a sua intenção pela possibilidade de ser docente na graduação sem estar concursado como professor da instituição, já que não havia abertura de vagas nas suas respectivas áreas de atuação.

Quanto à data de aposentadoria dos docentes voluntários já aposentados, a distribuição mostrou que três deles se aposentaram entre os anos de 1997-1998, um deles entre 2001-2002, cinco deles entre 2003-2004, quatro entre 2005-2006, e apenas um deles se aposentou entre 2007-2008. Em função da data da aposentadoria, observamos uma maior concentração entre 2003-2006.

As atividades atuais na universidade que estes docentes exercem incluem em grande parte dos casos (35%) o ensino e pesquisa concomitantemente. Mas há casos em que o voluntário desenvolve somente atividades de ensino (10%) ou somente pesquisa (15%) e os demais desenvolvem um mix de atividades de pesquisa e extensão; ensino e extensão; ensino e extensão. Porém, nenhum dos voluntários docentes entrevistados executa apenas atividades de extensão.

Em relação aos Programas de Pós-Graduação a que estão vinculados, houve uma ampla distribuição com uma leve concentração no Programa de Pós-Graduação de Educação (15%, ou seja, três professores). A dispersão dos respondentes em 15 Programas, revela uma amostra bastante eclética abrangendo: Ciências da Computação e Sociologia Política (dois professores em cada); Física, Clínica Integrada, Biotecnologia, Química, Letras, Engenharia de Produção, Educação Científica e Tecnológica, Jornalismo, Geografia, Patologia Experimental, Serviço Social e Engenharia Química (um professor em cada Programa). Apenas um voluntário não estava vinculado a nenhum programa de pós-graduação.

Quanto a vínculo com cursos de graduação, a maioria (65%) dos entrevistados respondeu não possuir. Os cursos que apresentaram voluntários vinculados ao ensino de graduação foram: Medicina, Física, Odontologia, Ciências Sociais, Engenharia Química e Engenharia de Alimentos. A não-vinculação com cursos de graduação era uma expectativa dos pesquisadores, tendo em vista as entrevistas informais e contatos anteriores com professores voluntários que demonstraram mais interesse em continuar seu trabalho somente na PG e em pesquisa, muitos destes em função da carga horária e quantidade de alunos muito maiores na graduação.

Tratando-se do número de orientandos no doutorado, a maioria dos entrevistados (35%) orienta apenas um doutorando, 35% afirmaram não orientarem nenhum. Os demais possuem dois ou mais orientandos (30%). Quanto às orientações no mestrado, 45% não orientam nenhum aluno; 10% afirmaram orientar um mestrando, 25% orientam dois mestrandos, 15% orientam três mestrandos e apenas um professor (5%) orientava mais de três mestrandos. Observamos, portanto, que o número de professores que não orienta no mestrado é relativamente elevado. A maioria dos entrevistados (70%) afirmou não orientar nenhum graduando, o que é compatível com questão anterior que revela a não participação da maioria dos voluntários (65%) nos Cursos de Graduação.

Os entrevistados foram perguntados sobre exercer outras atividades profissionais fora na UFSC. As respostas indicaram que 60% dos entrevistados (12) exercem atividades fora da UFSC e que 40% (oito) não exerce. Em continuação a essa pergunta, questionou-se se a atividade exercida fora da UFSC era remunerada. Dentre os 11 professores que afirmaram trabalhar fora da UFSC, a grande maioria (92%) afirmou que a atividade exercida é remunerada.

Foi questionado também aos voluntários qual era a atividade exercida fora da UFSC e as respostas concentraram-se na docência em outras universidades (34%), atendimento em consultório médico particular (25%), consultoria (25%). Dos dois voluntários restantes (16%) um deles presta serviços técnicos e outro, serviço voluntário em uma biblioteca. Os voluntários também foram questionados se conheciam a legislação brasileira que trata da prática de atividade voluntária e constatamos que a grande maioria (85%) dos entrevistados respondeu que não conhece a legislação e apenas 10% afirmaram conhecer um pouco. Só um entrevistado respondeu que conhece a legislação. Tratando-se do conhecimento da legislação federal que regulamenta o trabalho voluntário, constatamos, na fala de um professor aposentado compulsoriamente, uma avaliação crítica da Lei 9.608/98:

Li a Lei no 9.608/98. Fica evidente que ao longo dos seus 5 (cinco) artigos, verifica-se que o legislador se preocupou, basicamente, em distingui-lo do trabalho assalariado. Considero-a uma maneira injusta, imoral e autoritária de explorar de graça o trabalho (em nosso caso, valioso) de funcionários experientes, colocando-os diante de uma escolha difícil: começar algo novo em idade avançada ou prestar-se ao trabalho gratuito, num ocaso sem glórias. (Grifos nossos) (Ent. 14, CCE)

Em continuação a pergunta anterior, questionou-se se os entrevistados conheciam a legislação interna da UFSC sobre o trabalho voluntário. 70% dos entrevistados afirmou que conhecia. Esta diferença entre o conhecimento da legislação brasileira e a legislação interna da UFSC pode ser explicada pelo fato de que na ocasião da assinatura do termo de voluntário os entrevistados são informados acerca da legislação interna. Dentre os professores que conhecem a legislação interna, dois manifestaram-se contrários à utilização do termo “professor voluntário” considerando o entendimento geral que se tem deste tipo de trabalho, associado a uma não-profissionalização e/ou não-competência:

Gostaria que fosse mudado a denominação de “professor voluntário” para uma formulação mais pertinente a um trabalho que conta com maior experiência. (Ent.1, CED)

Talvez poderia ser também como professor emérito ou algo semelhante. (Ent. 5, CFM)

Penso que um grande aspecto negativo é o próprio nome – professor voluntário, quando em outras universidades os professores que retornam para colaborar com a Universidade tem sido de colaborador sênior (Ent.8, CSE)

A exigência de um co-orientador foi destacado como um dos aspectos negativos por um professor aposentado, justificando dessa forma a sua avaliação:

Aspecto negativo: a exigência de um co-orientador nas orientações do professor voluntário. Se ele orientou por anos e anos, por que essa exigência? Também para que “supervisor” (formal ou informal) se o professor tem um programa de trabalho e vai apresentar relatório? Aspecto positivo: é aberta, permitindo flexibilidade mas, o que é importante, exige a apresentação do programa de trabalho. (Ent. 15, CFH)

Por sua vez, um professor voluntário, que iniciou na UFSC como professor visitante, evidencia um aspecto pouco destacado: a falta de reconhecimento institucional pelo seu trabalho:

Algo que sempre senti muita falta aqui, desde a época de Pesquisador Visitante, refere-se ao reconhecimento da Instituição de que existo para ela e aqui desenvolvo atividades semelhantes àquelas exercidas pelos Professores do quadro docente da Instituição [grifo nosso]. Isto não quer dizer que a grande maioria dos colegas de Departamento tenha qualquer restrição à minha atuação por aqui, mas a Universidade em si não demonstra reconhecimento formal de minha presença na Instituição. (Ent. 18, CTC)

Uma avaliação mais crítica foi apresentada por um professor aposentado alertando para o fato de que esta resolução tem um propósito, um claro objetivo, qual seja:

Ela põe em execução o mando escravagista, zelando para que as vítimas do esbulho jamais reclamem algum direito. (Ent.14, CCE)

Entre os respondentes que admitem terem algum conhecimento da legislação interna, há os que leram a Resolução 12, mas não recordam exatamente de seu conteúdo. A fala a seguir destaca esse aspecto e ironiza sobre a denominação “voluntária”:

Por ocasião da assinatura de meu primeiro contrato como voluntária li a legislação, mas nesse momento não recordo exatamente o que ela contempla. Lembro que na ocasião eu fiquei com a impressão que a UFSC estaria fazendo um favor para mim, me permitindo ficar como voluntária (ou voluntária, como brincam alguns colegas) [grifo nosso]

(Ent. 10, CTC)

A discordância contra a obrigatoriedade de um supervisor foi observada em algumas declarações, tais como:

Conheço a Resolução 12. Não gosto da parte relativa ao supervisor, ainda que não tenha nenhum problema com o meu. Acho que é desnecessário para aposentados da própria UFSC, que já são conhecidos pelos seus pares (Ent. 4, CFM)

Em outra fala, a crítica se concentra no argumento de que o professor aposentado tem experiência e responsabilidades suficientes:

[...] penso que não seria necessário um professor “supervisor” tendo em vista que os aposentados normalmente são doutores e com larga experiência. Se não cumprem o contrato é a mesma situação de quando professores interrompem as atividades- seja por afastamento questão saúde ou outro motivo. (Ent.8, CSE)

Os aspectos positivos apontados por três entrevistados sobre a legislação interna da UFSC referem-se à permissão da continuidade de um trabalho anteriormente iniciado e a formalização do trabalho voluntário no âmbito da universidade. A desproporcionalidade entre os aspectos positivos e negativos é um indício de insatisfação por parte dos voluntários sobre a política da instituição sobre trabalho voluntário.

Os voluntários foram questionados sobre o motivo pelo qual ingressaram ou retornaram a UFSC. Dentre estes, destacam-se o ‘interesse em continuar atuando na universidade em melhores condições’, apontado cinco vezes, ‘interesse em continuar pesquisando’ apontado quatro vezes e ‘não querer parar de trabalhar’ apontado por seis voluntários. *O prazer pelo trabalho, e o apreço pela Instituição* (Ent. 2 CED) também foram destacados.

As falas , a seguir, são elucidativas das suas motivações pela opção em ser docente “voluntário”:

Dar continuidade ao meu envolvimento com a pesquisa e orientação de pesquisas. (Ent 1, CED)

Concluir os trabalhos de orientação de mestrandos e doutorandos. Enquanto isso, participar de outros trabalhos acadêmicos que me interessam. (Ent. 3, CED)

Minha vocação pela pesquisa e compromisso adquiridos. (Ent. 5, CFM)

Uma respondente, não-aposentada, que atua na pesquisa com bolsa pós-doutorado destacou o seu interesse em dar continuidade à sua linha de pesquisa:

Sou pesquisadora voluntária, pois este é o modo como permaneço em contato com a Universidade, proporcionando a continuidade de minha linha de pesquisa em medicina veterinária. Infelizmente a UFSC não possui este curso em seu currículo. (Ent. 9, CCB).

A redução da jornada de trabalho é um dos motivos da aposentadoria e facilitada pela opção como docente voluntário, aparece destacada em duas falas:

Aposentei-me para reduzir a jornada de trabalho. Gosto do trabalho na UFSC, apenas queria trabalhar de forma menos intensa (Ent. 6, CFM).

Eu não queria parar de trabalhar, só não suportava mais a carga total de trabalho: graduação, mestrado, doutorado, CNPq etc (Ent. 15, CFM)

A centralidade que o trabalho ocupa em sua vida é destacada por uma respondente aposentada:

Nunca pensei em parar de trabalhar. Acho que sou dependente emocional do meu trabalho. Também penso que é relevante para o Brasil, já que se parar, serão menos doutores formados num momento que o Brasil precisa muito deles por causa da expansão do ensino superior. (Ent. 10, CTC)

Esta mesma professora ressalta o motivo da aposentadoria relacionado a problemas de saúde, o que se observa em relatos de muitos professores, particularmente agravados pela sobrecarga de trabalho e intensa cobrança de produtividade. Manifesta também uma avaliação pessoal em relação à não prejudicar quem se inicia na carreira docente:

Quando me aposentei, o fiz porque fiquei doente e eu tinha uma grande sobrecarga de trabalho, [grifo nosso] já que as orientações na engenharia não contavam para o plano departamental da matemática. Além disso, tenho a consciência tranqüila em saber que não estou tirando o lugar de um jovem que está começando a carreira.

Dois professores aposentados compulsoriamente registraram a sua motivação como forma de não acomodação, de desafio pessoal:

*Fui aposentado em forma compulsória por uma legislação obsoleta que supõe que aos 70 anos um professor deve deixar de pensar e produzir. Continuo com minha sala, laboratório de pesquisa, alunos e publicações. **Acho que meu trabalho é importante para a pós-graduação, a universidade e o país** [grifo nosso]. (Ent. 12, CTC)*

Viver uma etapa de transição entre a rotina anterior – um círculo virtuoso, diria um economista – e algo inesperado: o retorno à situação que tive antes de começar a trabalhar, nos meus 14 anos. Um tanto de insegurança, talvez. (Ent. 14, CCE)

Também questionamos se os voluntários receberam convites de outras universidades para trabalhar e verificou-se que mais da metade 60% (12) havia sido convidada por outras instituições de ensino superior, sendo que três voluntários receberam convite de mais de uma instituição. Os outros quarenta por cento afirmaram não ter recebido convites. Entre as Universidades que efetivaram convites destacaram-se: Universidade Federal do Paraná e Universidade do Oeste de Santa Catarina (convite a dois professores cada); Universidade Estadual de Londrina, Universidade Católica de Pelotas, Estácio de Sá, Universidade do Sul de Santa Catarina, Universidade do Vale do Itajaí e Universidade Federal do Rio Grande do Norte convidaram um docente cada uma delas. Destaque para o convite formulado por duas renomadas instituições estrangeiras: a Universidade La Coruña – Espanha e a Universidade de Kyusho – Japão.

Também foi questionado como se deu o ingresso/retorno ao seu departamento de ensino e obteve-se como resposta que 50% recebeu convite da chefia departamental, 33% recebeu convite dos professores e 17% recebeu convite de ambos. Perguntou-se também como se deu o ingresso/retorno na pós-graduação e a maioria dos entrevistados (58%) respondeu que manifestou interesse próprio. Também se obteve como resposta que o convite partiu tanto dos professores quanto das Coordenações ou de ambos.

Todos os voluntários questionados quanto ao relacionamento com a coordenação da pós/chefia do departamento responderam que a relação de trabalho e pessoal é boa. Seguindo a pergunta anterior foi questionado como era o relacionamento dos voluntários com os seus “professores supervisores” e , da mesma forma, a maioria (55%) respondeu tratar-se de um bom relacionamento. Ninguém afirmou ter uma relação ruim com o professor supervisor e 45% afirmou não existir relação alguma, sendo que alguns dos voluntários afirmaram nem conhecer o professor supervisor, entendendo-se que alguns departamentos apenas “cumprem a resolução 12”, mas não a observam, nesse sentido, por considerarem irrelevante tal exigência.

Alegando que a figura do professor-supervisor é algo pró-forma, diversos professores manifestaram suas opiniões no sentido de seu bom relacionamento com colegas e coordenação, assim expressando-se:

A questão do professor supervisor ficou como algo “pró-forma”, ou seja, nunca senti nenhuma supervisão. A minha relação com os colegas, assim como, com a coordenação dá-se da mesma forma e nas mesmas condições que antecederam minha aposentadoria. Apenas oferecem-me a oportunidade de frequentar ou não, a meu critério, as reuniões convocadas. (Ent 1, CED)

*Não tenho tido problemas. Sinto-me integrada ao Curso. Também não tenho sofrido nenhum tipo de discriminação. **Não lembro sequer quem é ou foi meu ‘supervisor’.** (Ent. 2, CED)*

Sem problemas com colegas, chefias e coordenadores. Tratam-me com cordialidade e respeito. Sobre o “meu” professor supervisor, nem sei quem é, nunca tomei conhecimento. (Ent. 3, CED)

É excelente. Nem sei quem é o tal supervisor. Não me discriminam. Eu, que vim de uma família de trabalhadores, é que me acho meio ridículo trabalhar de graça. (Ent. 14, CCE)

A relação de trabalho é muito boa. Todos são muito gentis comigo. Soube por alto desse tal professor “supervisor”, mas a figura nunca apareceu e eu até me esqueci que ela existia. Como temos projeto aprovado por instâncias externas à Universidade, pouco dependo do departamento para tocar minhas atividades. (Ent.10, CTC)

Um dos professores aposentados revela um fato curioso quanto à supervisão: seu supervisor foi seu orientando anteriormente, o que nos faz refletir sobre a necessidade dessa figura institucional:

meu “supervisor” foi meu orientado e sempre conto com muito respeito da parte dele (às vezes até mais do que deveria!). (Ent. 18, CTC)

Há quem alegue dificuldades em função de ter sido aposentado por incapacidade física e tenha tido seu pedido de adesão negado oficialmente pelos procuradores da UFSC:

Acredito que existe verdadeira democracia na universidade. Minha relação em geral é boa com a maioria das pessoas. Os procuradores não permitiram que eu possa ser voluntário” A discriminação foi realizada pela procuradoria. Este fato poderia ser corrigido pelas autoridades universitárias. Porque não corrigiram? (Ent. 5, CFM)

Também foi perguntado aos professores voluntários se eles sentiam acolhidos ou constrangidos no ambiente em que trabalham. 95% (dezenove) dos entrevistados afirmaram se sentir acolhidos. 5% (um) afirmou não ter sentido diferença entre o período em que era efetivo e o período em que é voluntário. Assim, entre os que não observam a existência de um tratamento diferenciado, houve um grupo de professores que não percebe discriminação:

Desenvolvo minhas atividades como de costume. E minhas solicitações são atendidas ou não como de costume”. (Ent 2, CED)

Não percebo discriminação. Mas também não solicitei aluno para monitoria, o que poderia criar um impasse face aos demais, bem como tenho evitado solicitar auxílio do Departamento. (Ent. 8, CSE)

Uma professora aposentada apresenta como uma das vantagens do professor voluntário o fato de manter-se afastada das “intrigas internas que são correntes em todos os departamentos que conheço”. (Ent. 10, CTC) e destaca a surpresa dos alunos “de me ver trabalhar como trabalho e saberem que sou aposentada”. (Ent.10, CTC) Porém, uma professora aposentada do CCE evidencia este sentimento de discriminação:

Permaneço como professora colaboradora. Tenho bom e ótimo relacionamento com algumas pessoas, mas sinto-me excluída por não ter direito a ajuda para congressos, publicações, etc...” Faço tudo por conta própria, inclusive arcando com os custos. (Ent.19, CCE)

Um professor não aposentado ressalta que seu trabalho é desconhecido por muitos colegas de seu departamento:

Acolhido não acredito que seja o termo adequado. Acredito que muitos professores desconhecem o trabalho que tenho venho desempenhando dentro do departamento.

Outro, recentemente aposentado, alega que “ainda ninguém percebeu que me aposentei. Não há diferença nenhuma.” (Ent. 15, CFM)

Avaliando o desconforto de um professor voluntário quando necessita solicitar algo aos órgãos da UFSC, um professor assim se expressou:

Sinto isso desde 2002 (a impressão que ao pedir algo a órgãos de administração da Universidade alguém vai te perguntar: escuta aqui quem é você? [grifo nosso] Isto aconteceu comigo ao ter que importar equipamento em um projeto do CNPq que coordenei – hoje não faço mais isso!) (Ent.18, CTC)

Foi perguntado aos voluntários se eles consideram melhoria na qualidade de vida depois da aposentadoria. A pergunta não se aplicava a 30% da amostra já que estes seis voluntários não eram aposentados. Outros 65% (13) afirmaram que consideram ter melhorado a qualidade de vida e 5% (um) afirmou que não havia sentido diferença. Quanto aos motivos que eles alegaram para a melhora na qualidade de vida foi mencionado: melhores condições de trabalho do ponto de vista da flexibilidade de horário (53%), a carga menor de trabalho (31%), a satisfação pessoal (8%) e a saída das condições precárias de trabalho da UFSC (8%). A opinião dos professores voluntários aposentados é quase consensual no que se refere à melhoria de sua qualidade de vida destacando a liberdade de selecionar as suas atividades, de estabelecer seus próprios horários, ressaltando a não-obrigatoriedade de participar de reuniões de Departamento e/ou de outras atividades burocráticas:

Sim, pois tenho mais liberdade na escolha do que fazer e na quantidade ou intensidade desse trabalho. (Ent. 2, CED)

Sim, tenho estado bem mais descansada, pois reduzi as atividades nas quais aceito participar na UFSC.(Ent. 3, CED)

a minha qualidade de vida era boa antes de aposentar; depois ficou melhor ainda. Dedico mais ou menos 20 h por semana às atividades na UFSC, e só faço o que gosto,. [grifo nosso] não preciso assistir reuniões, participar de comissões, escrever projetos para conseguir verbas, e me envolver com a crescente burocracia que aflige os colegas que estão na ativa. (Ent. 4, CFM)

Sim, melhorou muito. Não sou obrigada a participar de comissões ou reuniões, [grifo nosso] tenho mais tempo para visitar amigos, para a vida cultural, para lazer e para a família.(Ent.6, CFM)

Melhorou muito – não ter horário é a “maravilha total”. [grifo nosso] Ou melhor, um horário que eu administro. Não participo das reuniões de Departamento e nem mais da Pós-Graduação. Entendo que é um espaço que não devo interferir. (Ent. 8, CSE)

Fico feliz de não ter que participar de reuniões improdutivas nem de receber telefonemas desnecessários. [grifo nosso] Tenho horário livre, trabalho em casa quanto posso, e não preciso de permissão para viajar e participar de reuniões científicas (Ent.12, CFM)

A redução da carga de trabalho é um dos argumentos apresentados, também, para a melhor qualidade de vida:

Sim, minha qualidade de vida melhorou porque eu estava muito, mas muito sobrecarregada de trabalho e essa carga diminuiu agora para padrões mais normais [grifo nosso]. (Ent. 10, CTC)

Em outro depoimento observa-se que houve uma libertação de fatores ambientais causadores de estresse para que a professora respondesse em forma de um desabafo:

Melhorou muitíssimo. Depois de 32 anos de magistério é difícil continuar em sala de aula, principalmente quando sempre se deu quatro aulas seguidas e os alunos ficam entrando e saindo o tempo todo, [grifo nosso] aquela maldita tobata corta grama embaixo da janela, não há ar condicionado e o ventilador de teto ameaça cair na cabeça dos alunos ou faz um barulho infernal. Tem portas que não fecham direito e, em certos dias, o barulho do pátio interno é insuportável[...] Temos más condições de trabalho. Banheiro sem papel para enxugar as mãos, geralmente não tem giz nas salas, o xerox sempre superlotado, não há estacionamento suficiente...(Ent. 15, CFH)

Um entrevistado respondeu que não havia sentido melhoria na qualidade de vida, mas não esclareceu por qual motivo. Quanto a atividades em núcleo de pesquisa, os voluntários responderam que cinco deles participam de núcleos e outros oito não só participam como lideram esses núcleos. Foi perguntado se os núcleos possuíam locais próprios e descobriu-se que oito deles possuíam e cinco deles não, o que representa 62% e 38% respectivamente. Pediu-se a opinião dos voluntários a respeito da política de serviço voluntário na UFSC e como resposta, obteve-se que 11 deles concordam com a política atual, seis deles não emitiram opinião, dois deles discordam e um deles afirmou que não existe uma política para o trabalho voluntário; o que existe são somente normas e regulamentos que regulam a atividade. Apesar de concordar com a política de pessoal da UFSC, uma entrevista assim se manifestou:

as normas foram estabelecidas unicamente com o objetivo de “regulamentar” a situação desses professores, porém não há estímulo a permanência, não há reconhecimento explícito da Instituição quanto à importância desse trabalho, não há preocupação com relação às condições em que as atividades estão sendo desenvolvidas. [grifo nosso]. (Ent. 2, CED)

Outro entrevistado discorda que exista uma “política de pessoal” na UFSC e mais ainda, que o interesse no trabalho voluntário não é da instituição e, por isso, não há empenho com a formulação de uma “política”, o que é discutível, pois há interesse sim da instituição, quando se trata da produção científica destes professores doutores e pesquisadores, que são a maioria entre os docentes voluntários. Muitos liderando grupos de pesquisa bastante prestigiados na Academia.

Como professores voluntários precisamos atender a um certo número de atividades e isto não é uma política. Diria que os professores é que são os interessados em colaborar, ainda, com a UFSC. Não é a UFSC como instituição, que tem interesse no trabalho dos professores aposentados e como tal, ela não tem interesse em apresentar uma política de aproveitamento desses professores, na sua maioria, altamente qualificados [grifo nosso]. (Ent. 3, CED)

De fato, acho que não há uma “Política” para manter os professores como voluntários. Como já citei anteriormente, quando assinei o meu primeiro contrato, tive a sensação que a UFSC estava fazendo um favor para mim. Também conheço casos de voluntários que não se sentem acolhidos pelos colegas. Acho que falta uma cultura de privilegiar o conhecimento e a experiência de professores [grifo nosso] *com atuação notável. Fiz meu pós doutorado na França, e lá senti uma diferença muito grande. O respeito e a admiração são incríveis lá.* (Ent.10, CTC)

Sem responder objetivamente sobre a questão da existência ou não de uma política de pessoal uma entrevistada, assim se manifestou sobre a situação dos professores voluntários aposentados:

Não tenho informações para generalizar minha situação, mas tenho a opinião de que, se nos aposentamos, a UFSC não tem obrigação de nos aceitar como voluntários (as). Se não tiver um bom ambiente de trabalho ou se estiver sendo discriminada, enfim, se não houver interesse do departamento no meu trabalho, vou fazer outras coisas (Ent.6, CFM)

Os entrevistados foram questionados se concordavam com uma possível contrapartida financeira da universidade. Treze deles afirmaram que sim, contra quatro que responderam que não. Dois não responderam a questão e um afirmou que a contrapartida dependeria do trabalho executado. Sobre a questão da contra-partida financeira, uma professora aposentada, embora reconheça a importância de se discutir tal possibilidade, não apresenta a sua opinião pessoal, destacando “*Não pensei no assunto e acho que merece uma reflexão mais profunda.*” (Ent. 8, CSE)”

Os entrevistados que manifestaram concordância com alguma forma de contra-partida financeira, assim justificaram a sua opção:

- a) Por uma bolsa : “*que houvesse uma bolsa de trabalho para esta função*”. (Ent. 1, CED)
- b) Ou ressarcimento das despesas que se efetivam no decorrer da atividade voluntária:

Ainda que atuando voluntariamente, o professor exerce atividades para as quais necessita de algum estímulo financeiro, haja vista que, de alguma forma, ele tem despesas com essa atividade [grifos nossos] (transporte, aquisição de materiais/bibliografia e outras). Porém deve-se ter todo o cuidado para que a participação do voluntário não coíba a contratação de novos professores. (Ent. 2, CED)

Acredito que muitas pessoas estão dispostas a colaborar com a universidade e buscam prolongar suas atividades porque gostam do que fazem. Para executarem tais tarefas, essas pessoas têm despesas e nada mais justo que estas sejam arcadas pela universidade. Outro motivo é a deficiência óbvia de professores em diversos programas que estas pessoas ajudam a minimizar.

Sim, claro. Acredito que nosso trabalho de voluntário/a ou como colaborador/a deva ter um reconhecimento que nos diferencie daqueles que (com todo direito e razão) optaram pela aposentadoria total e não prestam esse tipo de TRABALHO. (Ent.19, CCE)

c) Ou, ainda, para que o professor sinta-se mais motivado:

Para que o professor sinta-se mais estimulado a participar. [grifo nosso] Aposentei-me porque queria uma carga de trabalho menos estressante, até para desenvolver trabalhos de pesquisa com mais tempo e, talvez, melhores resultados. A sobrecarga de trabalho, enquanto na ativa, provocava-me muita tensão, era cansativa demais. (Ent. 3, CED)

Mesmo que seja uma “contra-partida simbólica”, conforme destaca um professor aposentado em sua fala,questionando:

“Quanto vale o trabalho de um professor com doutorado antigo; dezenas de artigos publicados; oito livros publicados, dos quais seis adotados em todos os cursos de graduação em Jornalismo do País; a experiência acadêmica de 35 anos e profissional de outros 35; testemunha do período em que a imprensa mais se transformou em sua história; e, enfim, que ainda não entregou o boné? Não pretenderia que remunerassem isso, mas apreciaria ter algum tipo de contrapartida, ainda que simbólica, afetiva, tributária etc”. (Ent.14, CCE)

Destaca-se a fala de uma defensora veemente da contra-partida financeira para o professor voluntário, é aposentada e tecendo comentários sobre a baixa remuneração do professor aposentado, assim argumentou:

Na Universidade do Paraná, o professor aposentado (na ativa) ganha uma bolsa, que recebe juntamente com seu salário. Isso eu acho muito interessante. Observo que considero o salário que recebo muito baixo, até uma vergonha às vezes, quando o comparo com de meus jovens sobrinhos que fizeram concurso para cargos públicos recentemente. Quem só se dedicou à pesquisa, ao ensino e à extensão (ou seja, não adicionou vantagens administrativas no salário) tem dificuldade hoje de se manter com o salário que recebe e tem muita incerteza quanto ao futuro. Me aposentei como Adjunto 4, agora veio o golpe do associado, ou seja, meu salário não está mais equiparado com o último nível abaixo de titular, como deveria ser por lei. A nova carreira pode ser boa para os que estão na ativa, mas prejudicou bastante nossa situação. (Ent. 10, CTC)

Um dos entrevistados respondeu “depende”, preocupando-se com a legalidade ou não deste tipo de contra-partida financeira, referindo-se especificamente, ao caso dos professores aposentados

eu não sei em que categoria funcional um aposentado poderia ser enquadrado para ter contrapartida financeira em uma Universidade Federal. eu gostaria de saber em que IES Federal isso acontece, e como se dá o processo. e quais são as obrigações. Talvez em algumas IES os aposentados recebam via Fundações,

mas isso pode ser irregular. enfim, se houver formas legais de se pagar um aposentado, não tenho nada contra. (Ent. 4, CFM)

As opiniões divergentes (contra qualquer forma de contrapartida financeira) ponderam determinadas questões relacionadas com a legalidade desse recebimento:

Nós deveríamos ter salários decentes, TODOS. Sou favorável a lutarmos por paridade com os colegas da ativa, lutar por melhores salários para todos, por um plano de carreira adequado, por uma seguridade social decente, etc. Na atual situação, penso que receber uma complementação por trabalho voluntário seria injusto com os colegas da ativa. [grifo nosso]. (Ent.6, CFM)

A partir do momento que este serviço é voluntário não deveria ter remuneração financeira. (Ent. 13, CCS)

Se o professor decidiu se aposentar, está aposentado. O que pode haver é remuneração para tarefas específicas dentro da própria universidade [grifo nosso] *na forma de assessorias quando ele é um especialista no assunto.* (Ent. 15, CFH)

Se é voluntário, não deve ter remuneração. [grifo nosso]. *Porém deve se ter uma política de concursos para substitutos ou adjuntos se há uma necessidade para Universidade de corpo docente, o programa de voluntário não deve servir como improvisação.* (Ent. 16, CCS)

Quando questionados sobre a razão pela qual discordam veementemente com uma contrapartida financeira, quatro entrevistados alegaram que a contrapartida pode trazer problemas, o fato de já estar aposentado e porque o serviço voluntário não permite qualquer tipo de remuneração.

Os que concordam com algum tipo de contrapartida financeira (60%) alegaram que o voluntário não deve ter despesas em função de sua atividade (35%), que seria uma forma de reconhecimento pelo seu trabalho (20%) e, ainda, um entrevistado destacou, “porque o valor da aposentadoria é baixo” (5%).

5 Considerações Finais

A questão do voluntariado em Instituições de Ensino Superior suscita muitas reflexões. Quando estas Instituições são Universidades Públicas a questão assume contornos muito específicos, considerando-se os aspectos legais, ético e morais envolvidos. A exigência de concursos públicos é um dos fatores limitadores, mas há ainda que se considerar os impedimentos de ordem legal/institucional e a posição assumida pelo movimento docente e seus sindicatos que, gradativamente, se posicionam sobre esta questão polêmica.

Neste artigo destacamos as avaliações de um grupo de docentes voluntários da Universidade Federal de Santa Catarina, que se manifestaram em relação a diversas questões relacionadas com a sua experiência enquanto “voluntários”, suas motivações, suas condições de trabalho, o relacionamento com a comunidade universitária, a legislação interna que regulamenta as atividades e o trabalho voluntário na Instituição (Resolução 12/99).

Destacamos que este artigo tem como fonte original um relatório de pesquisa referente a uma das etapas de um projeto de pesquisa mais abrangente, que incluirá outras investigações comparativas em Instituições Federais de Ensino Superior –IFES, bem como aspectos jurídico-legais relacionados. Esperamos, outrossim, contribuir com proposições e sugestões à administração da instituição em termos de programas e políticas relacionadas com o trabalho docente voluntário.

Nesta etapa da pesquisa, aqui descrita, 20 professores voluntários aceitaram participar e responderam o questionário enviado por e-mail. Alguns destes professores já haviam sido contatados anteriormente e entrevistados informalmente, nas reuniões preliminares realizadas para um estudo piloto, no segundo semestre de 2007. Uma das maiores dificuldades encontradas refere-se ao levantamento correto do número de professores voluntários efetivamente trabalhando em Cursos de Graduação, quanto de Pós-Graduação. Isto se deve ao fato de que a assinatura do “Termo de Adesão” (cfe. Resolução 12/CUn/99) proposto pela Reitoria, não atinge a totalidade dos docentes voluntários.

Os motivos da não assinatura do termo serão investigados numa próxima etapa do Projeto de Pesquisa que envolverá entrevistas abertas com uma amostra de outros professores, os quais não responderam ou não receberam, por algum motivo, o questionário enviado. A relação fornecida pelo gabinete do Reitor no final de 2007 informava que eram 66 docentes com termo de adesão em andamento no ano de 2007, como o termo tem duração de dois anos, as datas de início e fim da sua vigência eram bastante diferenciadas. A localização destes docentes em seus Departamentos/Cursos foi outro fator que dificultou o andamento da pesquisa. Nas buscas realizadas nos Departamentos, Cursos e Centros de Ensino, constatou-se um fato inusitado, não previsto inicialmente na pesquisa, especificamente tratando-se do Centro de Ciências da Saúde, onde foram encontrados professores voluntários, atuando majoritariamente na Graduação, e que não eram professores aposentados. No levantamento *in loco* realizado no CCS obtivemos informações de que haviam professores voluntários vinculados a diversos departamentos de ensino e atuando em clínica médica ou odontológica.

Por se tratar de um relatório eminentemente descritivo, as análises realizadas foram bastante simples, carecendo de um aprofundamento maior e um cotejamento com a literatura e outros estudos semelhantes (ainda bastante escassos) como é o caso da pesquisa realizada na Universidade de Brasília (UNB) em 2006, coordenado pela professora Ilma Passos Alencastro da Veiga e que culminou com a publicação do livro “Docentes Universitários Aposentados: ativos ou inativos.”

Conforme os dados coletados foi possível obter informações sobre o perfil dos professores voluntários, os motivos que levam os professores aposentados a permanecerem no exercício do magistério superior, bem como professores recém-doutores, jovens, ainda não concursados (ou concursados como professores substitutos anteriormente).

A idade média dos professores aposentados é de 62 anos. O valor modal incidiu sobre o valor de 58 anos. A idade média dos voluntários não aposentados é de 34 anos e o valor modal é de 39 anos. As relações com os colegas, chefias e coordenadores também foram evidenciadas percebendo-se que, a maioria sente-se acolhida, mas, ao mesmo tempo, alguns professores questionam se é mesmo “acolhido” a palavra certa para expressar a relação de convivência com os professores da ativa. A externalização da falta de reconhecimento (da Instituição) aparece em diversas falas de professores aposentados. Constatou-se, em relação ao conhecimento da legislação externa e interna que regulamenta a atividade docente voluntária, que maioria dos professores conhece a Resolução 12/99 da UFSC, mas alguns voluntários desconhecem pontos específicos desta resolução como é o caso da obrigatoriedade do professor supervisor nomeado pelo departamento, ao qual o docente está vinculado, estes não sabem sequer quem é o seu professor supervisor, com raras exceções.

Os professores levantaram alguns aspectos críticos desta Resolução, além do uso da expressão “voluntário”, destacando-se a exigência de um supervisor, exigência de ter co-orientador nas orientações de dissertações/teses, não ter o reconhecimento da instituição. Por sua vez, o desconhecimento da legislação federal, Lei 9.608/98 é geral. A maioria desconhece seu conteúdo e seus efeitos, inclusive as prerrogativas de ressarcimento de despesas efetuadas no exercício das atividades voluntárias. Nesse sentido, um aspecto decorrente da legislação, que foi questionado e se tornou polêmico, é se deveria haver uma contra-partida financeira no decorrer das atividades voluntárias. Predominaram avaliações favoráveis, de remunerar sob a forma de bolsas, ressarcimento das despesas efetivadas e como forma de valorizar um trabalho de qualidade, alegando a baixa condição salarial do aposentado.

Dessa forma, as conclusões nos remetem a outros estudos sobre o trabalho docente em Instituições de Ensino Superior, tais como estudos sobre trabalho de aposentados e flexibilização do trabalho docente (BOING, S/D, PINTO, 2002, VEIGA, 2007) evidenciando aspectos comuns que necessitam ser melhor esclarecidos e aprofundados.

6 Referências

- ASSOCIAÇÃO DE PROFESSORES DA UFSC. Precarização já faz parte do cotidiano do professor. Florianópolis, BOLETIM DA APUFSC, n. 562, 24/07/06, p.2.
ALVES, G. O novo (e precário) mundo do trabalho. São Paulo: Boitempo; FAPESC, 2000.

- ALVES, G. **Trabalho e Globalização**. FONTE: <http://www.revistaautor.com.br/index.php>
Acesso em 13 de dezembro de 2005.
- BOING, Luiz Alberto. **O Trabalho em Tempos Neoliberais**. Disponível em:
<<http://www.pedroarrupe.com.br/upload/O%20Trabalho%20em%20Tempos%20Neoliberais.pdf>>.
Acesso em: 10 jul. 2010.
- BOSI, A.P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.
- DAL ROSSO, S. “Orelhas secas”: condições de trabalho de contratados pelo serviço público. *Universidade & Sociedade*, Brasília, DF, v. 10, n. 23, p. 141-152, fev. 2001.
- HOLZMANN, L., PICCININI, V. *Verbete Flexibilização*. In: CATTANI, A., HOLZMANN, L. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2006
- INÁCIO, A.; WAGNER, J.L. A aposentadoria do professor que trabalhou em condições insalubres sob o regime da CLT. *Universidade & Sociedade*, Brasília, DF, v. 13, n. 30, p. 45-47, jun. 2003.
- LECHAT, N. **As Raízes Históricas da Economia Solidária e seu aparecimento no Brasil**. Palestra proferida na UNICAMP por ocasião do II Seminário de incubadoras tecnológicas de cooperativas populares dia 20/03/2002.
- LEI Nº 9.608 DE 18 DE FEVEREIRO DE 1998**. Presidência da República
Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.
- MATTOSO, J. *O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de emprego nos anos 90*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.
- OLIVEIRA, G. Trabalho flexibilizado na universidade. *Universidade & Sociedade*, Brasília, DF, v. 6, n. 11, p. 48-56, jun. 1996.
- PINTO, M.B. A subordinação do trabalho docente à lógica do capital. *Outubro*, São Paulo, n. 4, p. 17-24, 2000.
- PINTO, M.B. Precarização do trabalho docente: a educação como espaço de acumulação do capital. *Universidade & Sociedade*, Brasília, DF, v. 11, n. 27, p. 55-61, jun. 2002.
- PINTO, J.B. M., GUEDES, M.A., BARROS, V.A. O trabalho voluntário, solidariedade e política: um estudo com os agentes da pastoral Carcerária de Belo Horizonte. In: PIMENTA, M.L. SARAIVA, L.A.S.; CORRÊA, M.L. **Terceiro Setor: dilemas e polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RAMPINELLI, G., GUIMARÃES, V.N. Responsabilidade social corporativa: desvelando intencionalidades não reveladas. In: PIMENTA, M.L. SARAIVA, L.A.S.; CORRÊA, M.L. **Terceiro Setor: dilemas e polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social**. Métodos e técnicas. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- SINGER, P. **Economia Solidária** In: CATTANI, A. *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz, 2003.
- TEODÓSIO, A.S., PENA, R.P., VENEROSO, R.S. Nada de novo no front: caminhos e descaminhos do voluntariado e do capital social como formas de ativismo comunitário. In: PIMENTA, M.L. SARAIVA, L.A.S.; CORRÊA, M.L. **Terceiro Setor: dilemas e polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2006.
- TRIVIÑOS, Augusto N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**: 1.ed. São Paulo: Atlas, 1987.
- VEIGA, I.P.A (Coord.) **Docentes universitários aposentados: ativos ou inativos?** Araraquara, SP: Junqueira&Marin, 2007.
- VERGARA, S. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2002.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. RESOLUÇÃO 12**. Conselho Universitário, de 27 de julho de 1999. Institui o Programa de Serviço Voluntário na UFSC.