

**PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS TEMPORÁRIOS NO SETOR PÚBLICO E A
TENDÊNCIA DE “DESESTABILIZAÇÃO DOS ESTÁVEIS”**

***TEMPORARY FACULTY IN THE PUBLIC SECTOR AND THE TREND OF
“DESTABILIZATION OF STABLES”***

Kelen Bernardo*

Maria Aparecida Bridi**

Resumo

Nas últimas décadas, no Brasil, verifica-se um aumento de contratações de professores por tempo determinado, denominado neste artigo de “temporários”, para atuarem no ensino fundamental e médio. Este artigo, tendo como foco as universidades estaduais do Paraná, analisa o crescimento do número de professores contratados nessa modalidade. A administração pública passou a utilizar amplamente um dispositivo previsto constitucionalmente e regulado por legislações estaduais, que autoriza a contratação de pessoal temporário para atender às demandas emergenciais de excepcional interesse público, como forma de manutenção da oferta dos serviços públicos. Com base em dados coletados nos últimos 15 anos, nas sete universidades estaduais do Paraná, e em entrevistas semiestruturadas realizadas com representantes sindicais dessas instituições, analisamos a contratação de professores temporários e as condições de trabalho decorrentes dessa forma de vínculo de trabalho. A análise dos dados no período de 2002 a 2017 evidencia o aumento exponencial da inserção de temporários quando comparado com a evolução do quadro de docentes concursados. São formas precárias de contratação devido, sobretudo, à instabilidade contratual e ao não acesso aos direitos da categoria contidos, por exemplo, no plano de carreira.

Palavras-chave: Condições de trabalho. Precariedade. Flexibilização. Professores universitários temporários.

Abstract

In the last decades, in Brazil, an increase has been identified in flexible hiring of teachers for determined term, hereinafter referred to as “temporary teachers”, to work in the fundamental and high school education. This article focuses on the universities of Paraná and analyses the increase in the number of teachers hired under this modality. The public administration began to use a constitutionally foreseen device, which is regulated by state laws, which authorizes the hiring of temporary staff to meet emergency demands of exceptional public interest, as a means of maintaining the supply of public services. Based on data collected from the last 15 years, in the seven State Universities in the state of Paraná, and through semi-structured interviews carried out with union representatives from state headquarters we have analyzed the modality of hiring temporary teachers and the working conditions within this form of employment relationship. Data analysis from 2002 to 2017 highlights the exponential increase in the placement of temporary teachers when comparing to the evolution of the faculty staff hired through public contests. These are precarious forms of hiring due especially to the contractual instability and the lack of access to the rights of the category contained, for example, in the career plan.

Keywords: Working conditions. Precariousness. Flexibilization. Temporary university professors.

* Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná. Mestre em Ciências Sociais Aplicadas (UEPG) e graduada em Serviço Social (UEPG). Docente temporária do Departamento de Serviço Social da UEPG. Membro do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS/UFPR) e pós-doutoranda em Sociologia pela UFPR. E-mail: kelenbernardo18@gmail.com

** Doutora em Sociologia pela UFPR. Professora do Departamento de Sociologia (DECISO) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), da qual foi coordenadora no período de 2016 a 2020. Professora visitante no Colégio de México (2021/22). Integra a coordenação nacional da Rede de Estudos Interdisciplinares e Acompanhamento da Reforma Trabalhista (REMIR). Coordena o Grupo de Estudos do Trabalho e da Sociedade (GETS/CNPq) e integra o Grupo de Pesquisa Clínica em Direito do Trabalho (PPGD/UFPR). E-mail: macbridi@gmail.com

Introdução

Desde os anos 1970, o trabalho vem sofrendo alterações significativas decorrentes de processos macroeconômicos e políticos, com a emergência do regime de acumulação flexível (HARVEY, 2014), ancoradas em mudanças tecnológicas. Essas mudanças analisadas pelos pesquisadores da Sociologia do Trabalho e de outros campos disciplinares, contaram, segundo Bridi, Braga e Santana (2018, p. 44), com os esforços de interpretação dos fenômenos globais “resultantes das dinâmicas gerais do capitalismo daquilo que seria específico e particular da sociedade brasileira”. Segundo os autores, os esforços se concentraram em entender as alterações no capitalismo e as modalidades de exploração do trabalho que assumem contornos e dimensões distintos, “em compreender e analisar as configurações do trabalho, do mercado de trabalho e as formas de organização coletiva face à chamada reestruturação produtiva que visava adaptar ainda mais o Brasil aos novos regimes de acumulação.” (BRIDI; BRAGA; SANTANA, 2018, p. 44).

Esses esforços teóricos foram fundamentais para a compreensão das transformações do trabalho, sobretudo, no setor privado. Afinal, é a busca da lucratividade e a consequente redução dos custos da mão de obra que orientou o capital a adotar os modelos de produção enxuta e flexível. Mas o que acontece no setor público, historicamente configurado com empregos mais protegidos e estáveis, condição, inclusive, assegurada pela Constituição de 1988? Diga-se, a estabilidade cumpre a função de assegurar a autonomia dos servidores públicos de modo a não sucumbirem às pressões políticas alheias à finalidade de seu trabalho, como também tem a finalidade de assegurar a continuidade da prestação de serviço à sociedade. Para a educação, a estabilidade do corpo docente é fundamental, visto que a formação escolar e acadêmica demanda planejamentos de médio e longo prazo, avaliação e retroalimentação dos processos educativos, como aponta a literatura a respeito.

Ocorre que desde as últimas décadas do século XX, as práticas de gestão da força de trabalho características do setor privado têm adentrado o setor público em seus diversos espaços institucionais (empresas públicas, fundações, autarquias, entre outros) impactando o trabalhador vinculado ao Estado. Nesse sentido, novos esforços teóricos em curso buscam analisar o trabalho e suas configurações no setor público, uma vez que não pode ser explicado pelas mesmas matrizes do setor privado. O desafio teórico consiste em analisar as particularidades do serviço público, visto que, *a priori* não objetiva o lucro privado, não podendo ser analisado como se fosse um simples espelho do que ocorre no âmbito privado. O presente artigo objetiva analisar a modalidade de contratação temporária de professores nas universidades estaduais do Paraná, tendência em crescimento, e sinalizar para os problemas decorrentes dessas formas de contratação na educação superior.

No ensino público superior no Paraná, tem sido cada vez mais recorrente a contratação de professores por tempo determinado, denominados neste artigo de temporários. Embora

a denominação como trabalho temporário juridicamente se refira ao trabalhador contratado por empresas privadas de intermediação de mão de obra tipicamente celetista, nos editais de seleção das universidades estaduais há uma diversidade de denominações para a contratação de docentes via Contratos de Regime Temporário (CRES), dentre os quais, as nomenclaturas: “professor colaborador”, “professor de ensino superior por prazo determinado”, “contratação temporária de professor” e “professor temporário”. Desse modo, nossa opção pelo termo “professor temporário”, se deve a uma abordagem sociológica e política, que configura a situação desse trabalhador, ou seja, um trabalhador temporário e instável que atua no ensino superior público.

Há uma crescente demanda por docentes temporários que as sete universidades estaduais do Paraná apresentam ano a ano. No início do ano letivo de 2017, por exemplo, seis das sete universidades estaduais demandaram a contratação de professores temporários para suprir um total de 54.992 mil horas-aula semanais. Já no início do ano de 2018, a gestão estadual autorizou a contratação de professores temporários para atender um montante de 55.905 horas semanais, um aumento de 913 horas em relação ao ano anterior. Essas milhares de horas são realizadas por professores temporários através do que chamamos eufemisticamente de “contratação flexível”, isto é, contratos por tempo e jornada de trabalho para um período que varia de seis meses a dois anos.

O termo “flexível”, portanto, não tem conotação positiva como se poderia supor, uma vez que se trata de uma forma na qual os docentes podem ser descartados a qualquer momento. Dentre as especificidades dessa modalidade de contratação, tem-se que o recrutamento, a seleção e a contratação são de responsabilidade de cada universidade, não se confundindo com a contratação celetista ou outras modalidades flexíveis que existem no mercado de trabalho.

Através de metodologia qualitativa (análise de documentos, bibliografias pertinentes e entrevistas semiestruturadas) e dados quantitativos gerados nas coletas do número de docentes nas estaduais, o presente artigo demonstra o aumento das contratações de professores temporários nas universidades estaduais do Paraná, no período que compreende de 2002 a 2017. Para tal, tomamos os dados de dois períodos principais: 2002 a 2012, referentes às formas de vínculos dos docentes atuantes no sistema estadual de ensino superior público do Paraná, obtidos no Censo Acadêmico disponibilizado na página da Superintendência Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (Seti); e os dados de 2013 a 2017 coletados junto aos setores de recursos humanos das sete estaduais, por meio das vias oficiais (e-mails, telefones, sites)¹. A hipótese defendida é a de que a expansão da flexibilização contratual no setor público é uma

¹ Com o intuito de compreender os reflexos da contratação flexível, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os representantes sindicais das universidades estaduais do Paraná. As entrevistas foram realizadas, entre fevereiro e agosto de 2018, com os representantes das sessões sindicais dos docentes das sete universidades. São elas: SESDUEM (UEM); SINDUEPG (UEPG); Adunoeste (Unioeste); Sindunespar (Unespar); Adunicentro (Unicentro); Sindiprol/Aduel (UEL, UENP e Unespar- Campus de Apucarana). Todas gravadas e transcritas na íntegra, com Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

das consequências das mudanças engendradas no contexto do capitalismo contemporâneo, de reestruturação do trabalho e dos processos de enxugamento do Estado, levado a cabo pelas políticas de austeridade que têm como força motriz o ideário neoliberal.

O sistema estadual de ensino superior do Paraná e as formas de contratações atuais

O sistema estadual de ensino superior no Paraná nasceu a partir da reestruturação e agrupamento de faculdades já existentes. Atualmente é composto por sete universidades estaduais que possuem diversos *campi* localizados em diferentes municípios do estado. São elas: a Universidade Estadual de Londrina (UEL), a Universidade Estadual de Maringá (UEM), a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), a Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná (Unicentro), a Universidade do Norte do Paraná (UENP) e a Universidade do Estado do Paraná (Unespar), a qual incorporou em sua estrutura sete faculdades que já existiam espalhadas em várias regiões do estado.

As três primeiras universidades – UEL, UEM e UEPG – foram criadas entre as décadas de 1960 a 1970, na esteira de uma política nacional-desenvolvimentista que vigorava no Paraná (governo Paulo Cruz Pimentel). Tal política intentava também “alavancar a industrialização e fortalecer a infraestrutura do Paraná” (BRAUNERT, 2018, p. 68), alterando sua tradição agrícola e rural. As demais universidades estaduais foram criadas no período de 1990 a 2000. Com exceção de 1997 e de 2013, cujas universidades foram fundadas em governos estaduais de tradição neoliberal, as demais foram constituídas em governos que apresentavam alguma vinculação com políticas desenvolvimentistas.

Do ponto de vista jurídico-institucional, as universidades estaduais são autarquias e atualmente estão vinculadas à administração pública indireta sob a responsabilidade administrativa da Seti. As sete universidades estaduais ofertam 333 cursos de graduação, 263 cursos de especialização, 127 de mestrado e 54 doutorados (RUNIFI, 2015). Em relação ao número de matrículas, as sete estaduais contabilizaram, em 2017, um total de 76.039 matrículas nos cursos de graduação, sendo que 66.579 na modalidade presencial e 9.460 à distância. Na pós-graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado – no período de 2004 a 2017, verificou-se um expressivo crescimento de 291,99%. Em 2004, do total de 2.209 matrículas nos cursos de mestrado e doutorado saltou para 8.659 em 2017, enquanto “as matrículas da graduação, a evolução foi de 5,24%: de 72.255 em 2004 para 76.039 em 2017” (REIS, 2018, p. 10). Foi, portanto, a pós-graduação *stricto sensu* o nível de ensino que mais cresceu no referido período.

No tocante à composição do quadro de pessoal, as universidades frequentemente adotam o regime estatutário, sendo que seus trabalhadores são classificados como servidores públicos. Podem, porém, existir outras modalidades de vínculos que não o estatutário, como os empregados públicos e os servidores temporários. Os servidores públicos, segundo Di Pietro (2009), são as pessoas físicas que prestam serviço à administração pública (direta e indireta),

mediante vínculo empregatício em que a remuneração é paga pelos cofres públicos. Atualmente, são três os regimes jurídicos dos servidores públicos: os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários. Este último é contratado por tempo determinado para “atender à necessidade temporária de excepcional interesse público” e “exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público.” (DI PIETRO, 2009, p. 512-513).

A contratação de professores pelas universidades estaduais ocorre via concurso público, ocupando a condição de servidores estáveis após o período do estágio probatório (três anos). Essa é a modalidade de contratação que assegura ao docente a estabilidade, inserção no plano de cargo e carreira, acessando as condições consideradas necessárias para o desenvolvimento das atividades acadêmicas, que envolvem ensino, pesquisa, extensão e gestão. Entretanto, consonante com as tendências atuais, ampliam-se outras formas de contratações, tais como a modalidade de “professor temporário” e do “professor bolsista”. Esse último, nas estaduais do Paraná, é contratado como tutor ou professor-formador para atuar na Educação à Distância (EAD).

O avanço das contratações temporárias de docentes

A contratação temporária de pessoal pela administração pública para excepcional interesse público, é prevista legalmente – Constituição Federal de 1988, artigo 37 e Constituição Estadual no artigo 27, inciso IX – e consolidada na Lei Complementar n. 108/2005. Em relação à contratação de docentes temporários, o artigo 2º, inciso VI autoriza a contratação para “atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar.” (PARANÁ, 2005). Mesmo sendo prevista para ocasiões de emergências, os dados das contratações temporárias de docentes nas sete estaduais paranaense demonstram aumento ao longo dos últimos anos, fato que revela o desvirtuando do caráter emergencial da Lei Complementar 108/2005, tornando a contratação temporária uma tendência, como se pode observar na Tabela 1, na qual constam os números absolutos e o percentual de professores estatutários e temporários.

Tabela 1 - Composição do quadro de docentes das universidades estaduais no período de 2002 a 2017

Ano	Número Absoluto Professor Concursado	Número Absoluto Professor Temporário	% Professor Temporário
2002	4344	564	13%
2003	4729	594	13%
2004	4551	594	13%
2005	4440	1056	24%
2006	4442	1178	27%
2007	4527	1092	24%
2008	5013	1323	26%
2009	5035	1078	21%
2010	5120	1279	25%
2011	5058	1354	27%
2012	5505	1193	22%
2013	5434	1410	26%
2014	6139	1587	26%
2015	6204	1809	29%
2016	6048	2035	34%
2017	6011	1895	32%

Fonte: Bernardo e Bridi (2019)

Os dados de 2002 a 2017, que somam 15 anos, sobre a composição do quadro de docentes das sete universidades estaduais revelam que a contratação de professores temporários vem crescendo no período analisado. Entre 2002 e 2004, se manteve em 13% de professores temporários. Em 2005, ocorre um aumento significativo na contratação de temporários, representando 24% do quadro de docentes vinculados ao ensino superior estadual. No ano de 2006, o percentual de docentes temporários continua a subir, atingindo a casa de 27%.

A conformação do quadro de docentes nas universidades, nesse período em específico (2003-2005), pode ser atrelada aos resultados das ações tomadas nos primeiros anos do governo Roberto Requião (2003-2005), como a redução orçamentária para as universidades, congelamento nos processos de abertura de novos cursos e novos *campi*, não abertura de concursos públicos, não reposição salarial das perdas inflacionárias (BOSI; REIS, 2004).

Nos anos seguintes, 2008 e 2009, observa-se uma redução no percentual de docentes temporários, porém, o índice volta a subir em 2010 para 25%. De janeiro de 2011 até abril de 2018, sob o governo de Carlos Alberto Richa (PSDB), alinhado ao ideário neoliberal, ocorre um aprofundamento das contratações flexíveis nas universidades estaduais analisadas. No período de 2011 a 2017, há flutuações com preponderância para o aumento do percentual de temporários. Em 2011, havia 27% do quadro de docentes com vínculo temporário. Esse percentual reduz para

22% em 2012, voltando a subir nos anos seguintes, 2013 e 2014 com 26%, chegando em 2015 a 29%. O ano de 2016 apresenta o maior índice da série analisada, sendo 34% dos docentes temporários. E em 2017 ocorre leve recuo para 32%.

Em síntese, temos que, em 2002, as estaduais possuíam um total de 4.344 professores estatutários e 564 temporários. Esse quadro sofre drásticas mudanças nos anos seguintes, chegando em 2017 com 6.011 docentes do quadro estatutários e 1.895 professores com vínculo de trabalho temporário. Ao comparar a evolução percentual do quadro de docentes nas duas modalidades analisadas entre 2002 e 2017, verifica-se que ocorreu um crescimento de 38,3% para os concursados e 236% para os temporários. Importante ressaltar que, em 2002, a UENP e a Unespar ainda não integravam o quadro das estaduais, o que pressupõe que o aumento do percentual de docentes concursados pode estar vinculado ao processo de integração das faculdades estaduais que deram origem às referidas universidades.

O aumento das contratações flexíveis ocorre de forma desigual em cada estadual com diferenciações e flutuações, como é possível verificar na tabela a seguir:

Tabela 2 - Relação de contratação de professores por tipo de contrato com variação percentual de ano inicial para ano final de análise

Estadual	Docentes estatutários			Docentes temporários		
	2002	2017	% 2002-2017	2002	2017	% 2002-2017
UEPG	645	737	14,5%	64	176	175%
UEL	1.461	1.409	- 3,5%	189	231	22,2%
UEM	1.198	1.288	7,5%	79	602	662%
Unicentro	308	559	81,4%	69	272	294,2%
Unioeste	732	1.071	46,3%	163	243	49%
UENP	2008	2017	% 2008-2017	2008	2017	% 2008-2017
	273	281	2,9%	53	139	148,2%
Unespar	2014	2017	% 2014-2017	2014	2017	% 2014-2017
	702	666	- 5,1%	149	232	55,7%

Fonte: Bernardo (2020)

Ao analisar os dados isolados em cada estadual, observamos discrepâncias nos percentuais. Em relação ao quadro de professores estatutários, a Unicentro (81,4%) e a Unioeste (46,3%) são as que apresentam maior aumento, ao passo que a UEL (-3,5%) e a Unespar (-5,1%)

tiveram seu quadro reduzido no período em análise. Quanto aos temporários, a UEM (662%) desponta com maior índice, bem acima da média das estaduais, seguida da Unioeste (294,2%). As diferenças entre as estaduais reforça a afirmativa de que as especificidades e disparidades locais impactam o processo de composição do quadro dos trabalhadores docentes. Se assim não fosse, haveria similaridade entre os dados estaduais e os dados de cada universidade.

A tessitura delineada pelos dados esconde um cenário crítico em que se verifica a expansão do ensino, sobretudo na pós-graduação, esfera em que os temporários não podem atuar, acompanhada do baixo crescimento do quadro de professores estatutários. Em termos percentuais, na comparação entre 2002 e 2017, temos: a) na graduação um crescimento de 115% nos cursos e de 41,8% nas matrículas; no mestrado uma elevação de 279,6% de cursos e 334,4% nas matrículas; no doutorado uma ampliação de 566,7% nos cursos e uma explosão de 911% no volume de matrículas. (BERNARDO, 2020)

Os dados de contratação demonstram, assim, que o dispositivo da Lei Complementar n.108/2005 vem sendo utilizado para atender a demandas estruturais e não apenas contingenciais, temporárias e excepcionais do Estado, evidenciando a opção pela contratação temporária em detrimento ao concurso público para manutenção das estaduais do Paraná. Essa modalidade de contratação atinge um segmento de trabalhadores altamente qualificado e que tradicionalmente possuía mais segurança nas relações de trabalho; distinto, portanto, de outras épocas, quando no mercado de trabalho brasileiro as vagas de trabalho tipicamente flexíveis e precárias eram ocupadas majoritariamente por trabalhadores com pouca qualificação ou com formação mais generalista. Na compreensão de Krein (2007, p. 11), a flexibilização é uma agenda demandada pelas transformações no sistema capitalista contemporâneo e que possui implicações mundiais. A partir da definição das formas de flexibilidade elaboradas por Krein (2007), identifica-se que a contratação temporária de docentes se configura, em parte, como uma “flexibilidade numérica”, pois usa de artifícios previstos em lei para contratações emergenciais. A flexibilização funcional também está presente na gestão dos contratos dos docentes temporários quando o Estado celebra contratos com Regimes de Trabalho (RT) flexibilizados, uma diversificação imensa de jornadas de trabalho. Identificamos uma variedade de regimes de trabalho: RT 8, RT 9, RT 10, RT 12, RT 14, RT 16, RT 24, RT 26 RT 30, RT 40. Um contrato RT 8, por exemplo, significa que o docente foi contratado para uma jornada de apenas oito horas semanais, e assim sucessivamente. São, portanto, uma multiplicidade de regimes de trabalho presentes principalmente na Unioeste, Unicentro e Unespar, sendo que as demais universidades pesquisadas demonstraram optar por contratar preponderantemente nos RTs 20 e 40.

Importante frisar que, até meados de 2016, apesar de não haver especificação quanto ao regime de trabalho na Lei Complementar n. 108 (PARANÁ, 2005), nos editais de seleção era predominante o regime de 20 e 40 horas semanais. Ocorre que, a partir de 2017, a orientação do governo do Paraná para as estaduais era de que a carga horária máxima de cada contrato não poderia ser superior a 20 horas semanais, medida que flexibiliza ainda mais a jornada

de trabalho e interfere diretamente na autonomia das universidades na gestão das atividades acadêmicas. Em 2018, essa normativa aparece vinculada ao artigo 2.º do Decreto n. 9.028, que autoriza a contratação de docentes temporários pelas IEES: “Art. 2.º A carga horária máxima de cada contrato de docente em regime especial CRES será de 20 horas semanais, admitida a possibilidade de que o mesmo docente tenha mais de um contrato², desde que haja compatibilidade de horários. (PARANÁ, 2018).

Essa normativa possibilita uma absorção maior de horas em sala de aula a depender do Regulamento da Política Docente, por exemplo, na UEPG, a distribuição média da carga horária, para os professores em regime de 40 horas semanais sem Regime de Dedicção Exclusiva, é de 16 horas em sala de aula, sendo o restante completado pelas 16 horas de preparo e demais atividades correlatas à docência. Já para o regime de 20 horas, a exigência é de 10 horas semanais em sala de aula, ou seja, 10 horas em sala e 10 horas de preparo. Ao limitar o teto do regime de 20 horas por contrato, a gestão estadual, no contexto analisado, adotou estratégia precarizante do trabalho, uma vez que ao celebrar dois contratos de 20 horas, atende-se a 20 horas em sala de aula, enquanto com um contrato de 40 horas, atende-se a 16 horas-aula em média, medida que resulta em ganho de 4 horas semanais acumuladas a cada dois contratos RT-20. Quando comparado com o montante de 55.905 horas – total de horas que as IEES foram autorizadas a contratar docentes para suprir a demanda do ano letivo de 2018 – presume-se que a economia seja expressiva.

O estudo demonstra que há diferenças entre as sete universidades estaduais, tanto quanto aos percentuais de docentes temporários quanto aos RTs. Isso se deve às resistências locais de se contratar jornadas parciais, consideradas precárias, “uma vez que as universidades dispõem de autonomia para compor o edital no que diz respeito ao número de horas departamentais,” pois mesmo diante da orientação da gestão estadual para que os contratos não excedessem o RT-20, alguns departamentos mantiveram a prática de contratos RT-40. (BERNARDO; BRIDI, 2018, p. 18).

As diferenças observadas entre as universidades estaduais se devem à relativa autonomia para compor o edital no que diz respeito ao número de horas departamentais influenciada pelas dinâmicas de resistência ou normalização da contratação flexível por parte dos docentes em cargos de gestão nas estaduais. A existência do fracionamento do regime de trabalho denota um alinhamento com a flexibilização funcional nos termos de Krein (2007), a flexibilização numérica e a flexibilização da jornada de trabalho, impelindo que tais docentes recorram a outros trabalhos para composição de renda. Isso corrobora a concepção de trabalho precário, devido à insuficiência de jornada e renda.

As disparidades quanto à existência, em maior ou menor grau, de contratos temporários, diversificação de regimes de trabalho parciais, nas universidades estaduais do Paraná, pode

² Nas estaduais estudadas, é comum a prática de celebrar ao mesmo tempo mais de um contrato de trabalho com o mesmo docente, havendo casos de docentes com até 60 horas semanais.

expressar processos dicotômicos e tensões que envolvem tanto a falta de alternativas dos pares frente à ausência de recomposição do quadro de docentes via concurso, sendo as contratações temporárias a resposta imediata para atender às demandas crescentes de trabalho, como também processos de alinhamento e aderência da administração do governo estadual, e não muito raro das estaduais, à flexibilização, por considerarem mais vantajosas. Assim, mesmo se tratando de um processo global, as características e intensidade que as contratações temporárias assumem estão relacionadas às resistências ou processos de normalizações encontradas nos espaços micros, nas práticas sociais organizadas no tempo e no espaço, nas relações entre estrutura e ação de forma interdependente, nos termos da teoria da estruturação de Giddens (2001). Nesse sentido, as condições particulares de cada universidade e departamento, e suas opções pela contratação por tempo integral ou tempo parcial, sugerem situações de resistência quando se recusam as modalidades consideradas mais precárias, quando se escolhe pelo RT a ser contratado. Em alguns casos, se constitui na única saída para a manutenção dos cursos e, ao mesmo tempo, para assegurar as condições mínimas de trabalho dos docentes permanentes, que assumem cargas de trabalho elevadas, decorrentes principalmente das demandas inerentes à pós-graduação, o nível de ensino que teve significativo crescimento nas universidades estaduais. Apesar desse crescimento, as universidades estaduais não contaram com nenhum programa de ampliação da força de trabalho pela via dos concursos públicos. Nas estaduais, programas como o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) inexistiram.

Na composição da carga horária de trabalho dos professores temporários, o desenvolvimento de atividades na pós-graduação *stricto sensu* não podem ser computadas. Essa proibição sobrecarrega o trabalho dos professores permanentes, ocorrendo maior demanda de horas destinadas às atividades de pós-graduação sem crescimento significativo do número de docentes habilitados para atuarem nessa esfera, conseqüentemente ocorre uma concentração do ensino de graduação para o corpo docente temporário.

As relações de trabalho são diferenciadas entre os concursados que possuem estabilidade e os temporários instáveis. Ambos exercem a mesma função social, ocupam posições distintas na estrutura institucional e estão sob condições de trabalho intensificadas, mas por razões diferentes. A atividade docente assume contornos e características na contemporaneidade que fomentam a intensificação do trabalho. Jornadas intensas, sobrecargas de trabalho, pressão por publicações e atendimentos aos prazos, trabalho em *home office*, todos esses fatores provocam o apagamento dos limites entre o tempo de trabalho e outros tempos de vida. A intensidade do trabalho está diretamente ligada ao grau de dispêndio de energia realizado pelos trabalhadores em uma atividade concreta, demandando do trabalhador um investimento maior de energia para dar conta das atividades a ele atribuídas. A “essência da intensificação do trabalho está naquilo que realmente ela é: ‘maior quantidade de trabalho’” no mesmo período (DAL ROSSO, 2017, p. 106-7). No *locus* de pesquisa, tem-se o aumento das atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão sem, no entanto, ampliar o quadro de concursados.

A estratégia de gestão dos servidores e empregados públicos pelo Estado empregador tem inspiração na gestão privada, no deslocamento de práticas empresariais para o interior do Estado, tendo como “pano de fundo” a adoção de políticas de austeridade fiscal. Essa política limita a expansão do contingente de professores concursados, integrantes da carreira docente, com direitos e benefícios garantidos, e substitui por não efetivos com direitos trabalhistas limitados e excluídos de direitos, possibilitando ao Estado economizar com a folha de pagamento. O crescimento das contratações de professores temporários pode evidenciar empiricamente o processo de “desestabilização dos estáveis”, como indica Castel (1998), na medida em que as relações de trabalho de uma parcela significativa de docentes passam a ser marcadas pela insegurança, incerteza e principalmente pela maior precariedade.

Em nome da “responsabilidade fiscal”, o governo não investe em políticas e serviços públicos e espolia seus trabalhadores. O enxugamento do investimento do Estado nos serviços públicos é uma característica das políticas de austeridade fiscal, que impactam, diretamente, a condição laboral dos trabalhadores do setor público e, indiretamente, a oferta, continuidade e qualidade das políticas públicas. As consequências para os trabalhadores temporários, como afirma o dirigente sindical, é de um “trabalho mais precário, intensificado e de condições piores se comparados aos efetivos, pois os professores colaboradores acabam tendo que assumir uma carga extremamente elevada, muito diversificada, em vários casos distantes da sua área de formação e especialização”, e ainda, esse profissional temporário atua “sob condições muito complicadas. E, uma cobrança muitas vezes proporcional à que se dá para o professor efetivo que tem – teoricamente – as melhores condições para desenvolver o seu trabalho”. (Entrevista concedida por representante sindical SINDUEPG, maio de 2018). A contratação flexível possui interface com políticas de austeridade, pois soma-se à precarização das condições e relações de trabalho a economia gerada por essa prática: “Porque hoje você atua com [...] professores temporários, colocando uma média de 30, 40% do quadro de docentes, atende a uma carga horária muito maior do que o número de professores efetivos. (Entrevista concedida por representante sindical Adunicentro, maio de 2018).

A expansão da flexibilização das contratações dos docentes nas estaduais do Paraná está vinculada às tendências mais amplas de mudanças no mercado de trabalho brasileiro e que vêm adentrando também o setor público. A redução do número de servidores públicos estatutários, no cenário nacional, vem ocorrendo desde 1995. E, inversamente, há a expansão das contratações flexíveis de trabalhadores não estatutários, como terceirizados, bolsistas, temporários, cargos de confiança, comissionado, entre outras. Bernardo (2020) evidencia que, entre 1997 e 2017, as contratações pelo regime estatutário cresceram 91,8%, enquanto as contratações temporárias saltaram 828,6% no mesmo período. Esses processos de expansão das contratações flexíveis no âmbito regional se devem a uma orientação política de cunho neoliberal, marcadamente mais presente a partir da década de 1990, orientada pela redução do Estado nas áreas sociais, privatização dos serviços públicos, adoção de medidas de austeridade fiscal e fortes reduções dos gastos públicos (HARVEY, 2014).

A seleção, o rigor do processo e a incerteza

O processo de seleção e a contratação dos docentes temporários nas universidades estaduais do Paraná assumem especificidades diferenciadas e envolvem restrições de direitos. A seleção e a contratação dos docentes temporários são organizadas via edital, sendo que cada universidade tem autonomia para organizar seu processo seletivo no que tange à taxa de inscrição, grau de formação e modalidades de provas. As provas, os testes podem ser compostos pelos seguintes instrumentos: prova escrita, didática (ambas eliminatórias) e prova de títulos (de caráter classificatório). Dependendo da área de conhecimento, pode-se exigir também a realização de prova prática. Conforme os editais disponíveis nos sites oficiais das sete universidades analisadas, todas exigem a prova didática e de títulos. Contudo, a UEM, a UEPG, a UENP e Unespar realizam as três provas – escrita, didática e de títulos – para a seleção dos docentes temporários. Ou seja, mais da metade das universidades estaduais estabelecem como critérios as três formas de avaliação mencionadas, assemelhando-se ao processo de concurso público para docentes efetivos. Além disso, para concorrer a uma vaga de professor temporário, exige-se o pagamento da taxa de inscrição, reunião de documentos comprobatórios, realização das diversas provas, demandando do candidato investimento financeiro, intelectual e emocional, tanto como nos concursos públicos para efetivos. Apesar desse rigor, uma vez aprovado e contratado, o professor temporário não tem acesso aos mesmos direitos que os servidores públicos.

As particularidades e as regras do campo acadêmico, nos termos de Bourdieu (2013), demandam critérios diferenciados para adentrá-lo. São adotadas as mesmas regras de seleção para condições e relações de trabalho diferenciadas e desiguais. Nos casos analisados no Paraná, a aprovação no processo seletivo não é garantia de contratação, pois depende de vários fatores, dentre os quais, a previsão orçamentária e a liberação por parte da administração estadual.

Quando a contratação ocorre, o docente temporário assina um contrato por tempo determinado, com vigência prevista de até 12 meses (podendo ser contrato com a vigência de três ou seis meses), com possibilidade de prorrogação ou renovação caso haja interesse mútuo por um período máximo de 24 meses, o que já seria considerado um bom cenário para o professor. A quebra de contrato pode ocorrer a qualquer momento, motivada por ambas as partes. Um novo ingresso está condicionado à abertura de editais e à submissão a novo processo seletivo, situação que pode se repetir sem restrições, não havendo limitações quanto à quantidade de contratados temporários. Identificamos, contudo, a presença de docentes que acumulam longos anos nessa condição, que chamamos de “temporários permanentes”, na medida em são submetidos ao processo a cada dois anos e, portanto, condenados ao constante recomeço, sem ter a possibilidade de ascensão na carreira.

A modalidade contratual, regida por lei específica, limita esses trabalhadores a acessarem direitos assegurados aos estatutários como segurança e estabilidade. Também os excluem de direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois não acessam o Fundo de

Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e conseqüentemente não possuem seguro-desemprego. Estão, portanto, em uma espécie de “limbo”, pois não são celetistas nem estatutários.

Ainda que desempenhem a mesma função social, a igualdade é só de partida, uma vez que o salário-base inicial é igual para cada nível de formação (mestrado e doutorado, desde que concluídos antes da assinatura do contrato), porém os temporários não integram os planos de cargos e carreiras das estaduais. Embora, não seja uma modalidade de contratação ilegal, pois está regulamentada, é desigual, pois ao final de seus contratos, esses trabalhadores ficam desprotegidos, necessitando adotar estratégias individuais para enfrentar essa condição de instabilidade e eterno recomeço, tal como o “mito de Sísifo”. Os prejuízos para os trabalhadores submetidos a essa modalidade de contratação flexível se devem a supressão de direitos, como exposto no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Síntese das diferenças das condições e relações de trabalho entre docentes estatutários e temporários atuantes nas universidades estaduais do Paraná

Docente estatutário	Docente temporário
Admissão via concurso público com pagamento de inscrição, avaliação por banca com prova escrita, didática e de títulos;	Admissão via teste seletivo com pagamento de inscrição, avaliação por banca com prova escrita, didática e de títulos;
Vínculo estável;	Vínculo instável;
Direitos e benefícios previstos aos servidores públicos estaduais;	Direitos reduzidos, nem celetista nem estatutário (sem estabilidade, sem FGTS e seguro-desemprego);
Todos os direitos e benefícios previstos na Carreira Docente;	Não integra a Carreira Docente;
Ascensão na carreira;	Permanece estagnado no primeiro nível;
Progressão salarial;	Não há;
Atividades em ensino, pesquisa e extensão são institucionalizadas;	Atividades de ensino da graduação e a extensão e pesquisa são de forma “(in)voluntária”;
Poder de negociação quanto à composição das atividades acadêmicas;	Assimetrias nas relações no ambiente de trabalho, sem poder de escolha;
Intensificação coletiva e individual do trabalho motivada por escolhas profissionais.	Intensificação coletiva e individual do trabalho motivada pela condição do vínculo de trabalho.

Fonte: Bernardo (2020).

A análise comparativa das duas modalidades – estatutários e temporários – demonstra as diferenças das condições e relações de trabalho. A flexibilização contratual típica dos temporários retira direitos, fragmenta a categoria, alimenta a instabilidade, fomentando processos de precarização e precariedade do trabalho em segmentos do setor público, antes considerados como protegidos e estáveis. A precarização do trabalho se deve ao desmonte das formas reguladas de trabalho, que deu lugar à ampliação das formas de trabalho precário, instável e inseguro, característica dos temporários que, no caso investigado, também não recebem auxílio-alimentação, auxílio-transporte, ou qualquer outra espécie de auxílio.

A tessitura aqui trazida, além de alimentar aspectos da engrenagem que fomentam o trabalho temporário, flexível e instável, dualiza a categoria, na qual uma parcela tem estabilidade e outra é composta por uma mão de obra instável, com contratos por prazo determinado, de tempo parcial e precário. Trata-se da “dualização dos assalariados” no mercado de trabalho, como identificado por Boltanski e Chiapello (2009), para o contexto francês, que está presente também nas universidades paraenses, que advém de situações de discriminação e desigualdade entre os trabalhadores de uma mesma categoria, trazendo também como consequência a fragilização e a fragmentação da ação coletiva.

Com a ampliação das contratações de docentes temporários, o processo de “desestabilização dos estáveis”, analisado por Castel (1998), ganha concretude também no setor público brasileiro. Como se pode depreender da comparação do Quadro 1, a falta de acesso aos mesmos direitos dos trabalhadores estáveis, significa que os professores contratados por tempo determinado encontram-se em uma condição de “trabalhadores de segunda classe”, na medida em que estão submetidos à desigualdade contratual no que se refere a direitos e garantias. Para além das particularidades conjunturais que fragilizam e segmentam a classe trabalhadora, no que tange às singularidades dos professores temporários, os aspectos que limitam a construção de ações de resistência se devem à desarticulação e fragmentação da categoria estimulada tanto pela diferenciação de modalidades de vínculo de trabalho em um mesmo espaço institucional quanto pela disseminação da cultura individualista que tem, no modelo do sujeito empresarial (DARDOT; LAVAL, 2016), o arquétipo do sucesso (BERNARDO, 2020).

Essa modalidade contratual repercute no trabalho do professor e no papel da universidade, alicerçada no tripé do ensino, pesquisa e extensão. Sendo temporário, o trabalho se constitui majoritariamente no ensino, em ministrar aulas, sem possibilidade da realização da pesquisa e extensão. A eventual participação em projetos de pesquisa e/ou de extensão se dá por vias diferenciadas das trilhadas por aqueles que são efetivos ou que há destinação de carga horária. Tais docentes desenvolvem a pesquisa e/ou a extensão na condição de “voluntários”, pautados pela necessidade de “alimentar o Lattes” e pela aprovação dos pares dada a sua condição de trabalhadores estáveis, ou seja, não há destinação de carga horária, não há vinculação institucional, constituindo trabalho não pago (BERNARDO, 2020).

A flexibilização contratual dos docentes, além da insegurança, implica a redução de direitos, a desvantagem salarial, as condições de trabalho diferenciadas, as assimetrias nas relações no ambiente de trabalho, processos de intensificação coletiva e individual do trabalho e no frágil poder de escolha e negociação quanto à composição da carga horária. Todos esses fatores concorrem para a condição de precariedade desse trabalho dentro do setor público.

Os dados evidenciam a sintonia da administração estadual com processos mais amplos de reconfiguração do papel do Estado a partir da lógica denominada por Dardot e Laval (2016) de “racionalidade neoliberal”, em que o modelo de sucesso é o empresarial. O Estado, campo de disputa, passa a ser gerido por uma racionalidade neoliberal, em que o modelo empresarial é disseminado como o mais eficiente na busca incessante pela produtividade e competitividade, replicando tal lógica na gestão dos trabalhadores no setor público (BERNARDO, 2020). A adesão do Estado à racionalidade empresarial ocorre sem levar em conta as consequências de se encaixar modelos prontos em dinâmicas que possuem especificidades distintas, que a priori não se coadunam com o caráter mercadológico. O Estado, ao implantar o modelo empresarial na sua gestão, também atua como agente de precarização e, em certo grau, alimenta processos de desigualdade, visto que, ao não realizar concursos para efetivos, como previsto constitucionalmente, impede os trabalhadores de acessarem os benefícios e direitos conquistados por essa categoria. Ao mesmo tempo, essa prática traz impactos para a comunidade acadêmica.

As modalidades flexíveis de contratação fragilizam o papel atribuído às universidades – ensino, pesquisa e extensão – visto que o professor temporário é essencialmente o que ministra aulas. Sua participação nas demais atividades, de pesquisa e de extensão, basilares para a manutenção do tripé universitário, não compõem sua jornada de trabalho oficial. Por outro lado, também para os docentes estatutários ocorre uma sobrecarga de trabalho, na medida em que assumem atividades administrativas, de ensino, de pesquisa, de extensão e de gestão e não contam com um quadro docente em número suficiente que possa partilhar igualmente todas as demandas da graduação e pós-graduação. A conformação de tal tessitura tende a reduzir a qualidade dos serviços prestados pelas universidades públicas, fragilizando-as. São estratégias configuradas pela velha receita neoliberal que tende a precarizar e desvalorizar o que é público, levando a uma aparente ineficiência usadas para justificar reformas e privatizações. No caso das universidades, a privatização não é necessariamente a praticada nos moldes tradicionais, como, por exemplo, a transferência para a gestão privada, mas uma privatização de dentro para fora, que legitima as buscas de recursos para financiamento de pesquisas e projetos, o estabelecimento de parcerias com empresas privadas e a predileção por determinadas áreas do conhecimento, que atendem exclusivamente aos interesses do mercado. Nesses termos, o aumento da flexibilização na contratação de docentes constitui-se também como um artifício de desmantelamento da universidade pública, como relata o representante sindical da Adunoeste: “Universidades, com um grande número de docentes temporários, têm dificuldade em planejar o desenvolvimento institucional a médio prazo”. (Entrevista representante sindical da Adunoeste, em agosto de 2018).

Considerações finais

A pesquisa revela o crescimento da contratação flexível de professores temporários a partir dos anos 2000 no Paraná e evidencia o desvirtuamento do caráter de urgência e emergência (previsto em lei) como estratégia de contratação para atender às demandas permanentes das universidades estaduais. A mesma normativa se estende para o serviço público em geral, como professores para a rede de ensino médio, auxiliares administrativos, profissionais de saúde e assistência social, entre outros, desconsiderando as particularidades decorrentes do conteúdo do trabalho.

A flexibilização contratual que avança na educação pública aqui analisada, mas também nos demais serviços prestados pelo Estado brasileiro, encontra-se ancorada na racionalidade neoliberal definidas por Dardot e Laval (2016) que elege a empresa como modelo de sucesso e, conseqüentemente, atribui a ineficiência a tudo que é público, ao mesmo tempo que responsabiliza os servidores públicos pelas crises fiscais.

A exemplo dos docentes no ensino superior das universidades estaduais do Paraná, a expansão da flexibilização contratual no serviço público atinge segmentos de trabalhadores que tradicionalmente possuíam estabilidade, reconfigurando as relações de trabalho, que passam a ser marcadas cada vez mais pela instabilidade e redução de direitos. A tendência observada nesta pesquisa demonstra o processo de desestabilização dos estáveis, ao se espriar para aquelas categorias que antes estavam protegidas pelo vínculo como estatutário. Tal processo tende a se aprofundar ainda mais, como se pode verificar com as prerrogativas propostas na “reforma administrativa” (Projeto de Emenda Constitucional n. 32 de 2020), que propõe a diversificação do Regime Jurídico de Pessoal em cinco tipos de vínculos: de experiência; por prazo indeterminado; cargo típico de Estado; vínculo por prazo determinado e cargo de liderança e assessoramento definidos em lei complementar (BRASIL, 2020). Cabe destacar que o estatuto da estabilidade não está ligado apenas à proteção das relações de trabalho dos funcionários públicos, mas cumpre a função de assegurar a burocracia no sentido típico ideal weberiano, com a formação de um quadro técnico permanente e qualificado, recrutado com base em critérios técnicos e impessoais com a finalidade de impedir perseguições políticas, demissões injustificáveis, nepotismo e clientelismo, objetivando, como fim último, a oferta dos serviços públicos de forma contínua e de qualidade (SOUZA, 2002; BRAUNERT; BERNARDO; BRIDI, 2021).

A instabilidade laboral que atinge toda a classe trabalhadora se estende para as carreiras de nível superior com elevado nível de qualificação, bem como para o setor público. Para os docentes temporários, analisados neste artigo, a precariedade do trabalho revela-se, sobretudo, em três dimensões. A primeira diz respeito às condições de trabalho pioradas, visto que, para o docente temporário compor a renda precisa trabalhar em mais de uma instituição de ensino, acumulando disciplinas, turmas, alunos e, conseqüentemente, tendo maior volume de avaliações relacionadas à docência. Em segundo, a marca da desigualdade. Pertencendo à mesma categoria

e formação similar aos docentes concursados, são excluídos de participação plena nas atividades inerentes ao ensino superior em seu tripé (pesquisa, ensino e extensão). E uma terceira dimensão refere-se à impossibilidade de acessar o plano de carreira, e a passar por novos testes seletivos e concorrência a cada edital que participa, e conseqüentemente ao movimento de eterno recomeço, com toda a carga emocional e desgastes que envolvem tais processos.

Referências

- BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva. **Flexibilização contratual no setor público: condições e relações de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Paraná**. 2020. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/67161>. Acesso em: 21 set. 2021.
- BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz. A precariedade do trabalho que se alastra no setor público: um estudo sobre os professores temporários na universidade pública. *In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA - Alas Perú 2019, 32., Anales [...]*, Lima (PER): USM, 2019.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O discurso empresarial dos anos 90. *In: BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p. 80-132.
- BOSI, Antônio de Pádua; REIS, Luiz Fernando. A reforma universitária nas universidades estaduais do Paraná. **Universidade e Sociedade**, Brasília, n. 34, p. 35-47, out. 2004.
- BOURDIEU, Pierre. **Homo academicus**. Florianópolis: Ed. UFSC, 2013.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Casa Civil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2020.
- BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição n. 32 de 2020**. Altera disposições sobre servidores, empregados públicos e organização administrativa. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2262083>. Acesso em: 5 set. 2020.
- BRAUNERT, Mariana Bettega. **Empresas públicas, racionalidade privada?** Um estudo sobre o trabalho nas companhias de economia mista do Paraná. 2018. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2018.
- BRAUNERT, Mariana Bettega; BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; BRIDI, Maria Aparecida. Impactos da reforma administrativa sobre as formas de contratação e a estabilidade no setor público. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, São Paulo, v. 26, n. 84, p. 1-19, 2021.
- BRIDI, Maria Aparecida; BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. Sociologia do trabalho no Brasil hoje: balanço e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia**, Porto Alegre, v. 6, n. 12, p. 42-64, jan./abr. 2018.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. São Paulo: Atlas, 2009.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Edições Loyola, 2014.
- IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). Ocupação no setor público brasileiro: tendências recentes e questões. **Comunicado IPEA**, Brasília, n. 110, 8 set. 2011.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTR, 2013. (Debates contemporâneos. Economia social e do trabalho, 8).

KREIN, José Dari. **As tendências recentes nas relações de emprego: 1990-2005**. Tese (Doutorado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia Social e do Trabalho. Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2007.

PARANÁ. **Decreto n. 9.028, de 19 de março de 2018**. Autoriza as Instituições Estaduais de Ensino Superior - IEES a contratar docentes em regime especial CRES, nos termos deste decreto. Curitiba: Casa Civil, 2018.

PARANÁ. **Lei Complementar n. 108, de 18 de maio de 2005**. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da administração direta e autárquica do poder executivo, conforme especifica. Curitiba: Casa Civil, 2005.

PARANÁ. Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. **Seti - Institucional**: apresentação. 2019. Disponível em: <http://www.seti.pr.gov.br/institucional/apresentacao>. Acesso em: 5 jun. 2020.

REIS, Luiz Fernando. Autonomia e financiamento das universidades estaduais do Paraná: a agenda regressiva do governo Beto Richa. **Universidade e Sociedade**, Brasília, n. 61, p. 6-27, jan. 2018.

RUNIFI, Sueli Édi. Caracterização do sistema de ciências e tecnologia do estado do Paraná. *In*: RAIHER, Augusta Pelisnk (org.). **As universidades estaduais e o desenvolvimento regional do Paraná**. Ponta Grossa: Ed. UEPG, 2015. p. 13-20.

SOUZA, Teresa Cristina Padilha de. **Mérito, estabilidade e desempenho**: influência no comportamento do servidor público. 2002. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2002.

Recebido em: 21/09/2021

Aceito em: 27/09/2022