

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GESTÃO NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*
MESTRADO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

LORENA DE MACEDO OLIVEIRA SILVA

**O PROFESSOR TEMPORÁRIO NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO EM
GOIÁS: UMA CONTRATAÇÃO ATÍPICA**

Catalão
2019

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS
DE TESES E
DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico: ☒ **Dissertação** ☐ **Tese**

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

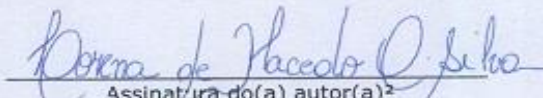
Nome completo do autor: Lorena de Macedo Oliveira Silva

Título do trabalho: O professor temporário no ensino superior público em Goiás: uma contratação atípica

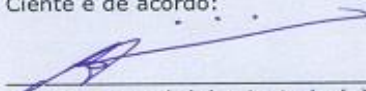
3. Informações de acesso ao documento:

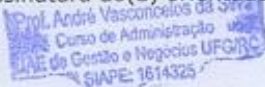
Concorda com a liberação total do documento ☒ **SIM** ☐ **NÃO¹**

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.


Assinatura do(a) autor(a)²

Cliente e de acordo:


Assinatura do(a) orientador(a)²



Data: 29 / 04 / 2018

¹ Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados de documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Lorena de Macedo Oliveira Silva

**O professor temporário no ensino superior público em Goiás: uma
contratação atípica**

Dissertação apresentada ao programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, área de concentração Gestão Organizacional, linha pesquisa Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Organizacional.

Orientador Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva

Catalão
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do
Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

SILVA, LORENA DE MACEDO OLIVEIRA

O professor temporário no ensino superior público em Goiás:
uma contratação atípica [manuscrito] / LORENA DE MACEDO
OLIVEIRA SILVA. - 2018.
CXXX, 130 f.

Orientador: Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva .

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade
Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, Catalão, Programa de Pós
Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2018.

Bibliografia.

Inclui lista de figuras, lista de tabelas.

1. Professor temporário. 2. Relações de trabalho e emprego. 3.
Precariado. 4. Universidade pública. I. da Silva , André Vasconcelos,
orient. II. Título.

CDU 316



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO

MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE EXAME DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM GESTÃO ORGANIZACIONAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

No dia dezoito (18) de abril de 2019, às 09:00 horas, na sala 1 do Bloco J (Universidade Federal de Goiás/ Regional Catalão), LORENA DE MACEDO OLIVEIRA SILVA, discente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Organizacional (52001016061P6) da Universidade Federal de Goiás, expôs, em sessão pública, o exame de defesa da dissertação intitulada **O PROFESSOR TEMPORÁRIO NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO EM GOIÁS: UMA CONTRATAÇÃO ATÍPICA**, para a Comissão de Avaliação composta pelos (as) docentes: **Dr. André Vasconcelos da Silva** (Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Presidente da Comissão), **Dra. Michelle da Silva Borges** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convocado Externo), **Dr. Marcos Bueno** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convocado Externo), **Dr. Alexandre Kehrig Veronese Aguiar** (Programa de Pós-Graduação em Direito/Universidade de Brasília, Membro Convocado Externo) e **Dr. Emerson Gervásio de Almeida** (Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Membro Convocado Suplente Interno). O trabalho da Comissão de Avaliação foi conduzido pelo (a) docente Presidente que, inicialmente, após apresentar os docentes integrantes da Comissão, concedeu 30 minutos ao (à) discente candidato (a) para que este (a) expusesse o trabalho. Após a exposição, o (a) docente Presidente concedeu a palavra a cada membro convidado da Comissão para que estes arguissem o (a) discente candidato (a). Após o encerramento das arguições, a Comissão de Avaliação do trabalho de defesa avaliou a dissertação e o desempenho do (a) discente candidato (a) na exposição, considerando a trajetória deste (a) no curso de Mestrado Profissional. Como resultado da avaliação, a Comissão de Avaliação deliberou pela:

Aprovação do trabalho de defesa

A Comissão de Avaliação declarou o (a) discente candidato (a) **APROVADO NO EXAME DE DEFESA PÚBLICA**. A Comissão de Avaliação pode sugerir alterações de forma e/ou conteúdo consideradas aceitáveis. As correções, quando identificadas, devem ser realizadas no prazo máximo de 30 dias contados a partir do recebimento da Ata de Defesa. As alterações deverão ser indicadas no Anexo ao presente documento e/ou podem constar na versão lida pelo membro da Comissão de Avaliação para a sessão de defesa do trabalho de dissertação. Neste caso, a versão lida corrigida deverá ser entregue ao (à) discente candidato (a) no final da sessão.

Reprovação do trabalho de defesa

De acordo com a Resolução - CEEPEC Nº 1441 é previsto a reprovação quando a Comissão de Avaliação determina que o trabalho apresentado não satisfaz as condições mínimas para ser considerado um trabalho de conclusão de mestrado válido, conforme pareceres circunstanciados em anexo.

A Comissão de Avaliação:

Para uso da Coordenação/Secretaria do PPGGO	
 Dr. André Vasconcelos da Silva Membro Presidente Universidade Federal de Goiás - UFG	 Prof. Dr. Wagner Rosalem Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás
 Dra. Michelle da Silva Borges Membro Convocado Externo Universidade Federal de Goiás - UFG	 Prof. Dr. Geraldo Sadoyama Leal Vice-Coodenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás
 Dr. Marcos Bueno Membro Convocado Externo Universidade Federal de Goiás - UFG	Observações:
 Dr. Alexandre Kehrig Veronese Aguiar Membro Convocado Externo Universidade de Brasília - UnB	
 Dr. Emerson Gervásio de Almeida Membro Convocado Suplente Interno Universidade Federal de Goiás - UFG	
 Lorena de Macedo Oliveira Silva Discente Candidato (a) Matrícula: 2016101883	Visto Secretaria: Gabriela Gomes dos Santos EX. Defesa nº 04/2019 Catalão, 18/04/2019

AGRADECIMENTOS

Acredito não ser possível redigir esta passagem sem incorrer em um ato de ingratidão. Se me dirijo ao Universo, fazendo-o alvo de minha gratidão precípua, como tem sido prática em meu cotidiano espiritualista, muitos se perguntarão: onde está Deus?

Rapidamente esclareço que em minha opinião holística, Deus está em tudo e em todos, e a adoção de uma ideia universal abarca uma crença pessoal na existência de outros mundos, múltiplas formas de vida, evolução espiritual, reencarnação e outras tantas reflexões.

Sendo assim, ao agradecer às pessoas, circunstâncias, escolhas, ações, omissões, infortúnios, condições emocionais, psíquicas, materiais e cognitivas, não ignorando o traçado distorcido do caminho percorrido até aqui, ofereço ao Universo um agradecimento sincero, ainda que insuficiente, posto que o ato de agradecer deva ser perpétuo.

Ao me recordar dos meses que antecederam a seleção para o mestrado, lembro-me com carinho do incentivo recebido por parte de um colega de trabalho que se fez amigo. Prof. Thiago Porto, sua curiosidade pungente, personalidade criativa e encorajamento amistoso, incentivaram-me a sair da inércia e *alimentar* minhas sinapses neurais. Obrigada.

A incursão, o desenvolvimento e a finalização de um curso de pós-graduação não são possíveis sem a figura de um orientador. Em casos muito especiais, como se deu comigo, a relação de compromisso acadêmico que se estabelece entre professor e aluno permite a tessitura de laços de generosidade e empatia.

Prof. André Vasconcelos, a gratidão que lhe ofereço é atípica, já que transcende sua qualificação profissional e todas as virtudes que seu trabalho como orientador oferece aos que dele podem usufruir, trocar e somar. A gratidão que lhe ofereço é consequência de atos de generosidade despretensiosa, que muitas vezes me resgataram de um lugar obscuro no qual estive, com infeliz recorrência, nos últimos dois anos.

Agradeço também aos professores membros das bancas de qualificação e defesa, que gentilmente se dispuseram a ler o trabalho e oferecer

contribuições de inegável valia para a evolução acadêmico-científica da pesquisadora e da pesquisa.

Família. Pais que me acolheram na fase adulta, com respeito por quem eu sou, paciência frente as minhas limitações, amorosidade para com minhas fraquezas e esperança com relação a quem eu viria a me tornar. Alcione e Divino, reverenciar a família de origem é o primeiro passo na busca pela saúde emocional. Gratidão pelo amor que não pode ser mensurado.

Este agradecimento se estende a todos aqueles que, nos últimos dois anos, me colocaram em suas orações ao cair da noite, desejando que eu tivesse forças para me reerguer frente às vicissitudes. Irmãos, tios, tias, primos, primas, avós e amigos indispensáveis, eu os amo de corpo e alma. Sebastian, meu exemplo de amor incondicional, obrigada por ser meu “filho” e fonte de alegria inesgotável.

Uma amiga em especial deve ser mencionada. Mariana, sua lealdade que me faz confiante, franqueza que me ensina a ter raízes quando a cabeça está nas nuvens, sagacidade que não precisa de palavras para me compreender, humor que dispensa notas de rodapé, presença na saúde e na doença, na alegria e na tristeza. Ofereço-lhe meu amor amigo e minha gratidão por tudo que fizeste por mim, nesta e em outras vidas.

Aos amigos e mentores do Centro Espírita Jorge de Humilde, na cidade de Uberlândia/MG, agradeço pelo acolhimento e resgate espiritual. Não há palavras suficientes para expressar a dádiva que me foi oferecida pela espiritualidade nesse último ano.

E aqui, já conformada com a árdua e ingrata tarefa de agradecer pelo apoio recebido, pois sei que a falta de muitos nomes será lamentada e mal compreendida, acrescento que todo e qualquer ato de ação ou omissão, exemplo, desafio e lição, praticados por indivíduos que cruzaram o meu caminho no decorrer desta vida, são dignos de gratidão sincera, ainda que não tenham sido mencionados no tempo e no espaço que abriga este momento.

*Senhor: Fazei de mim um instrumento de vossa Paz.
Onde houver Ódio, que eu leve o Amor,
Onde houver Ofensa, que eu leve o Perdão.
Onde houver Discórdia, que eu leve a União.
Onde houver Dúvida, que eu leve a Fé.
Onde houver Erro, que eu leve a Verdade.
Onde houver Desespero, que eu leve a Esperança.
Onde houver Tristeza, que eu leve a Alegria.
Onde houver Trevas, que eu leve a Luz!
Ó Mestre,
fazei que eu procure mais:
consolar, que ser consolado;
compreender, que ser compreendido;
amar, que ser amado.
Pois é dando que se recebe,
perdoando que se é perdoado,
e é morrendo que se vive para a vida eterna!
Amém.*

Autor anônimo

RESUMO

A pesquisa objetivou responder às seguintes questões: a contratação de professores universitários por tempo determinado pela administração pública, é um assunto que está sendo abordado pela comunidade acadêmico-científica? No cenário de uma sociedade capitalista globalizada, Laval (2011) evidencia a existência de uma escola cuja prática pedagógica esteja em consonância com as exigências do neoliberalismo, e neste contexto: o professor contratado por tempo determinado constitui um exemplo de trabalhador precarizado e flexível? Existem indícios de práticas precarizantes na legislação que regulamenta a contratação e atuação dos professores temporários nas universidades públicas brasileiras? Como se comportam as normas a este respeito? Realizou-se uma abordagem multimetodológica, com revisão integrativa de trabalhos na base de dados da CAPES, análise quantitativa e qualitativa de relatórios de carga horária docente, documentos normativos e reguladores da atuação dos professores temporários. As organizações de ensino estudadas foram: Universidade Federal de Goiás; Universidade Estadual de Goiás e Universidade de Rio Verde. Verificou-se que a produção acadêmico-científica *strictu sensu* a respeito do tema, no Estado de Goiás, é incipiente e que, portanto, deve ser fomentada. Ademais, foram identificados indícios de práticas precarizantes e flexibilizadoras das relações de trabalho e emprego do docente temporário nas Universidades investigadas, com base nos relatórios de carga horária e na legislação que regulamenta tais relações.

Palavras-chave: Professor temporário. Relações de trabalho e emprego. Precariado. Universidade pública.

ABSTRACT

The research aims to answer the following questions: is the hiring of university professors for a period determined by the public administration a subject has been studied by the academic-scientific community? In the scenario of a globalized capitalist society, Laval (2011) shows the existence of a school whose pedagogical practice is in line with the demands of neoliberalism, and in this context: is the teacher hired for a period determined an example of a precarious and flexible worker? Are there indications of precarious practices in the legislation that regulates the hiring and performance of temporary teachers in Brazilian public universities? How do the rules in this regard behave? A multi-methodological approach was carried out, with an integrative review of works in the CAPES database, quantitative and qualitative analysis of reports of teaching hours, normative documents and regulators of the performance of temporary teachers. The studied organizations were: Federal University of Goiás; State University of Goiás and University of Rio Verde. It was verified that the academic-scientific production *strictu sensu* on the subject, in the State of Goiás, is incipient and that, therefore, it must be fomented. In addition, indications of precarious and flexible working and employment relationships of the temporary teacher in the investigated universities were identified, based on the hourly reports and the legislation that regulates such relations.

Keywords: Temporary teacher. Labor and employment relations. Precarious. Public university.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Produção <i>strictu sensu</i> no Estado de Goiás	31
Quadro 1 Total de professores substitutos e efetivos por Unidade Acadêmica Especial (UAE)	60
Quadro 2 Carga horária total em 2016 de professores substitutos por UAE ...	62
Quadro 3 Carga horária total em 2016 de professores efetivos por UAE	63
Quadro 4 CHTE na semana	64
Quadro 5 Diferença entre a CH total contratada e a executada em 2016 pelos professores por UAE	66
Quadro 6 Diferença entre a CH total executada e a CH das atividades de ensino, extensão, pesquisa e administrativas pelos professores substitutos por UAE	67
Quadro 7 Diferença entre a CH total executada e a CH das atividades ensino, extensão, pesquisa e administrativas pelos professores efetivos por UAE	67
Quadro 8 Carga horária administrativa (ADM) dos professores substitutos em 2016	70
Quadro 1 Sete dimensões da precarização	78
Quadro 2 Três dimensões da flexibilização	81

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Diagrama de fluxo de tempo – normas externas	100
Figura 2	Diagrama de fluxo de tempo – normas internas (UFG)	109
Figura 3	Diagrama: normas internas (UFG) X dimensões	109
Figura 4	Diagrama de fluxo de tempo – normas internas (UEG)	111
Figura 5	Diagrama de fluxo de tempo – normas internas (UniRV)	117
Figura 6	Diagrama: Normas internas (UniRV) X dimensões	120

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Normas externas por ano de publicação	87
Tabela 2 Normas internas por ano de publicação e organização	88
Tabela 3 Normas externas estaduais por ano de publicação X dimensões da flexibilização	89
Tabela 4 Normas externas estaduais por ano de publicação X dimensões da flexibilização	90
Tabela 5 Normas externas municipais por ano de publicação X dimensões da flexibilização	91
Tabela 6 Normas internas/UFG por ano de publicação X dimensões da flexibilização	91
Tabela 7 Normas internas/UEG por ano de publicação X dimensões da flexibilização	92
Tabela 8 Normas internas/UniRV por ano de publicação X dimensões da flexibilização	93
Tabela 9 Normas externas por ano de publicação/Federal X dimensões da precarização	93
Tabela 10 Normas externas por ano de publicação/Estadual X dimensões da precarização	95
Tabela 11 Normas externas por ano de publicação/Estadual X dimensões da precarização	95
Tabela 12 Normas internas por ano de publicação/UFG X dimensões da precarização	96
Tabela 13 Normas internas por ano de publicação/UEG X dimensões da precarização	97
Tabela 14 Normas internas por ano de publicação/UniRV X dimensões da precarização	98

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO GERAL.....	15
Público e privado: dicotomia X simbiose	16
O precariado	18
Novos arranjos de trabalho e emprego	21
Relações de trabalho e emprego do docente temporário no ensino superior: uma análise do estado da arte	26
1.INTRODUÇÃO.....	27
2.REFERENCIAL TEÓRICO	27
3.MÉTODO	29
4.RESULTADOS E DISCUSSÃO	29
4.1 O estado da arte: a produção <i>strictu sensu</i> no Estado de Goiás	30
REFERÊNCIAS	47
Evidências de precarização: contratos de trabalho de professor substituto.....	50
1.INTRODUÇÃO	51
2.REFERENCIAL TEÓRICO	52
3.MÉTODO	57
3.1 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão.....	57
3.2 Descrição do estudo: das fontes documentais	58
3.2.1 Procedimento de coleta de dados das fontes documentais	58
3.3 Procedimentos de análise das fontes documentais	59
3.4 Aspectos éticos do estudo.....	60
4.RESULTADOS E DISCUSSÃO	60
4.1 Atividades do professor substituto na Regional Catalão	60
REFERÊNCIAS	72
O docente temporário no ensino superior: uma análise normativa.....	74
1.INTRODUÇÃO	75
2.REFERENCIAL TEÓRICO	77
2.1 A norma jurídica como manifestação social	77
2.2 Dimensões da precarização	78
2.3 Dimensões da flexibilização	81
3.MÉTODO	83
3.1 Descrições dos campos de pesquisa	83
3.1.1 Universidade Federal de Goiás	84
3.1.2 Universidade Estadual de Goiás	85
3.1.3 Universidade de Rio Verde	85
3.2 Das fontes documentais	85
3.2 Procedimento de coleta de dados das fontes documentais	86
3.3 Aspectos éticos	86
3.4 Procedimento de análise das fontes documentais.....	86
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	87
4.1 Normas externas e internas por ano de publicação	87
4.2 Normas externas e internas X categorias da flexibilização	89
4.3 Normas externas e internas X categorias da precarização	93
5. Análise de conteúdo material das normas	99
5.1 Normas externas	99
5.1.1 Normas externas X dimensões classificatórias	100
5.2 Análise material das internas	109
5.2.1 Normas internas da UFG	109
5.2.2 Normas internas da UEG	111
5.2.3 Normas internas da UniRV	117
CONSIDERAÇÕES GERAIS	121
REFERÊNCIAS	125

INTRODUÇÃO GERAL

Nos últimos 50 anos, o ordenamento jurídico brasileiro legitima arranjos de trabalho e emprego que se estabelecem para além do vínculo tradicional de provimento de cargo público, o qual é formalizado por meio de nomeação, posse e efetivo exercício, após a aprovação em processo seletivo de provas e/ou títulos.

Tais arranjos se caracterizam pela celebração de um contrato de trabalho temporário, com especial atenção para o Decreto-Lei nº.200/67, que já na década de 60 fornece diretrizes para a Reforma Administrativa.

A referida normativa regulamenta em seu art. 10 a cessão de atividades executivas, da administração federal para a iniciativa privada, desobrigando o poder público da execução direta de tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle. Nos anos que se seguiram outros diplomas legais foram editados, tais como a Lei 8.666/93 que institui normas para licitações e contratos da administração pública.

Um tipo de relação trabalhista temporária que merece destaque é a contratação de professores por prazo determinado para atender a finalidade prevista no inciso IX, art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e regulamentada pela Lei nº. 8.745/93, qual seja, suprir excepcional necessidade de interesse público. Salienta-se que tal tipo de contratação há muito se desviou de sua finalidade excepcional, uma vez que a adoção deste arranjo trabalhista se tornou prática recorrente no ensino público (ANTUNES, 2018).

Como exemplo, cita-se o levantamento realizado por Silva e Ramos (2017) no decorrer de uma pesquisa de mestrado, que mostra o quantitativo de professores substitutos contratados pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) entre os anos de 1996 a 2017.

Os dados obtidos pelas pesquisadoras demonstram que durante o intervalo temporal pesquisado, a UFPE contratou um total 4251 professores substitutos, com destaque para o ano de 2002 que apresentou o maior contingente de contratações, 288 profissionais. Em 2017 foram identificados 192 professores substitutos na UFPE.

A esse respeito, Ferreira e Abreu (2014) argumentam que a legitimação do contrato de trabalho do docente por tempo determinado representa o

afrouxamento do vínculo empregatício na esfera pública, e corrobora práticas de precarização e flexibilização das relações de trabalho e emprego destes profissionais, como consequência de uma realidade socioeconômica neoliberal.

Contudo, para se chegar à conclusão de que os contratos de trabalho temporário, com especial atenção ao docente na universidade pública, são o resultado de um modelo neoliberal socioeconômico pautado pela globalização e competitividade de mercado, com atuação da iniciativa privada no espaço público, é necessário promover uma breve reflexão acerca da reorganização do sistema capitalista de produção sob os moldes do neoliberalismo, e da dissolução das barreiras entre as esferas pública e privada.

Ademais, a adoção dos termos precarização e flexibilização como características deste tipo de arranjo trabalhista, prescinde de uma análise do atual mercado de trabalho sob a perspectiva dos novos arranjos de trabalho e emprego que se apresentam em uma realidade informal e flexível.

E como ponto de partida para o desenvolvimento das reflexões necessárias no decorrer das próximas seções, utiliza-se os trabalhos de Fontes (2010), Keinert (2000), Medauar (2015), Spreitzer, Cameron e Garrett (2017), Standing (2011), entre outros.

Público e privado: dicotomia X simbiose

Nesta seção, realizou-se uma breve reflexão acerca da configuração do espaço público estatal, e a inserção da iniciativa privada em áreas cuja atuação é originalmente atribuída ao Estado.

No livro intitulado *Administração Pública no Brasil: crises e mudanças de paradigmas*, Keinert (2000) trata da conceituação adequada do termo “público” e da sua correta interpretação no cenário do espaço público, ou seja, nos meandros da relação entre Estado e Sociedade. O espaço público encontra-se em perene construção, e seu domínio é historicamente atribuído ao Estado e caracterizado pela dicotomia existente entre público e privado como termos opostos e/ou excludentes. (KEINERT, 2000).

Nessa realidade dicotômica, o Estado assume o papel de principal responsável por todas as questões de ordem pública, caracterizando a chamada Matriz Estadocêntrica, presente em grande parte do século XX.

Trata-se de um papel autoritarista com fulcro no interesse da coletividade, e que no Brasil é identificado por Keinert (2000) no período de 1930 a 1979.

A Matriz Estadocêntrica também se relaciona ao papel de interventor que o Estado passa a desempenhar para resolver conflitos de interesses, tanto na esfera pública quanto na privada (KEINERT, 2000). A esse respeito, Medauar (2015) acrescenta que entre o final da 2ª Guerra Mundial e os anos 1970, houve uma movimentação estatal de caráter intervencionista para recuperação das mazelas sociais e econômicas trazidas pelo pós-guerra.

Keinert (2000) esclarece que no cenário intervencionista estatal, ocorre uma apropriação da esfera política pelos donos dos meios de produção, cuja defesa de seus interesses passa a ser prioridade na agenda do legislativo e por vezes do executivo.

Partidos políticos passam a adotar a lógica privada e alianças são revestidas de caráter negocial, desvinculando-se cada vez mais da defesa de interesses públicos, ou seja, a publicidade é enfraquecida pela negociação de demandas particulares realizada nos bastidores da esfera pública.

O Estado intervencionista começa a dar sinais de esgotamento, na medida em que avançam as relações socioeconômicas em direção a um sistema capitalista de produção globalizado, para atender a uma nova demanda de mercado (KEINERT, 2000).

É necessário se amoldar aos avanços tecnológicos que transformam as relações sociais, econômicas e políticas, promovendo a reforma do aparelho estatal, sua desburocratização e o surgimento de fenômenos simbióticos entre os setores público e privado. A dicotomia parece se esvaír, e uma realidade não-polarizada vai aos poucos se concretizando (KEINERT, 2000).

No cenário brasileiro, Fontes (2010) chama a atenção para a vigência de um ordenamento jurídico cada vez mais permissivo à atuação da iniciativa privada nos domínios da *res pública* estatal, como consequência da reinvenção do capitalismo que promove uma profunda e acelerada expropriação do ser humano em todas as suas manifestações.

Para Fontes (2010), as relações socioeconômicas hodiernas, a agenda política estatal e a incorporação de valores privados na administração pública são reflexos de um Estado neoliberal que se configura na era da globalização

mercantil. E isto se dá pela imposição, na segunda metade do século XX, do que Fontes (2010) veio a chamar de capital-imperialismo.

A efetivação do capitalista depende “(...) da exploração do mais-valor e do disciplinamento da população à sua subalternização (...) disponível para o capital e incorporada ao mundo mercantil” (FONTES, 2010, p. 2017). O capital-imperialismo se desenvolveu no Brasil sob o crivo da ditadura militar, e consiste em um cenário de expropriação extrema da atividade humana com o objetivo maior de obtenção de mais-valor.

Neste contexto, Standing (2011) afirma que a flexibilização das relações trabalhistas é indispensável à manutenção da competitividade em uma economia globalizada, que objetiva diminuir custos trabalhistas e aumentar a produção, o que resulta no surgimento de uma nova classe de trabalhadores, o precariado. Trata-se de uma classe diversificada e cujas relações de trabalho e emprego são severamente precarizadas, conforme se discute a seguir.

O precariado

O “precariado” tem características de “*classe*” e “consiste em pessoas que têm relações de confiança mínima com o capital e o Estado [...]” (STANDING, 2011, p. 25). A incerteza gerada pelo afrouxamento do vínculo de trabalho pode acarretar insegurança e risco de desemprego para o trabalhador, que em geral não é bem qualificado e assume um vínculo flexível não por escolha, mas por necessidade de subsistência, perpetuando uma condição de precariedade e vulnerabilidade.

Standing (2011) afirma que o neoliberalismo exigiu a flexibilidade do mercado de trabalho, pois era preciso baratear custos trabalhistas para que o capital financeiro das grandes corporações não fosse afugentado. E as desigualdades sociais se amplificaram com o surgimento e disseminação de arranjos precários de trabalho e emprego, não previstos na legislação trabalhista atual e alheios aos moldes tradicionais dos contratos de trabalho.

Este autor, que adota o termo precariado para qualificar o trabalhador em condição de extrema vulnerabilidade em relação ao empregador e ao mercado de trabalho, aponta sete dimensões de precarização das relações de trabalho e emprego que devem ser analisadas para fins de identificação de relações trabalhistas pautadas pela insegurança, a saber:

Labour market security – Adequate income-earning opportunities; at the macro-level, this is epitomised by a government commitment to 'full employment'.

Employment security – Protection against arbitrary dismissal, regulations on hiring and firing, imposition of costs on employers for failing to adhere to rules and so on.

Job security – Ability and opportunity to retain a niche in employment, plus barriers to skill dilution, and opportunities for 'upward' mobility in terms of status and income.

Work security – Protection against accidents and illness at work, through, for example, safety and health regulations, limits on working time, unsociable hours, night work for women, as well as compensation for mishaps.

Skill reproduction security – Opportunity to gain skills, through apprenticeships, employment training and so on, as well as opportunity to make use of competencies.

Income security – Assurance of an adequate stable income, protected through, for example, minimum wage machinery, wage indexation, comprehensive social security, progressive taxation to reduce inequality and to supplement low incomes.

Representation security – Possessing a collective voice in the labour market, though, for example, independent trade unions, with a right to strike (STANDING, p. 10, 2011).

Nos dizeres de Standing (2011), para caracterização de uma relação de trabalho e emprego estável e segura, o trabalhador deve contar com uma política governamental que lhe permita ampla inserção no mercado de trabalho, ou seja, garantia de pleno emprego. Ademais, o trabalhador deve ter a oportunidade de ascender na carreira e aprimorar suas habilidades, sem o risco de que sua atividade laboral seja extinta, com oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda.

Há também a dimensão da garantia de vínculo empregatício, que prevê a proteção contra dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras, e assim por diante, além da chamada segurança no trabalho, que se relaciona a uma legislação trabalhista efetiva, que normatize a carga horária de trabalho e o trabalho noturno, o uso de equipamentos de segurança em atividades perigosas e insalubres, o pagamento de horas extras, dentre outros.

Já a dimensão da garantia de reprodução e habilidade pressupõe que o trabalhador tenha oportunidade de adquirir e desenvolver habilidades, através de estágios e/ou treinamentos. O autor menciona ainda a garantia de uma renda estável e adequada, e que seja protegida de tributação excessiva e de mecanismos indexadores.

Por fim, a garantia de segurança relativa à representação coletiva da categoria, de forma independente e coesa, e o direito à greve. Faz-se importante mencionar que essa garantia é objeto de profunda reflexão pelo autor em questão, uma vez que a identidade de classe é amplamente questionada ao longo de toda a obra, no sentido de que os trabalhadores que fazem parte do precariado muitas vezes não possuem consciência da maneira como se encontram negligenciados pelo capital, Estado e sociedade.

Portanto, a precarização está relacionada a uma avalanche de variáveis que extrapolam a discussão pautada apenas na temporalidade da contratação e sentimentos de frustração por parte do trabalhador. Standing (2011) faz um alerta aos que relacionam a precariedade somente à falta de controle sobre a tarefa desempenhada, já que a precariedade evidenciada nos arranjos flexíveis não pode ser interpretada de forma restrita, pois se relaciona com sete formas de garantia já mencionadas.

Acerca do precariado no serviço público, Standing (2011) enfatiza que a segurança de vínculo empregatício não protege o trabalhador da mobilidade arbitrária no âmbito da organização. Em termos sumários, o empregado público também se sente inseguro na medida em que é submetido a um tipo de flexibilidade funcional justificada pelo interesse da administração pública, em detrimento de suas necessidades pessoais e qualificações profissionais específicas, que se bem aproveitadas, poderiam lhe render maior e melhor eficiência e eficácia.

Neste contexto, vale mencionar que a classe do precariado é amplamente diversificada, seja pela faixa etária, gênero, grau de instrução escolar, tarefa desempenhada e/ou pelas motivações pessoais que levam o indivíduo ao exercício de um trabalho inseguro, mas necessário à sua sobrevivência (STANDING, 2011).

E porque o precariado está crescendo? O autor conclui que nas últimas três décadas houve um verdadeiro dismantelamento das relações tradicionais de trabalho e emprego, fruto da revitalização de um mercado econômico globalizado e liberal, e os trabalhadores foram e ainda são obrigados a aceitarem a flexibilização e precarização de tais relações a fim de que não percam o emprego.

Standing (2011) ressalta que a desestruturação do setor público, bombardeado por contratos temporários, flexibilização da legislação trabalhista e perda de direitos defendidos ao longo dos anos pela efetiva ação de sindicatos, é a última fronteira a ser transposta pelo precariado.

O funcionalismo público está sofrendo com a precarização em diversos países, evidenciado a descentralização das atividades estatais, a inserção da iniciativa privada no espaço público, e a intensa adoção de novos arranjos de trabalho e emprego pautados pela expropriação do ser humano em todas as suas formas de manifestação.

O cenário que emerge como resultado do desmantelamento dos vínculos tradicionais de trabalho e emprego evidencia o desenvolvimento de acordos empregatícios caracterizados pela flexibilidade em relação à quando, como e onde o trabalho será desempenhado. Por conseguinte, o estudo realizado pelos autores Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) acerca dos novos arranjos de trabalho e emprego.

Novos arranjos de trabalho e emprego

A respeito dos novos arranjos de trabalho e emprego que se configuram em uma realidade socioeconômica neoliberal, globalizada e tecnológica, os autores Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) afirmam que atualmente as relações trabalhistas que mais crescem são aquelas caracterizadas pela flexibilização dos pilares que envolvem sua formalização.

Estes autores, em estudo acerca dos arranjos alternativos de trabalho e emprego identificados no cenário trabalhista hodierno, publicaram no ano de 2017 o artigo intitulado *Alternative Work Arrangements: Two Images of The New World of Work*, na revista *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, evidenciando a necessidade de se investigar o tema em questão.

A princípio, o que parece ser apenas um trabalho de revisão, como é inicialmente apresentado pelos próprios autores, que pesquisaram artigos entre os anos de 2007 a 2016 em uma variedade de periódicos cuja publicação versa sobre comportamento organizacional, acaba por oferecer uma análise do mercado de trabalho contemporâneo sob a ótica da flexibilização e/ou precarização das relações empregatícias.

Os autores argumentam que o fenômeno dos acordos alternativos de trabalho cresce com facilidade porque há muita mão de obra disponível em relação a quantidade de postos de trabalho, e que não pode ser considerado uma anomalia no cenário trabalhista, uma vez que diversos fatores já consolidados na sociedade contemporânea influenciam no aparecimento e perenidade do mesmo. A esse respeito, cita-se a tecnologia que permite o trabalho remoto, e o surgimento de atividades cuja relação entre o profissional e o cliente se dá por meio de *aplicativos* virtuais.

Dados quantitativos foram apresentados para corroborar a afirmação de que vínculos alternativos constituem uma característica irreversível do atual mundo do trabalho e emprego, e não apenas um fenômeno passageiro e isolado. Nos Estados Unidos, a porcentagem de trabalhadores em arranjos alternativos cresceu de 10.1% do total de trabalhadores em 2005, para 15.8% em 2015.

Como exemplo de vínculos flexíveis de trabalho pautados por contratos sazonais, os autores mencionam os professores substitutos e os balconistas de varejo, contratados em períodos em que o mercado está aquecido por datas festivas.

Dando continuidade a este raciocínio, Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) apontam a economia globalizada e de resultados a curto prazo como uma força que impulsiona a necessidade de profissionais que possam atuar em horários fora do padrão, excluindo a exigência de qualificação e disponibilidade, gerando assim arranjos trabalhistas alternativos e flexíveis sob a ótica de três dimensões, quais sejam, onde, quando e como o profissional realiza o trabalho.

A primeira dimensão diz respeito ao local onde o trabalho é realizado, ou seja, os novos arranjos são caracterizados por extrapolar as dimensões físicas da empresa/cliente. “O local de trabalho está em todo lugar, difuso, desconhecido, uma zona de insegurança” (STANDING, 2011, p. 199).

Pertinente à jornada de trabalho:

O mercado global é uma máquina que funciona no esquema 24/7; nunca dorme ou relaxa; não tem nenhum respeito pela luz do dia ou escuridão, pela noite ou pelo dia. Horários predeterminados são um estorvo, um rigor desnecessário, uma barreira ao comércio e ao totem da época – a competitividade – e são contrárias ao ditame da flexibilidade (STANDING, 2011, p. 178).

Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) esclarecem que algumas jornadas são flexíveis para beneficiar as necessidades da empresa e as demandas dos clientes, gerando trabalho em “*strange hours*”, e cuja determinação pode ocorrer sem antecipação, ou seja, o empregado é avisado de que terá um turno de trabalho adverso minutos antes do seu início.

Contudo, para os que exercem funções alternativas, como os motoristas que atendem por *aplicativos* virtuais, o cancelamento e a inserção de horários alternativos é uma ocorrência característica do tipo de tarefa executada, e, portanto, já prevista por esses profissionais.

Em relação à terceira dimensão da flexibilização, a mesma se relaciona ao tipo de contrato que é firmado entre empregado e empregador, e as relações estabelecidas a partir daí. Ressalta-se a existência de três categorias específicas, a saber: contratação direta pela empresa e empregos que permitam carreira; contratos de curto prazo e agências que intermediam a contratação; contrato direto com o profissional para a execução de uma tarefa específica, ou seja, relação direta com o cliente (SPREITZER, CAMERON E GARRETT, 2017).

Em seguida, os autores identificaram a existência de dois cenários vivenciados pelo trabalhador em relação às novas possibilidades de arranjos trabalhistas flexíveis. No primeiro cenário, o trabalhador vivencia a experiência de um vínculo alternativo de trabalho de forma mais positiva e satisfatória quando o faz por escolha própria, ou seja, quando deseja deliberadamente controlar quando, onde e como exercerá o trabalho.

Quanto mais qualificado é o profissional, maior será sua autonomia para ditar as regras que nortearão o acordo trabalhista. Vale ressaltar que neste cenário, a flexibilização é uma escolha do profissional e, portanto, para os autores, não há o que se falar em precarização do vínculo de trabalho e emprego, característica que só será identificada em um cenário de desigualdade entre empregado e empregador.

Contudo, no segundo cenário, a celebração de arranjos alternativos também se dá por escolha da organização, que com o intuito de se manter competitiva no mercado e cortar gastos com obrigações trabalhistas, contrata mão de obra menos onerosa e flexibiliza arranjos organizacionais internos, de

modo que o trabalhador é remanejado de suas funções de acordo com os interesses da mesma.

Tais trabalhadores muitas vezes se veem “obrigados” a aceitar vínculos de trabalho flexíveis, pois necessitam prover o sustento de suas famílias com um mínimo de dignidade. Neste caso, a precarização resta evidente. (SPREITZER, CAMERON e GARRETT 2017).

No setor público brasileiro, verifica-se a flexibilização das relações trabalhistas por meio da adoção de contratos de trabalho temporários, que muitas vezes mascaram a delegação da atividade-fim do Estado à responsabilidade de um particular. A título de exemplo, Mancebo (2017) afirma em sua pesquisa que entre os anos de 2002 a 2017, foram localizados 2.542 contratos firmados entre a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) e a iniciativa privada.

Por não ter as mesmas obrigações advindas da formalização do vínculo laboral através do provimento efetivo de cargo público, a iniciativa privada pode fornecer mão de obra mais barata e criar arranjos alternativos de prestação de serviço público que ensejam discussões a respeito das garantias que podem ou não caracterizar tais arranjos como flexíveis e precários.

Corroborando a afirmação de desoneração da folha de pagamento, Mancebo (2017) aponta que na UERJ, enquanto um auxiliar técnico universitário I (cargo efetivo de carreira) percebe um salário base de R\$ 3.140,00, o empregado terceirizado para função análoga recebe o salário mínimo local, R\$ 1.136,53 (valor registrado em 2017). A autora ressalta ainda as vantagens pecuniárias que compõem a remuneração do servidor de carreira, tais como auxílio alimentação, adicional por tempo de serviço, progressões, etc.

No caso dos professores substitutos, contratados pelas universidades públicas para suprir demandas diversas, tais profissionais se inserem em realidades distintas a depender do ordenamento jurídico que regulamenta sua contratação e formas de atuação, compreendendo normas externas à universidade contratante e normas editadas pela mesma.

A esse respeito, a presente pesquisa, que resultou até o momento em três artigos apresentados individualmente no decorrer da dissertação, procurou refletir acerca das seguintes questões: a contratação de professores por tempo

determinado é um assunto que está sendo abordado pela comunidade acadêmico-científica, por meio de investigações metodológicas que viabilizam a discussão das relações de trabalho e emprego dessa classe docente?

No cenário de uma sociedade capitalista globalizada, em que o capitalismo explora o capital intelectual e a esfera de prestação de serviços, propondo arranjos laborais caracterizados pela flexibilização e precariedade, Laval (2011) evidencia a existência de uma escola cuja prática pedagógica esteja em consonância com as exigências do neoliberalismo, e neste contexto: o professor contratado por tempo determinado constitui um exemplo de trabalhador precarizado e flexível?

Ademais, existem indícios de práticas precarizantes na legislação que regulamenta a contratação e atuação dos professores temporários nas universidades públicas brasileiras? Como se comportam as normas a este respeito?

Inúmeras são as questões que geram inquietação reflexiva. No estudo em particular, problematizou-se o tema do professor temporário no ensino público superior sob a ótica das relações laborais emergentes.

Relações de trabalho e emprego do docente temporário no ensino superior: uma análise do estado da arte

RESUMO: a pesquisa objetiva verificar como se encontra atualmente organizada a investigação acadêmico-científica no Estado de Goiás, acerca das condições e concepções do trabalho do docente temporário nas Universidades Públicas, por meio de um levantamento da produção em caráter *strictu sensu*. Para isso, é necessário compreender que a reorganização do trabalho sob os moldes do neoliberalismo afeta a classe trabalhadora docente, e a legitimação do contrato de trabalho por tempo determinado encontra respaldo no inciso IX, art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e da Lei n. 8.745/93. O método utilizado refere-se a uma revisão integrativa no banco de teses da CAPES/MEC, com a adoção dos termos “precarização” e “trabalho docente”. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão para refinamento, foram identificados 14 trabalhos que abordam a temática do professor universitário, compreendendo temas diversos, mas em apenas 1 trabalho houve menção à inclusão de professores temporários no rol de sujeitos de pesquisa. Sendo assim, o estudo da docência universitária no Estado de Goiás não tem abarcado todos os agentes que contribuem para o exercício da prática docente, e que o professor temporário é relegado a uma condição periférica e sua percepção acerca da atividade exercida está sendo ignorada. Sugere-se a realização de uma reflexão investigativa com foco no professore temporário.

Palavras-chave: Produção acadêmico-científica *strictu sensu*. Professor temporário. Relações de trabalho e emprego.

ABSTRACT: the objective of this research is to verify how academic-scientific research is currently organized in the State of Goiás, about the conditions and conceptions of the work of temporary teachers in public universities, through a survey of *strictly sensu* production. For this, it is necessary to understand that the reorganization of the work under the molds of neoliberalism affects the working class teachers, and the legitimization of the fixed-term work contract is supported in subsection IX, art. 37 of the Federal Constitution of 1988 (CF / 88) and Law nº. 8.745/93. The method used refers to an integrative revision in the thesis bank of CAPES / MEC, with the adoption of the terms "precarization" and "teaching work". After applying the inclusion and exclusion criteria for refinement, were identified 14 papers that address the theme of the university professor, comprising different themes, but in only one study there was mention of the inclusion of temporary teachers in the role of research subjects. Thus, the study of university teaching in the State of Goiás has not encompassed all the agents that contribute to the practice of teaching, and that the temporary teacher is relegated to a peripheral condition and his perception about the activity carried out is being ignored. It is suggested to carry out an investigative reflection with a focus on the temporary teacher.

Keywords: Academic-scientific production *strictu sensu*. Temporary teacher. Labor and employment relations.

1. INTRODUÇÃO

Em termos sumários, a expropriação do valor humano pelo sistema capitalista atinge a produção intelectual, fazendo com que as instituições de ensino passem a trabalhar em conformidade com a ordem econômica vigente para fins de controle da formação profissional, por meio de uma lógica pedagógica submetida aos interesses do capital (LAVAL, 2004).

A escola, enquanto agente a serviço do mercado capitalista, é uma realidade que encontra respaldo no pensamento utilitarista, ou seja, em ensinar coisas úteis à formação de profissionais que atendam às demandas socioeconômicas do Neoliberalismo. Como “uma escola a serviço da economia” (LAVAL, 2004, p.9), o professor temporário também constitui uma demanda do neoliberalismo.

Este profissional insere-se em um mercado com arranjos de trabalho e emprego cada vez mais descartáveis, e cuja transitoriedade se sustenta na necessidade de subsistência do trabalhador e no crescente desligamento do Estado do seu papel de regulador das relações trabalhistas (STANDING, 2011). Identifica-se, portanto, o surgimento e crescimento de uma classe de trabalhadores chamada de precariado, cujas relações trabalhistas são caracterizadas pela precarização e vulnerabilidade.

Neste contexto, objetiva-se analisar a produção acadêmico-científica *strictu sensu* produzida pelas Instituições de Ensino Superior (IES) do Estado de Goiás (GO), que envolva a precarização do trabalho do docente universitário que é contratado por tempo determinado. Para viabilizar o estudo, adota-se a revisão integrativa com análise predominantemente qualitativa de cada um dos artigos pesquisados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

As contratações na esfera pública de docentes universitários por tempo determinado, caracterizadas pela flexibilidade, são um fenômeno cuja manifestação está diretamente relacionada à crise do capital que ocorreu entre as décadas de 1970 e 1980, e que teve como consequência o desmantelamento do Estado intervencionista, e a realização de uma reforma administrativa estatal, com início no Brasil, nos anos 1990 (GURGEL, 2017).

A reorganização do trabalho sob os moldes do neoliberalismo afeta a classe trabalhadora docente, e a legitimação do contrato de trabalho temporário, representando o afrouxamento do vínculo empregatício na esfera pública, corrobora práticas de precarização e alienação das relações de trabalho e emprego destes profissionais (FERREIRA e ABREU, 2014). Para essas autoras, tais relações são precárias, em especial por conta da exclusão dos mesmos do processo decisório e gerencial das organizações, o que evidencia a alienação do trabalho.

Neste contexto, Flick (2009) afirma que seria ingênuo acreditar que ainda existam campos de estudo inexplorados, pois tudo o que se almeja pesquisar está de algum modo relacionado a um campo de pesquisa já desbravado, e que a revisão de literatura constitui uma fase indispensável para o desenvolvimento da mesma.

Sendo assim, para viabilizar o estudo das relações de trabalho e emprego de professores contratados temporariamente por universidades públicas, compreendendo aspectos precarizantes de sua atuação, faz-se necessário analisar as investigações produzidas por pesquisadores em programas *strictu sensu* no Estado de Goiás, uma vez que o professor temporário é uma figura legalizada no cenário universitário pelo inciso IX, art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e regulamentada pela Lei nº. 8.745/93.

Trata-se de um relevante contingente de profissionais que atualmente contribuem para a atividade-fim da universidade pública. Em Goiás, cita-se o quantitativo de 922 docentes temporários no quadro de pessoal da Universidade Estadual de Goiás (UEG), conforme memorando expedido pela Coordenação de Avaliação e Gestão de Pessoas em 22 de abril de 2018.

Este número evidencia a necessidade de pesquisas que abordem tais relações de trabalho e emprego sob aspectos diversos. Portanto, antes de se promover uma reflexão acerca da efetiva atuação destes professores, a revisão bibliográfica realizada é pertinente na medida em que permite apontar o que efetivamente está sendo pesquisado a este respeito.

A próxima seção trará uma explicação acerca do método utilizado. A seguir têm-se os resultados encontrados, por meio do levantamento da produção acadêmica no Estado de Goiás a respeito do tema proposto, que

especifica cada um dos trabalhos identificados na base de dados eleita, com detalhamento da metodologia, objetivos, método, resultados e discussão.

3. MÉTODO

Partindo da compreensão de que a análise de estudos pretéritos é condição *sine qua non* para o desenvolvimento de uma reflexão científica confiável, o método apresentado refere-se a uma revisão integrativa. Utilizou-se como base de dados o banco de teses da CAPES/MEC. Adotaram-se como norteadores de pesquisa os termos “precarização” e “trabalho docente”, o que resultou em 515.944 títulos, entre teses e dissertações, oriundos das inúmeras IES brasileiras.

Considerando que o primeiro levantamento forneceu um número excessivo de trabalhos, inviabilizando a leitura individual, realizou-se uma segunda pesquisa no mesmo banco de dados, mais específica, para verificar a produção acadêmica em Goiás por meio de um levantamento dos trabalhos realizados como resultado dos programas de pós-graduação *strictu sensu* das IES em atuação no cenário goiano.

O primeiro resultado mostrou 107 dissertações e 27 teses vinculadas às organizações: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Universidade Estadual de Goiás e Universidade Federal de Goiás.

Após a leitura dos títulos e dos resumos, excluíram-se os seguintes tipos de trabalho: pesquisas com título repetido, revisões bibliográficas, pesquisas que tratam da precarização do trabalho de forma genérica, estudos que abordam profissionais que não são professores, trabalhos que elegem para estudo professores externos ao ensino superior e pesquisas cujos sujeitos são professores que atuam em IES de natureza particular. Constatou-se que somente 14 trabalhos debruçam-se diretamente sobre a temática do professor universitário, compreendendo temas diversos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, que adota prioritariamente uma análise qualitativa dos artigos selecionados, elegeu-se uma sequência crescente baseada no ano de publicação para abordagem de cada trabalho.

Ademais, para cada um dos artigos analisados, foram pontuados a autoria, título, ano de publicação, instituição de origem, objetivo, método, resultados encontrados e dados conclusivos, ressaltando sumariamente as discussões mais relevantes.

4.1 O estado da arte: a produção *strictu sensu* no estado de Goiás

As reformas educacionais adotadas pelo governo brasileiro nos últimos anos produzem efeitos que extrapolam o universo da escola, pois também afetam a natureza do trabalho docente (OLIVEIRA, 2004). A autora acrescenta que novos métodos pedagógicos, políticas educacionais de mercantilização da educação e a adoção da gestão compartilhada nas escolas, por meio do voluntariado, constituem medidas de flexibilização e precarização das relações de trabalho e emprego da classe docente.

Neste contexto, muitas são as problemáticas que merecem uma reflexão crítica, tais como a precarização do espaço físico, a reciclagem do professorado, estudos relacionados à saúde do profissional, a interação entre aluno, família e professor, sobrecarga de trabalho, a assunção de tarefas alheias à formação acadêmica e a contratação de professores temporários pela esfera pública.

Acerca do estudo das questões supramencionadas, e de tantas outras oriundas da realidade docente no País, Oliveira (2004) afirma que existe uma significativa lacuna na produção bibliográfica, tanto sob a ótica das reformas educacionais, que trazem mudanças de cunho pedagógico e gerencial, quanto no que se refere à flexibilização do vínculo de trabalho e emprego destes profissionais.

Seguindo este pensamento, Aimi (2010) especifica que há pouca produção científica acerca do tema da contratação temporária de professores universitários por instituições públicas sob a égide da Lei n. 8.745/93, e que se faz necessário o estudo de tal temática, pois estes professores também estão efetivamente envolvidos na formação do aluno de graduação. O autor acrescenta que a relevância da pesquisa está diretamente relacionada ao aumento da contratação de docentes substitutos, em detrimento da realização de concursos públicos para provimento de cargo efetivo.

Nesta seção, que compreende a análise do estado da arte, utilizou-se como base de dados o banco de teses da CAPES/MEC e como norteadores de pesquisa os termos “precarização” e “trabalho docente”, o que resultou em 515.944 títulos, entre teses e dissertações, oriundos das inúmeras Instituições de Ensino Superior (IES) brasileiras.

Para refinamento, realizou-se uma segunda pesquisa no mesmo banco de dados para verificar a produção acadêmica em Goiás, por meio de um levantamento dos trabalhos realizados pelos programas de pós-graduação *strictu sensu* das IES em atuação no cenário goiano.

O primeiro resultado mostrou 107 dissertações e 27 teses advindas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, Pontifícia Universidade Católica de Goiás e Universidade Estadual de Goiás e Universidade Federal de Goiás. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão mencionados no método, constatou-se que 14 trabalhos abordam diretamente a temática do professor universitário, compreendendo temas variados.

Quadro 1 – Produção *strictu sensu* no Estado de Goiás

Instituição	Ano	Autor(a)	Título
UFG	2001	Enilda Rodrigues de Almeida Bueno	Fenomenologia e a resignificação do trabalho docente.
UFG	2002	Edna Duarte Souza Borba	Formação e profissionalização docente - um retrato delineado a partir do estudo das licenciaturas das IEES-1991-1998.
UFG	2008	Lucia Maria de Assis	Avaliação institucional e prática docente na educação superior: tensões, mediações e impactos.
PUC	2010	Cristiano Alexandre Dos Santos	A dimensão política no(a) Professor(a) da licenciatura em História das UnUs de Goiás e Morrinhos Da UEG (1999-2010).
UFG	2013	Jose Carlos da Silveira Freire	Autonomia da práxis docente na universidade: condições e possibilidades.
PUC	2013	Alessandra Ramos Demito Fleury	O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública: o caso dos

			professores de Odontologia da Universidade Federal de Goiás.
PUC	2014	Lucia Sandra Goncalves	A expansão da rede de educação profissional, científica e tecnológica: implicações nas relações e condições de trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.
UFG	2015	Silvana Sabino de Oliveira Silva	A docência universitária na perspectiva do professor enfermeiro.
UFG	2015	Alex Carrer Borges Dias	Qualidade de vida no trabalho de docentes de fisioterapia no município de Goiânia.
UFG	2016	Karla Siqueira Lottermann	Trabalho docente em saúde: desafios e perspectivas.
UFG	2016	Suelaynne lima da Paz	Políticas para educação superior e suas implicações no trabalho, profissão e profissionalização docente em unidades acadêmicas da Universidade Federal de Goiás (UFG).
UFG	2016	Suzana Ribeiro Lima Oliveira	Formadores de profissionais em Geografia e identidade(s) docente(s).
PUC	2016	Simone da Costa Estrela	Política das licenciaturas na educação profissional: o ethos docente em (des) construção.
UFG	2017	Jane Darley Alves dos Santos	A formação no curso de licenciatura em Química UFG/Goiânia: a relação entre a formação e o trabalho docente.

Dos 12 trabalhos empíricos acessados na íntegra¹, verificou-se que o estudo das relações de trabalho e emprego do docente universitário é

¹Não foi possível ter acesso aos trabalhos intitulados “Fenomenologia e a resignificação do trabalho docente” e “Formação e profissionalização docente - um retrato delineado a partir do estudo das licenciaturas das IEES-1991-1998” para fins de análise, uma vez que a base de dados pesquisada forneceu apenas o título, ano da publicação, autoria e instituição de origem. Outros repositórios foram consultados, mas sem sucesso, a saber: Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da UFG (<https://repositorio.bc.ufg.br/tedef/>); Banco de Teses e Dissertações do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFG (<https://ppge.fe.ufg.br/>); Google acadêmico.

abordado, em sua maioria, sob a ótica da reestruturação produtiva do capital e do modelo de gerenciamento estatal baseado no neoliberalismo, com reflexões que corroboram a precarização e a alienação desta classe de trabalhadores.

A flexibilização das relações trabalhistas atuais germinou como consequência do processo de reinvenção do capitalismo após a crise do mercado consumidor ocidental, oriunda da saturação do sistema fordista de produção (GURGEL, 2014). O Estado brasileiro que se reconfigura em resposta à recuperação da ordem capitalista, propõe uma abertura política e econômica bem como a dissolução das barreiras entre as esferas pública e privada, por meio da privatização e da retomada de concessões de serviços públicos a particulares.

Neste contexto, Vieira e Maciel (2011) evidenciam que o universo educacional também é reorganizado de forma mais flexível, e que o docente temporário, também chamado de substituto, eventual, colaborador, dentre tantas denominações que evidenciam o caráter fugaz do vínculo laboral, é uma figura cada vez mais presente na realidade das universidades públicas, o que justifica a necessidade de investigação acadêmico-científica acerca das questões que constituem a atuação desta classe docente, com envolvimento direto destes profissionais como sujeitos de pesquisa.

Contudo, dos trabalhos identificados no levantamento, apenas na pesquisa intitulada “A dimensão política no(a) Professor(a) da licenciatura em História das UnUs de Goiás e Morrinhos Da UEG (1999-2010)” houve menção à inclusão de professores temporários no rol de sujeitos de pesquisa. E para identificação das possíveis e principais contribuições que tais trabalhos trazem para o desenvolvimento do tema proposto, é pertinente destacar, sumariamente, cada uma das pesquisas listadas no QUADRO 1, indicando os objetivos, método, discussão e conclusão.

Na pesquisa de Assis (2008), objetivou-se refletir acerca da avaliação institucional dos cursos de graduação, realizada pelo MEC, e seus desdobramentos para os agentes do cenário avaliado, ou seja, docentes, gestores e alunos. Em especial, analisou-se a vivência dos professores em relação a esse processo e as possíveis modificações trazidas na prática docente, constituindo a principal hipótese da pesquisa.

Realizou-se um estudo empírico no qual foram entrevistados coordenadores, professores e estudantes de nove cursos de graduação em três IES do Estado de Goiás. Técnicas oriundas da metodologia qualitativa foram adotadas: grupos focais, entrevistas gravadas e questionários semiestruturados voltados para a análise da percepção dos sujeitos de pesquisa em relação à avaliação institucional.

Para atingir o objetivo proposto, Assis (2008) contextualizou o cenário social, político e educacional de sementeira e germinação dos mecanismos de avaliação da educação no Brasil, afirmando que tais mecanismos estão diretamente relacionados com a postura de reformulação do Estado brasileiro a partir dos anos 1990.

Isso é corroborado, no decorrer do texto, pela revisão de literatura que aponta estudos que relacionam a precarização do trabalho docente com a postura de privatização e flexibilização das relações de trabalho e emprego oriundas da reforma estatal.

Em suma, a autora conclui que a avaliação institucional é uma prática advinda da esfera privada, enquanto ferramenta de avaliação do trabalho docente pautada em critérios mercantilistas e produtivistas. Os cursos de graduação são avaliados sob a ótica da formação de profissionais voltados para uma ordem capitalista reformulada, que exige formação rápida e especializada, ainda que a IES pública possua maior autonomia para lidar com os resultados advindos das avaliações do que a IES privada.

Por sua vez, Santos (2010) objetivou compreender como a dimensão política integra a identidade do professor do curso de Licenciatura em História da Universidade Estadual de Goiás (UEG). Por meio de um método investigativo qualitativo, a autora se propôs a: identificar, na literatura, as diferentes abordagens acerca do sentido da política na modernidade; Reconhecer o vínculo entre educação e política, e as características do professor universitário como intelectual comprometido com o trabalho docente; Compreender os objetivos do ensino superior, particularmente na UEG; Analisar a dimensão política do(a) professor(a) do curso de Licenciatura em História das Unidades Universitárias da cidade de Goiás e Morrinhos.

Estudantes e professores responderam a questionários semiestruturados. Ressalta-se que, em relação aos docentes, foram

entrevistados professores do curso de História da Unidade de Goiás e de Morrinhos, tanto efetivos quanto temporários.

Com base na revisão de literatura, e após análise qualitativa das respostas obtidas por meio dos questionários, Santos (2010) concluiu que a pesquisa demonstrou certa fragilidade por parte da UEG em relação a possíveis interferências de agentes externos, tais como o Governo Estadual e partidos políticos, o que representa uma ameaça à definição da universidade como ambiente acadêmico e político.

Verificou-se que o curso em questão detém acentuada importância política, reconhecida nos documentos analisados, assim como nos depoimentos dos professores e alunos entrevistados. Há liberdade intelectual e condições éticas para o exercício do pensar crítico e da criatividade.

Contudo, a pesquisa comprovou que os docentes enfrentam uma grande contradição, pois apesar de estarem cientes de que devem contribuir para a formação política do discente, estão inseridos em um cenário que dificulta ou impede a realização deste compromisso, uma vez que a reestruturação produtiva do capital implantou formas de proletarização e precarização das condições de trabalho, com foco na infraestrutura física inadequada, reduzido índice de professores efetivos e desvalorização salarial.

E aqui impende destacar que esse trabalho evidencia maior precarização das relações de trabalho e emprego dos professores temporários em relação aos efetivos, uma vez que tais agentes vivenciam o processo de proletarização de forma mais intensa pela ausência de proteção jurídica.

Os professores temporários também sustentam o funcionamento da Universidade, mas são fragilizados pelo medo do desemprego e pela necessidade de sobrevivência familiar, razão pela qual são frequentemente silenciados e impedidos de assumirem a ação política.

Na pesquisa de Freire (2013), o objetivo era compreender as condições e possibilidades da autonomia do exercício da docência na Universidade. O estudo discute a autonomia como emancipação humana, desvelando sua manifestação na prática docente desenvolvida numa universidade pública.

A pesquisa empírica se desenvolveu por meio da aplicação de um questionário semiestruturado para oito professores efetivos, lotados no curso de Pedagogia da Universidade Federal do Tocantins (UFT), e com mais de três

anos de exercício profissional. Foi possível concluir que as concepções de autonomia docente expressas pelos entrevistados em sua maioria, alicerçam-se na ideia de “responsabilidade individual” e “posse e domínio do conhecimento científico” (FREIRE, 2013).

A busca por melhores condições de trabalho docente sugere uma relativa independência de pensar e fazer o trabalho investigativo e pedagógico na Universidade, ao mesmo tempo em que os processos de burocratização cerceiam a inovação e a criatividade, minando a experiência de docência enquanto prática emancipatória que põe em questão o modo de organização e funcionamento da Universidade e da sociedade como um todo.

O autor aponta ainda que o trabalho do docente universitário também é afetado pela mesma lógica de precarização e degradação do trabalho em geral, cuja finalidade é a produção de mais valia na empresa de ensino capitalista.

Nesse contexto, a lógica da produção mercantil tem impelido os docentes a buscarem *status* de professor produtivo, e essa cultura do produtivismo na área acadêmica pode se tornar um grave obstáculo à autonomia da prática docente. É preciso ter em mente que o ritmo do trabalho docente deve ser, antes de tudo, reflexivo, para permitir a construção do pensamento humano alicerçado em bases sólidas.

O estudo de Fleury (2013), delimitado como descritivo e exploratório, tem por objetivo analisar as vivências dos professores que trabalham na Faculdade de Odontologia da UFG, por meio de uma pesquisa documental e também empírica. Esclarece-se que o referencial teórico para interpretação dos resultados foi a Psicodinâmica do trabalho, imbuída de uma ética de defesa da saúde do trabalhador e de sua ação autônoma e transformadora das formas patogênicas de gestão e organização do trabalho.

Argumenta-se que o trabalho docente nas IFES, nos últimos anos, é caracterizado por um processo de flexibilização e precarização oriundo da lógica neoliberal, orientada pelas premissas da eficiência e produtividade que influencia vivências de prazer e sofrimento.

E para compreender como as relações de trabalho e emprego do docente estão se organizando atualmente, buscou-se identificar os elementos que causam vivências de prazer e sofrimento e que se relacionam ao contexto

de trabalho, bem como as estratégias defensivas coletivas utilizadas pelo grupo em relação ao sofrimento gerado pelos constrangimentos no trabalho, verificando as possibilidades de constituição de um espaço de discussão coletivo.

Nos dizeres da autora, a realização da pesquisa se deu por análise documental e entrevistas semiestruturadas com onze docentes que apontaram dados sobre a organização do trabalho, a mobilização subjetiva, o sofrimento, as defesas e as patologias relacionadas ao trabalho. Contudo, também foi feita uma validação dos dados com os próprios participantes da pesquisa, com o propósito de promover um espaço de discussão entre os mesmos.

Os resultados indicam que as vivências de sofrimento se relacionam à sobrecarga, à falta de reconhecimento e aos conflitos presentes nas relações socioprofissionais, e que todos estes elementos se relacionam com a liberdade e a autonomia do professor. As vivências de prazer dos professores estão relacionadas ao convívio com os alunos, à sala de aula e ao significado da profissão docente enquanto capaz de transformar a realidade.

A dissertação desenvolvida por Gonçalves (2014) combinou análise documental e pesquisa exploratória, e objetivou responder às seguintes questões: quais seriam as principais mudanças ocorridas nas relações e condições de trabalho no contexto da expansão da Rede de Educação Profissional, Científica e Tecnológica? Qual a percepção dos trabalhadores sobre as relações e as condições de trabalho no contexto de expansão e reconfiguração da rede, em especial no IFG? Há formas reativas e/ou contrapositivas às mudanças ocorridas nas relações e condições de trabalho?

Foram analisados documentos, relatórios e publicações produzidos pelo Observatório do Mundo do Trabalho da Região Centro-Oeste, órgão constituinte do IFG. A pesquisa empírica deu-se por meio de entrevistas semiestruturadas com gestores, trabalhadores docentes e técnicos administrativos.

Dentre os sujeitos da pesquisa estão os gestores no período da implementação do Plano de Expansão da Rede de Educação Profissional Tecnológica em 2005, os docentes efetivos em exercício à época da pesquisa, dos cursos superiores de licenciatura e bacharelado em Engenharias e

licenciatura da área de ciências humanas, como História e Sociologia. Também foram incluídos os docentes lotados na Reitoria e que exercem atividades administrativas ou função gratificada, afastados ou não do trabalho da docência.

Em relação à participação dos trabalhadores técnico-administrativos, Gonçalves (2014) justifica que a categoria é muito relevante na gestão do sistema educacional, e há uma lacuna nas pesquisas sobre as relações e condições de trabalho deste segmento. Participaram da pesquisa os que compõem a equipe pedagógica, os que atuam na assistência ao servidor, e, também técnicos de laboratório lotados nas áreas de edificações, Engenharia Civil, Elétrica e Química.

Em conclusão, Gonçalves (2014) afirma que a reação ao processo de precarização da carreira e das relações e condições do trabalho tem sido central nas lutas empreendidas pelos trabalhadores em geral, e também pela categoria de professores e técnico-administrativos que atuam na educação profissional e tecnológica.

A precarização e a instalação de um processo de intensificação do trabalho se manifestaram no estudo, principalmente, e conforme a percepção dos sujeitos da pesquisa, em elementos estruturais de suporte ao ensino, à pesquisa e à extensão tanto nos campi como na Reitoria do IFG.

Diversos aspectos negativos que corroboram a precarização foram citados, a saber: ausência de espaço físico necessário ao desenvolvimento do trabalho, demora na estruturação da biblioteca e organização do acervo, falta de estruturação e montagem dos laboratórios de Ciências e de Engenharia, ausência de insumos para as aulas práticas e dificuldade de acesso à internet.

No aspecto da gestão, se destacam: ausência de espaços e mecanismos de participação dos trabalhadores nas decisões institucionais, acúmulo de tarefas, dificuldades dos gestores na organização e gestão do processo de trabalho, dentre outros.

A seguir, o trabalho dissertativo de Silva (2015), elegeu como objeto de investigação a docência universitária do professor enfermeiro, e procurou responder às seguintes questões: como o enfermeiro se torna docente? Como o professor enfermeiro se relaciona com a docência universitária?

Neste contexto, realizou-se um estudo qualitativo, com embasamento teórico em literatura e legislação pertinente, bem como uma abordagem de 10 sujeitos de pesquisa, professores graduados em Enfermagem e que atuam em duas IES públicas (não identificadas no trabalho), por meio de um questionário semiestruturado para verificar a percepção dos mesmos em relação à vivência docente.

Silva (2015) aponta como resultados desta investigação, que o processo de transformação do profissional enfermeiro em professor é gradativo e está diretamente relacionado às experiências profissionais vivenciadas ao longo da carreira, que fornecem suporte para que o mesmo se sinta apto a “abraçar” à docência, não se esquecendo do conhecimento teórico e prático nas áreas da Enfermagem e Educação, sendo este último adquirido no decorrer da própria docência.

A pesquisadora afirma que o enfermeiro se torna um docente universitário por meio de um processo que tem início nas suas experiências familiares e escolares, e avança na Universidade, quando ele direciona suas ações para a pesquisa, monitoria e outras. Há também variáveis motivadoras de ordem pragmática, como a empregabilidade em duas carreiras distintas e convergentes.

A pesquisa de Dias (2015) foi estruturada e publicada na modalidade de dois artigos científicos. O autor realizou uma reflexão acerca da qualidade de vida, com foco na esfera do trabalho e no desenvolvimento desta vertente de estudo ao longo da história, enfatizando as transformações sofridas pela profissão docente e a importância de que o ambiente de trabalho seja salutar e favorável ao desenvolvimento do professor, bem como as relações estabelecidas neste meio, as políticas educacionais adotadas, aspectos físicos, psicológicos e remuneratórios.

O primeiro artigo refere-se a uma revisão integrativa que objetivou selecionar, avaliar e analisar as publicações que tiveram como foco principal a qualidade de vida no trabalho docente. Elegeu-se como base de dados a Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), a *United States National Library of Medicine* (PubMed), bem como uma busca manual de referências bibliográficas nos estudos selecionados, publicados a partir de 2005. A amostra foi composta por sete artigos e uma dissertação.

No artigo em questão, o autor conclui que o fator relacionado à remuneração na qualidade de vida no trabalho docente constitui objeto de maior reclamação por parte dos profissionais, sendo apresentado com escores baixos e insatisfatórios em cinco artigos.

Em contrapartida, o aspecto mais significativo está relacionado à significância da tarefa, que obteve resultados satisfatórios em seis artigos. Concluiu-se que os aspectos relacionados à remuneração/compensação justa devem ter uma atenção maior pelas instituições de ensino, a fim de melhorar a qualidade de vida do trabalho na docência.

Já no segundo artigo, Dias (2015) realizou um estudo transversal e descritivo para avaliar a qualidade de vida no trabalho de docentes fisioterapeutas. A amostra foi definida por conveniência e contou com a participação de 65 docentes dos cursos de Fisioterapia em funcionamento no município de Goiânia (GO), nas seguintes instituições: Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Faculdade Padrão, Faculdade Estácio de Sá, Universidade Salgado de Oliveira (Universo), Universidade Paulista (UNIP), Faculdade Objetivo e Universidade Estadual de Goiás (UEG), campus Escola Superior de Educação Física e Fisioterapia do Estado de Goiás (ESEFFEGO).

Utilizou-se um questionário sociodemográfico elaborado pelo pesquisador e o *Total Quality of Work Life-42* (TQWL-42), que segue os moldes do instrumento da Organização Mundial de Saúde, o WHOQOL-100. O TQWL-42 é composto de 42 questões, divididas igualmente em cinco grandes esferas, a saber: biológica e fisiológica, psicológica e comportamental, sociológica e relacional, econômica e política, e ambiental e organizacional. Todas as questões do TQWL-42 são fechadas e utilizam uma escala de respostas do tipo *Likert*.

No que se refere aos resultados, Dias (2015) conclui que os docentes que atuavam em pós-graduação e/ou exerciam cargo de chefia apresentaram médias significativamente melhores que aqueles que atuavam apenas na graduação. Quanto à satisfação com a renda e com a atividade docente, os resultados também foram significativos, influenciando a qualidade de vida no trabalho.

E sendo assim, infere-se que a atuação em cargos e locais que permitem maior autonomia, posição social e remuneração, assim como a

satisfação com a renda e com a prática docente, influenciaram a qualidade de vida no trabalho dos investigados.

Lottermann (2016) realizou um estudo descritivo, exploratório e multimetodológico, utilizando o instrumento de percepção do tipo atitudinal *Likert*, entrevista semiestruturada e análise documental, com o objetivo de analisar a formação docente e sua prática pedagógica por meio das percepções dos discentes quanto ao processo de ensino-aprendizagem nos cursos de Medicina, Enfermagem e Nutrição de uma instituição de ensino superior do Centro Oeste do país.

A autora pondera que as instituições de ensino superior devem revisar seu papel na educação dos profissionais de saúde. A formação do docente para a docência nas Universidades, em especial na área da saúde, é dada em nível de pós-graduação em áreas técnicas específicas e muitas vezes tais profissionais assumem a docência sem nenhuma preparação prévia. Ademais, os docentes são importantes para o resgate do papel da Universidade como espaço de formação humana, profissional, técnica e libertadora.

Lottermann (2016) esclarece que a população do estudo se constituiu de 54 professores e 150 alunos dos cursos de graduação em Enfermagem, Medicina e Nutrição de uma IES de Goiás, pública e comunitária. O instrumento de coleta de dados abarcou três dimensões: Características do Trabalho Docente; Planejamento do trabalho docente; Relações interpessoais no trabalho docente.

Nas palavras da autora, os dados indicam que os docentes avaliaram como positiva a Dimensão 1, mas os discentes discordaram. Ambos percebem a necessidade de melhorias no que se refere à Dimensão 2: Planejamento do trabalho docente e na Dimensão 3: Relações interpessoais do trabalho docente.

Concluiu-se então, que os alunos são mais críticos às dimensões construídas neste trabalho que os docentes, e que as propostas pedagógicas das instituições podem e devem oportunizar cursos de formação, ou projetos que abram espaço para a formação continuada destes professores. A formação de professores deve ser vista como uma ação contínua, progressiva e que envolva uma perspectiva individual e uma perspectiva institucional.

Na tese de Paz (2016), buscou-se compreender as bases da profissão e profissionalização docente na UFG, e suas relações com as políticas públicas de educação superior a partir de 1990. Para tanto, foram realizadas pesquisas bibliográficas em periódicos nacionais e indexados pela CAPES como Qualis A, e no Grupo de Trabalho¹¹ da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED) no período de 2005-2014, além de consultas no repositório de dissertação e teses da CAPES. Também foram analisadas as produções da Rede Universitas/Br, documentos nacionais sobre as políticas públicas de educação superior, e documentos institucionais da UFG.

Ocorreram 15 entrevistas com gestores acadêmicos e pesquisadores de programas de pós-graduação *stricto sensu* da UFG, pertencentes a três unidades acadêmicas, representativas das áreas de conhecimento de Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas e Humanas.

A seção 2.1.3 do trabalho de Paz (2016) aponta os impactos do Reuni no trabalho docente no magistério superior, destacando o aumento da carga horária de trabalho advinda das políticas de inclusão social, que ocasionaram uma disparidade entre a quantidade de alunos por sala e o quadro de professores disponível para o atendimento das demandas geradas.

Paz (2016) indica ainda o trabalho de Lugão (2011), que pesquisou quatro Universidades Públicas Federais, todas no estado de Minas Gerais, e demonstrou que a contratação de professores temporários também é uma consequência inequívoca do programa de expansão das Universidades Públicas, e antes disto, um resultado da reforma do Estado.

O autor argumenta ainda que as políticas de expansão e de regulação do trabalho docente no magistério superior, alinhadas às novas exigências do capitalismo, vêm alterando as bases da profissão e da profissionalização docente.

Em conclusão, Paz (2016) aponta que, partindo das considerações sobre as mudanças no trabalho docente, é possível visualizar a transformação ocorrida nas bases do magistério superior, tais como: exigência de uma superqualificação docente voltada para as titulações e intensos expedientes de trabalho, a precarização das condições de trabalho pela intensificação e flexibilização das atividades docentes, a desestabilização do plano de cargos e

salários, a degradação das bases coletivas, do ponto de vista formal, que se refere aos sindicatos.

Por sua vez, Oliveira (2016) afirma em seu estudo que a atividade de pesquisa tem sido cada vez mais valorizada no cenário universitário, em detrimento da docência, e que por conta disto é relevante estudar a identidade docente, com foco nas práticas que caracterizam esta modalidade de atuação.

Nesse contexto, definiu-se como objetivo geral a compreensão do processo formativo do professor aliado à prática profissional, refletindo acerca dos aspectos que contribuem para a caracterização deste profissional e como o mesmo está atuando na formação de professores em Geografia.

A autora pretendeu responder às seguintes perguntas, no caso específico da formação em Geografia: os professores formadores de profissionais em Geografia se identificam com sua profissão? Que elementos eles definem como delineadores dessa identidade? Como foram construindo esses elementos ao longo de seu exercício profissional? Qual o papel dessa identificação na qualidade da formação pretendida?

Trata-se de uma pesquisa qualitativa que abarca a fase bibliográfica, documental, entrevistas e observações, e o período de coleta de dados ocorreu entre junho de 2014 e junho de 2015. Os sujeitos de pesquisa são docentes dos cursos de graduação em Geografia de quatro instituições de ensino superior (4 professores de cada IES).

Os participantes deveriam ser atuantes nas atividades da IES, ter assiduidade, manter um bom relacionamento com o corpo discente, realizar o trabalho previsto no plano de trabalho e ensino, e não ter problemas administrativos no âmbito da Instituição.

De acordo com Oliveira (2016), existem elementos diversos que influenciam na construção da identidade docente, tais como questões ideológicas, políticas, sociais, familiares, e que este processo de construção é contínuo e ocorre em cenários variados.

Em relação aos resultados, a pesquisa atingiu o objetivo geral, e identificou, na narrativa dos sujeitos e também na observação das aulas ministradas pelos mesmos, os fatores motivadores da escolha pela profissão, a forma como a vivência pessoal está atrelada à escolha de práticas pedagógicas e ao valor que o professor dá ao aluno.

A esse respeito, a autora afirma que apesar de valorizarem o aluno durante a entrevista, muitos professores preferem se dedicar à pesquisa e ao laboratório, ao invés da atuação em sala de aula.

Sendo assim, Oliveira (2016) conclui que, o trabalho do docente no ensino superior em Geografia deve ter como preocupação precípua a formação de um profissional crítico e consciente de seu papel enquanto cidadão, uma vez que o objetivo fundamental da docência em Geografia é a formação de sujeitos reflexivos e participativos na sociedade.

A autora Estrela (2016) objetivou analisar o *ethos* docente na Licenciatura em Ciências Biológicas do Instituto Federal Goiano – Campus Rio Verde. De forma específica, intencionou-se realizar uma retrospectiva da história dos Institutos Federais e da formação docente e a inserção das licenciaturas em instituições técnicas, compreender o *ethos* da formação de professores na instituição escolhida.

A abordagem da pesquisa é multimetodológica e contempla a análise dos dados empíricos colhidos em questionário, com base nas categorias: profissão professor-professora, formação, valorização e proletarianização; Concepção e o contraditório na escolha da profissão docente; Elementos constitutivos do *ethos* docente: tridimensionalidade e Licenciatura em Ciências Biológicas (Campus Rio Verde). Os sujeitos da pesquisa são 11 professores-formadores e 12 egressos.

Na pesquisa, Estrela (2016) apontou que houve aumento na oferta de cursos de licenciatura no IFs, em respeito à exigência legal, o que demonstra ampliação nas áreas do conhecimento, uma vez que há diversidade de cursos.

Contudo, existe conflito entre o Projeto Pedagógico do curso de Licenciatura investigado e as ações educativas propostas, uma vez que a maioria dos egressos não quer atuar no magistério, e um dos pontos negativos apontados é a desvalorização da profissão. As fragilidades indicam que há uma negação da identidade docente por parte dos jovens licenciados.

Já nas respostas dos professores-formadores foi possível verificar que as disciplinas de conteúdos pedagógicos e a prática pedagógica, componentes curriculares obrigatórios, revestiram-se somente de cumprimento da burocracia legal. Dessa forma, a ausência da *práxis* no desenvolvimento das atividades

formativas do curso interfere na não convergência de um *ethos* docente dos egressos e dos professores-formadores.

E finalizando a análise dos trabalhos, tem-se a pesquisa de Santos (2017) que tratou da formação de professores no curso de Licenciatura em Química da UFG, tomando como objeto de investigação a formação e o trabalho docente desenvolvidos no processo formativo dos licenciandos do curso investigado.

Buscou-se responder às seguintes questões: quem são os docentes e discentes? Suas trajetórias de vida e formativas; como está sendo construída a identidade política dos docentes? Qual a concepção de docência ou trabalho docente que permeia o curso de licenciatura em Química/UFG? Qual a concepção de ensino/aprendizagem se apresenta na aula universitária? Qual a relação entre formação e trabalho na visão dos sujeitos investigados (professores e alunos)? Qual a função social dos professores de Química na visão dos licenciandos?

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa com fase exploratória, trabalho de campo e análise e tratamento do material empírico e documental. A entrevista semiestruturada foi realizada com 20 professores do curso em questão, sendo gravada e posteriormente transcrita. Já a entrevista narrativa foi realizada com 27 alunos, do quinto e do sexto período do curso de licenciatura em Química/UFG/noturno, e foi escrita pelos mesmos.

O trabalho aponta para a seguinte conclusão: a formação, tendo como eixo a epistemologia da prática, é concebida num sentido amplo e pragmático sem ter como referência o trabalho docente. Contudo, a autora afirma que se trata de uma formação composta por diversas relações, a saber: a identidade política construída no curso; a concepção de docência; a função social do professor de química, entre outras. São mediações que serão fundamentais para desnaturalizar e problematizar a relação formação/trabalho docente, tendo como possibilidade a práxis política e pedagógica dos professores.

Acerca do tipo de método investigativo adotado nas pesquisas supramencionadas, a maioria elegeu o método qualitativo de coleta e análise de dados, e apenas dois trabalhos optaram por uma combinação de métodos. A esse respeito, Iglesias e Alfinito (2006) esclarecem que esta combinação consiste em uma abordagem multimetodológica (AMM) que alia perspectivas

diversas, com foco na contribuição positiva que cada uma das abordagens, quantitativa e qualitativa, pode trazer para o processo de pesquisa.

A “mistura” metodológica é o resultado da progressão acadêmica e científica, que requer diversidade na análise de problemas que corroboram hipóteses subjetivas (IGLESIAS e ALFINITO, 2006).

Um estudo poderá incluir abordagens qualitativas e quantitativas em diferentes fases do processo de pesquisa sem concentrar-se necessariamente na redução de uma delas a uma categoria inferior ou em definir a outra como sendo a verdadeira abordagem da pesquisa. Barton e Lazarsfeld (1955), por exemplo, sugerem a utilização da pesquisa qualitativa no desenvolvimento de hipóteses que serão posteriormente testadas por meio de abordagens quantitativas (FLICK, 2009, p. 43).

Conforme esclarecido por Flick (2009), trata-se de uma integração de métodos ao longo das fases do estudo, que também pode ser chamada de triangulação, na qual diferentes abordagens metodológicas aliam-se para a compreensão de um tema.

E para expandir o universo de estudos de áreas do conhecimento que requeiram abordagens multifacetadas no processo de compreensão do objeto pesquisado, como é o caso das ciências sociais e aplicadas, a triangulação pode resultar em uma ampliação metodológica com alargamento da discussão teórica, validação e confiabilidade dos resultados alcançados na pesquisa, uma vez que métodos adotados de forma isolada podem trazer limitações à pesquisa em si (FLICK, 2009).

Após a análise das 12 pesquisas, verificou-se que os estudos enfatizam a precarização das relações de trabalho e emprego do professor universitário sob a ótica da mercantilização da atividade docente, da sobrecarga de trabalho, exigências alheias à formação acadêmica, expropriação da autonomia pedagógica, insatisfação em relação à política de cargos e salários, deficiência na qualidade de vida do trabalhador no âmbito organizacional, dentre outras problemáticas.

Todas essas questões são interpretadas pelos pesquisadores dos trabalhos analisados como medidas de flexibilização e precarização trabalhista, oriundas do neoliberalismo e da postura assumida pelo Estado brasileiro após a reforma gerencial, e as investigações desenvolvidas versam, primordialmente, acerca da realidade do docente efetivo, ignorando a percepção do professor temporário.

REFERÊNCIAS

AIMI, D. S. **A realidade do professor substituto nas universidades da região sul do Brasil**: contribuições para qualidade do trabalho docente. 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Santa Maria. RS, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/6934>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

ASSIS, L. M. **Avaliação institucional e prática docente na educação superior**: tensões, mediações e impactos. 2008. 249 f. Tese (Doutorado em Educação) -Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/1069>>. Acesso em: 15 jun.2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo terminado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 1 jul. 2017.

DIAS, A. C. B. **Qualidade de vida no trabalho de docentes de fisioterapia no município de Goiânia**. 2015. 118 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4941>>. Acesso em: 1 jul.2017

FERREIRA, D. C.K.; ABREU, C. B. M. Professores Temporários: flexibilização das contratações e condições de trabalho docente. **Trabalho e Educação**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, 2014. p. 129-139. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/download/7553/5844>>. Acesso em: 3 jul. 2017.

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública**: o caso dos professores de Odontologia da Universidade Federal de Goiás. 2013. 297 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2013. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/1763>>. Acesso em: 15 jun.2017.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução de Joice Elias Costa. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FREIRE, J. C. S. **Autonomia da práxis docente na universidade**: condições e possibilidades. 2013. 150 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade

Federal de Goiás, Goiânia, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/3295>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

ESTRELA, S. C. **Política das licenciaturas na educação profissional: o ethos docente em (des)construção**. 2016. 189 f. Tese (Doutorado em Educação) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/3499>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

GONÇALVES, S. L. **A expansão da rede de educação profissional, científica e tecnológica: implicações nas relações e condições de trabalho no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás**. 2014. 220 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2014. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/2199>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

GURGEL, C. R. M. Braverman, o Estado e a “administração consensual”. **Cadernos EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v.12, n. 4, 2014. p.803-828. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/17005_>> Acesso em: 4 ago. 2017.

_____. Para além da reforma do estado – crises e limites da razão liberal. **Administração Pública e Gestão Social**. São Paulo, v. 9, n.3, 2017. p.159-170. Disponível em: <<http://www.apgs.ufv.br/index.php/apgs/article/download/1320/pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2017.

IGLESIAS, F.; ALFINITO, S. A abordagem multi-metodológica em comportamento do consumidor: dois programas de pesquisa na oferta de serviços. **RPOT**. Santa Catarina, v. 6, n. 1, 2006. p. 138-165. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7896>>. Acesso em: 6 ago. 2017.

LAVAL, C. **A Escola não é uma empresa: O neo-liberalismo em ataque ao ensino público**. Tradução de Maria Luiza M. de Carvalho e Silva. Londrina: Planta, 2004.

LOTTERMANN, K. S. **Trabalho docente em saúde: desafios e perspectivas**. 2016. 170 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/6068>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

LUGÃO, R. G. **Consequências, limites e potencialidades na implementação do programa Reuni em IFES de MG: um estudo multicaso**. 2011. 72f. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Administração) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2011. Disponível em:

<<https://www.locus.ufv.br/handle/123456789/1950?show=full>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 89, 2004. p. 1127-1144. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010173302004000400003&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 2 set. 2017.

OLIVEIRA, S. R. L. **Formadores de profissionais em Geografia e identidade(s) docente(s)**. 2016. 225 f. Tese (Doutorado em Geografia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/5864>. Acesso em: 12 ago. 2017.

PAZ, S. L. **Políticas para educação e suas implicações no trabalho, profissão e profissionalização docente em unidades acadêmicas da Universidade Federal de Goiás (UFG)**. 2016. 239 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/6505>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

STANDING, G. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury Acad, 2011.

SANTOS, C. A. **A dimensão política no(a) Professor(a) da licenciatura em História das Unus de Goiás e Morrinhos Da UEG (1999-2010)**. 2010. 253 f. Tese (Doutorado em Ciências Humanas) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/handle/tede/744>>. Acesso em: 2 set. 2017.

SANTOS, J. D. A. **A formação no curso de licenciatura em química UFG/Goiânia: a relação entre a formação e o trabalho docente**. 2017. 253 f. Tese (Doutorado em Química) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/6920>>. Acesso em: 1 jun. 2017.

SILVA, S. S. O. **A docência universitária na perspectiva do professor enfermeiro**. 2015. 133 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/4714>>. Acesso em: 2 set. 2017.

VIEIRA, R. A.; MACIEL, L. S. B. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, número especial, 2011. p. 156-169. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639902/7465>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

Evidências de precarização em contratos de professor substituto

RESUMO: a pesquisa objetiva identificar evidências de precarização em contratos de professor substituto no ensino superior público. Para isso, compreende-se que esse profissional é membro de uma nova classe proletária, fruto de um regime capitalista financeiro que perpetua a prática de extração de mais-valor em todas as atividades realizadas pelo ser-humano, incluindo o capital intelectual. O método utilizado refere-se a um estudo exploratório quantitativo, com análise dos Relatórios de Carga Horária do ano de 2016 apresentados por docentes efetivos e substitutos atuantes na Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás. Escolheu-se o ano de 2016 por conveniência. Dentre outras evidências, constatou-se que a carga horária total exercida pelos professores substitutos foi consideravelmente maior do que a dos professores efetivos, na proporção de 1 substituto para 5 efetivos. Indica-se também a realização de atividades que extrapolam as atribuições legais do professor substituto, quais sejam, ministrar aulas. Isto posto, julga-se pertinente sugerir a realização de um estudo da legislação que regulariza as relações de trabalho e emprego do professor temporário.

Palavras-chave: Professor temporário. Relações de trabalho e emprego. Práticas precarizantes.

ABSTRACT: the research aims to identify evidence of precariousness in substitute teacher contracts in public higher education. For this, it is understood that this professional is a member of a new proletarian class, the result of a financial capitalist regime that perpetuates the practice of extracting more value in all activities performed by the human being, including intellectual capital. The method used refers to a quantitative exploratory study, with analysis of the Workload Reports for 2016 presented by effective teachers and substitutes working in Regional Catalão of the Federal University of Goiás. The year 2016 was chosen for convenience. Among other evidences, it was found that the total workload of substitute teachers was considerably higher than that of effective teachers, in the ratio of 1 substitute to 5 teachers. It also indicates the accomplishment of activities that extrapolate the legal attributions of the substitute teacher, that is, to teach classes. Therefore, it is pertinent to suggest a study of the legislation that regulates the employment relations of temporary teachers.

Keywords: Temporary teacher. Labor and employment relations. Precarizing practices.

1. INTRODUÇÃO

A classe trabalhadora contemporânea, identificada por Antunes (2018) como um novo tipo de proletariado, deve ser compreendida essencialmente como uma classe plurifacetada, composta por todas as manifestações de venda de força de trabalho, nas áreas da agricultura, indústria e serviços.

O novo proletariado de que trata o autor, é o resultado de profundas transformações manifestadas pelo sistema capitalista de produção, que se reinventa e renova sua capacidade de expropriação do trabalho humano para obtenção de mais-valor².

Neste cenário, evidencia-se o advento do maquinário informacional-digital, ou seja, máquinas e tecnologia, especialmente as TICs, a serviço do aprimoramento da produção em suas diversas etapas, e como consequência, desemprego, subemprego e a exploração do proletariado.

Torna-se necessário à manutenção de um regime capitalista financeiro, o desenvolvimento de um mercado de trabalho composto por relações empregatícias caracterizadas pela flexibilidade, precarização, insegurança e perda de direitos por parte dos trabalhadores, tanto nas economias centrais quanto periféricas (ANTUNES, 2018). O trabalhador deve atender à demanda da maximização do lucro, redução de custos e ampliação de práticas que flexibilizam os contratos de trabalho, extinguindo-os em alguns casos.

Antunes (2018) indica também a terceirização como um mecanismo de extração de mais-valor, não só na esfera privada, mas “(...) no interior do serviço público, por meio do enorme processo que introduziu práticas privadas (...) no interior de atividades cuja finalidade original era produzir valores socialmente úteis, como saúde, educação, previdência, etc.” (ANTUNES, 2018, p. 58).

E como prática de flexibilização do vínculo empregatício em atividades socialmente úteis, que passam a agregar o mercado de venda de serviços e a exploração do capital humano intelectual³, cita-se a contratação de professores

² Antunes (2018) esclarece que a extração de mais-valor implica na forma de exploração da força de trabalho humana pelo sistema capitalista de produção, que objetiva extrair o excedente de trabalho para gerar lucro.

³ O capital humano intelectual consiste na potencial realização de atividades não manuais, geralmente relacionadas à esfera de serviços e que atualmente se encontram em franca exploração pelo Capitalismo (ANTUNES, 2018).

temporários por Instituições de Ensino Superior Públicas, respaldada pela atual Constituição Federal brasileira, e que tem sido cada vez mais adotada.

Com base na revisão integrativa que resultou no artigo intitulado *Relações de trabalho e emprego do docente temporário no ensino superior: uma análise do estado da arte*, verificou-se que não há estudos semelhantes a esta pesquisa que tenham sido promovidos no cenário da produção *strictu sensu* no Estado de Goiás, justificando assim a relevância das análises realizadas.

Neste contexto, o artigo busca identificar evidências da precarização no exercício da docência em regime de contratação temporária, que corroborem a hipótese de que a contratação e atuação destes profissionais constitui uma prática precarizante que os insere na esfera do novo proletariado de que trata Antunes (2018).

Para isto, realizou-se um estudo de caráter exploratório que analisou, de forma quantitativa, as atividades profissionais exercidas por professores substitutos e efetivos na Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás, com base nos Relatórios Consolidados de Carga Horária do ano de 2016 (documento no qual são registradas as atividades ao longo do ano letivo).

A escolha do ano de 2016 foi feita por conveniência. Realizou-se um sorteio entre o período de 2008 a 2017, e o ano de 2016 foi contemplado para o estudo exploratório, identificando a carga horária destinada a cada uma das atividades passíveis de execução pelo docente ao longo do ano, o que gerou comparações entre as atividades desempenhadas pelos docentes efetivos e temporários.

A próxima seção trará o desenvolvimento do referencial teórico. A seguir tem-se o método adotado para análise dos dados quantitativos, resultados e discussão.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Alinhando-se ao argumento de que o capitalismo converge todos os setores da sociedade, em maior ou menor grau, em fontes de extração de mais-valor, e que o Estado, ao adotar práticas da iniciativa privada na administração da res pública, submete atividades socialmente úteis à

mercadorização, Laval (2004) afirma que a lógica pedagógica das escolas⁴ contemporâneas tende a responder às demandas da economia, ou seja, uma escola a serviço do capital.

O autor desenvolve sua reflexão no livro intitulado *A Escola não é uma empresa*, argumentando que o sistema capitalista neoliberal reclama a transformação da escola em uma instituição utilitarista, monopolizada por uma ordem socioeconômica de interesses mercadológicos que exalta a lógica do diploma enquanto instrumento de validação social e produto a ser consumido.

Laval (2004) relaciona a revolução industrial com o início das transformações da lógica escolar. Em uma breve retrospectiva histórica, distinguem-se três períodos emblemáticos: a escola enquanto instituição que integra o indivíduo à Nação, por meio do idioma, práticas culturais e noções de política; a escola que atende à demanda do setor industrial, formando mão de obra técnica; a escola atual, que serve aos interesses da sociedade de mercado, qualificando o profissional para lidar com oscilações sociopolíticas que implicam, entre outras consequências, em instabilidade empregatícia.

A respeito da relação entre a sociedade de mercado e a produção de conhecimentos, evidencia-se uma tendência atual: “(...) mobilizar saberes cada vez mais numerosos, sob seu duplo aspecto de fatores de produção e mercadoria” (LAVAL, 2004, p. 25). Nesse sentido, a lógica pedagógica deve “produzir” uma espécie de trabalhador flexível, que seja reativo frente a um mercado de trabalho inconstante, mostrando proatividade, domínio de ferramentas tecnológicas e capacidade de discernimento com foco na eficácia.

O trabalhador passa a ser definido com base na aprendizagem acumulada, e aptidão em aplicar este aprendizado em situações diversas. A escola também deve assumir modelos mais flexíveis de ensino, e trabalhar no sentido de combater a especialização do conhecimento em prol da multiplicidade de competências.

Em relação à manipulação do sistema escolar público por um Estado que contribui para a manutenção das condições necessárias ao desenvolvimento e perenidade dos interesses privados capitalistas, Standing (2011) afirma que a educação superior está sendo pressionada na direção da

⁴ O termo escola é utilizado em sentido amplo, ou seja, refere-se a instituições de ensino de todos os níveis escolares.

formação de um “capital humano” legitimado pela expedição de diplomas e certificados que criam a ilusão de que o indivíduo é reconhecido pela sociedade como “alguém especial”.

A mercantilização da educação é uma evidência da atuação da iniciativa privada na esfera pública por meio de mecanismos de administração que impõem um “modelo de negócios”, além da expropriação da liberdade pedagógica e intelectual do corpo docente. O estudante passa a ser visto como consumidor, e a universidade como uma empresa comercial (STANDING, 2011).

Fazer ciência no interior das universidades seria, então, capitalizar o saber e transformá-lo em conhecimento útil para o desenvolvimento da produção, ou seja, a submissão das ciências à lógica de acumulação do capital.

O que deve restar claro, é que as relações socioeconômicas hodiernas, a agenda política estatal e a incorporação de valores privados na educação pública são reflexos de um Estado neoliberal que se configura na era da globalização mercantil (FONTES, 2010). E isto se dá pela imposição, na segunda metade do século XX, do que Fontes (2010) veio a chamar de capital-imperialismo.

A efetivação do capitalista depende “(...) da exploração do mais-valor e do disciplinamento da população à sua subalternização, (...) força de trabalho, disponível para o capital e incorporada ao mundo mercantil” (FONTES, 2010, p. 217).

Em consonância à exploração do conhecimento humano pelo capitalismo neoliberal, há também o surgimento de uma classe trabalhadora que se encontra à margem das relações de trabalho e emprego originalmente pautadas pela seguridade de direitos (STANDING, 2011).

A era da compra de serviços como produção material, e a exploração de mão de obra cada vez mais debilitada pela expropriação de sua dignidade não distingue idade, gênero, cultura, qualificação profissional e nacionalidade, ou seja, o precariado de que fala Standing (2011), é uma classe de trabalhadores explorados amplamente diversificada.

Em contrapartida, Antunes (2018) amplia sua crítica reflexiva a respeito deste novo proletariado, ao afirmar que o precariado não se trata de uma

classe nova e totalmente divergente das relações já existentes no mercado de trabalho, ao contrário, pois “(...) deve ser compreendido como parte constitutiva do nosso proletariado desde sua origem, o seu polo mais precarizado (...)”. (ANTUNES, 2018, p. 68/69).

Sendo assim, questiona-se se, no contexto de uma escola cuja prática pedagógica esteja em consonância com as exigências do neoliberalismo, o professor contratado por tempo determinado constitui em um exemplo de trabalhador precarizado, com vínculos flexíveis e severamente inseguros.

Reafirmando a condição de precariedade, Vieira e Maciel (2011) acreditam que:

O professor temporário é comumente sobrecarregado, ficando assim sem as devidas condições de tempo para estudo, de remuneração para a manutenção da vida, sem expectativa de continuidade do seu trabalho, ou em poucas palavras, sem condições de trabalho necessárias (VIEIRA e MACIEL, 2011, p. 162).

Nos moldes culturais brasileiros, a obtenção de um diploma de nível superior é amplamente valorizada, tanto pelo senso comum, que o interpreta como um caminho para ascensão social, quanto para o desenvolvimento profissional e sociocultural do indivíduo e da coletividade (SEVERINO, 2008).

A esse respeito, o que se verifica nos últimos 30 anos é o crescimento progressivo da iniciativa privada no ensino superior, conforme nos esclarece Severino (2008), ao afirmar que em 1996 as instituições públicas respondiam por 23% do total de Instituições de Ensino Superior (IES) em funcionamento no país. Contudo, dados cadastrais registrados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) em 2005, mostraram que das 2.165 instituições, apenas 231 eram públicas, o que correspondia a 10,7% do total.

Com efeito, este autor argumenta que para compreender o crescimento do setor privado na educação superior é imprescindível ter em mente que na atual conjuntura mundial, a sociedade brasileira é tomada por um intenso processo de globalização econômica e cultural, conduzido pela expansão da economia capitalista que se apoia no paradigma neoliberal. Este cenário é caracterizado pela

(...) minimização do Estado, priorização da lógica do mercado na condução da vida social, o incentivo à privatização, a defesa do individualismo, do consumismo, da competitividade e da iniciativa privada. No concernente à educação, prevalece a teoria do capital humano, ou seja, a da preparação de mão-de-obra para o mercado de trabalho (SEVERINO, 2008, p. 76-77).

Enquanto as instituições privadas seguem a lógica do mercado na oferta de seus serviços educacionais, as universidades públicas enfrentam a necessidade de inovar para atender às necessidades apresentadas por uma sociedade em franca modernização e desenvolvimento, ao mesmo tempo em que resistem às determinações que lhe são feitas pela política neoliberal imperante (SEVERINO, 2008).

E com o intuito de retomar o crescimento do ensino superior público, entre 2007 a 2012, o Governo Federal desenvolveu o Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), visando o aumento do número de vagas para ingressantes, redução da evasão, maior mobilidade estudantil, interação entre as universidades e o ensino básico, profissional e tecnológico, concursos públicos para docentes e técnicos administrativos, expansão de *campi* e municípios atendidos.

A interiorização do ensino superior proporcionou uma expansão no país, ao se elevar o número de municípios atendidos por universidades federais de 114 para 272, um crescimento de 138%. Ainda no âmbito da integração e do desenvolvimento regional, destacam-se a criação de 47 novos *campi* entre 2011 e 2014 (MEC, 2014).

O Programa REUNI pode ser considerado uma das mais importantes políticas públicas praticadas pelo Governo Federal em prol de um ensino superior público e de qualidade (MEC, 2014). Mas ainda que tenha fomentado a criação e ampliação de IES, o aumento de vagas nos cursos de graduação e o acesso mais democrático à universidade, a atuação da iniciativa privada não foi contida.

De acordo com o último Censo do Ensino Superior, divulgado pelo INEP em 2016, em um intervalo de 20 anos, o número total de IES subiu 161%, sendo que na rede privada a alta foi de 197%, e no setor público de 40%. Das 2.407 IES espalhadas pelo país, 88% são particulares. Os dados também mostram que há 353 mil docentes em IES brasileiras, sendo que 53% deles estão na área privada.

Já o total de funcionários técnico-administrativos gira em torno de 428 mil, divididos em partes iguais na iniciativa privada e na pública. Sem considerar o tamanho das IES e a participação de terceirizados, há uma média

de 717 funcionários para cada instituição pública, e 102 para cada instituição particular.

Em especial no Estado de Goiás, no qual se encontra a organização escolhida como campo para esta pesquisa, existem atualmente 8 IES públicas cadastradas pelo Ministério da Educação, e 106 instituições particulares (PORTAL MEC, 2018). Esses números fomentam o interesse pela coleta dos dados e análise dos resultados que seguem à descrição do método.

3.MÉTODO

O método aqui apresentado refere-se a um estudo comparativo, com abordagem quantitativa e compreende a delimitação do estudo realizado, por meio da descrição do campo de pesquisa, do procedimento de coleta dos documentos, da abordagem teórica que norteou a análise dos dados, e do tipo de análise estatística dos resultados obtidos.

Para viabilizar um estudo comparativo e exploratório, foram analisados os Relatórios Consolidados de Carga Horária – Ano Base 2016, das 9 Unidades Acadêmicas Especiais (UAEs) que compõem a Regional Catalão da Universidade Federal de Goiás, levando-se em conta os dados dos professores efetivos e temporários. A escolha do ano de 2016 se deu por conveniência.

3.1 Universidade Federal de Goiás/Regional Catalão

A UFG foi criada pela Lei n. 3.834C/60, e é uma autarquia pública federal de ensino superior, que goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, conforme estabelecido no art. 2º do Estatuto em vigor (aprovado pela portaria n. 9 de 23/01/14-MEC e disponível no sítio institucional da UFG)

Encontra-se dividida em quatro regionais, a saber: Regional Catalão, Regional Goiânia (que abarca o Campus de Aparecida de Goiânia), Regional Goiás, Regional Jataí e Regional Cidade Ocidental, sendo esta última ainda fase de implantação.

Em relação ao campo de pesquisa, a Regional Catalão foi criada em 1982, e se tornou Campus Avançado (CAC) da UFG 07 de dezembro de 1983, com o objetivo primário de fomentar a qualificação de professores e da mão de obra das empresas privadas locais e regionais, contribuindo para o crescimento

e desenvolvimento socioeconômico de Catalão e Região (informações coletadas sítio institucional da RC/UFG).

Com o passar dos anos, e aliando-se a necessidade de atender à demanda regional pelo ensino de graduação, novos cursos foram ofertados e atualmente a RC/UFG é composta por 9 UAes que oferecem 14 cursos na modalidade bacharelado, 13 cursos na modalidade licenciatura, 10 programas de Mestrado e 2 programas de Doutorado, além de atividades *latu sensu*.

3.2 Descrição do estudo: das fontes documentais

Ao longo do ano letivo, o professor que ministra aula na Universidade Federal de Goiás deve preencher um relatório online, disponível no Sistema Acadêmico de Atividades Docentes (SICAD), para fins comprovação das atividades desempenhadas ao longo do período.

Após a apresentação e aprovação dos Relatórios de Carga Horária de todos os professores, o SICAD gera um Relatório Consolidado para cada Unidade Acadêmica, contendo o total de carga horária lançada em cada uma das 12 modalidades de atividades previstas. Neste contexto, todos os Relatórios Consolidados de Carga Horária – Ano Base 2016, das UAes da RC/UFG foram analisados.

3.2.1 Procedimento de coleta de dados das fontes documentais

Neste tópico, detalhar-se-á o caminho percorrido pela pesquisadora para coletar os Relatórios Consolidados de Carga Horária – Ano Base 2016, referentes aos docentes efetivos e temporários em exercício no ano de 2016 na RC/UFG.

Em um primeiro momento, a pesquisadora encaminhou um memorando ao Diretor da RC/UFG em exercício à época da coleta, informando-o da realização da pesquisa em questão e solicitando que os relatórios fossem disponibilizados para análise, uma vez que tais documentos se encontram disponíveis no Sistema Integrado de Atividades Acadêmicas da UFG (SIGAA/UFG), e somente pessoal autorizado possui acesso direto, por meio de senha e login individual⁵.

⁵ A direção da RC/UFG disponibilizou uma via dos documentos para análise, uma vez que a pesquisadora não possui acesso ao sistema de dados específico.

Posteriormente, enviou-se um memorando ao Departamento de Pessoal da RC/UFG solicitando que fosse informada a quantidade de professores substitutos e efetivos lotados em cada uma das 9 UAes durante o ano de 2016, bem como os nomes completos dos docentes para que a pesquisadora pudesse fazer a identificação dos mesmos junto aos Relatórios de Carga Horária. Todas as solicitações supramencionadas foram atendidas.

3.3 Procedimentos de análise das fontes documentais

Como o professor temporário que atuou na RC/UFG durante o ano de 2016 se envolveu com as atividades administrativas, de ensino, pesquisa e extensão? Quantitativamente, como se deu este envolvimento se comparado ao trabalho do professor efetivo? E ainda, as relações de trabalho e emprego destes professores temporários podem ser caracterizadas como flexíveis e precárias?

Para responder a tais questionamentos, o conteúdo das fontes documentais coletadas foi analisado sob os aspectos das 12 categorias de atividades que podem ser desempenhadas, levando-se em consideração a quantidade de carga horária total em cada categoria, e a quantidade de docentes efetivos e temporários em exercício no ano de 2016 em cada UAE.

O procedimento de análise dos documentos teve início com uma primeira leitura minuciosa, após a organização em ordem crescente, com base no total de docentes lotados em cada Unidade. Em seguida foram identificados quem eram os professores efetivos e quem eram os temporários, por meio dos nomes fornecidos pelo DP/RC/UFG.

Cada Relatório Acadêmico foi analisado de forma individual para fins de contagem da carga horária total, que é o resultado da soma de cada carga horária lançada individualmente por cada docente nas 12 categorias de atividades, quais sejam: Carga Horária Executada; Carga Horária Contratada; Carga Horária do Afastamento; Carga Horária Teórica de Ensino; Carga Horária Prática do Ensino; Carga Horária Acessória; Carga Horária em Orientação; Carga Horária em Projetos; Carga Horária em Atividades de Extensão; Carga Horária em Qualificação; Carga Horária em Atividade Administrativa; Carga Horária Acadêmica Especial.

Após a referida contagem, elaborou-se um quadro para especificar, por categoria, a Carga Horária total em 2016 dos professores substitutos por UAE. Isso também com os docentes efetivos, para fins comparação.

3.4 Aspectos éticos do estudo

Ainda que se trate de documentos de caráter público, o acesso direto aos mesmos é atribuído somente a determinados servidores da UFG cujo cargo e/ou função assim o exige. Desta forma, a pesquisadora solicitou a disponibilização dos mesmos pela Direção da RC/UFG, respeitando todos os aspectos éticos e preservando o sigilo da identidade dos professores.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta sessão serão apontadas situações de carga horária, caracterizando sobrecarga de trabalho e restrição de atividades, bem como a expropriação técnica sofrida por estes profissionais ao serem excluídos do processo decisório da organização, ainda que lhe seja exigido o cumprimento de obrigações advindas da esfera do docente efetivo, o qual participa integralmente da tomada de decisão.

4.1 Atividades do professor substituto na Regional Catalão

De acordo com as informações prestadas pelo Departamento de Pessoal (DP) da RC/UFG, havia 53 professores substitutos e 261 professores efetivos lotados na Regional durante o ano de 2016.

Quadro 1 – Total de professores substitutos e efetivos por Unidade Acadêmica Especial (UAE)

Unidade Acadêmica Especial	Quantitativo de Professores Substitutos	Quantitativo de Professores Efetivos
Biotecnologia (IBIOTEC)	20	69
Educação (FAE)	3	36
Engenharia (FENG)	6	35
Física e Química (UAEFQ)	3	27
Geografia (IGEO)	1	14

Gestão e Negócios (CGEN)		2		12	
História e Ciências Sociais (INHCS)		3		22	
Letras e Linguística (UAELL)		7		16	
Matemática e Tecnologia (IMTec)		8		30	
Total	9	Total	53	Total	261

A IBIOTEC, que oferece os cursos de graduação em Ciências Biológicas (Bacharelado e Licenciatura), Ciência da Computação, Educação Física, Enfermagem e Psicologia apresentou o maior quantitativo de contratações atípicas, aproximadamente 38% do total. Verifica-se, ao extremo, que a IGEO, ofertante do curso de graduação em Geografia (Bacharelado e Licenciatura), contratou apenas um professor temporário no ano de 2016⁶.

Contudo, não é prudente concluir que a distribuição de professores substitutos dentre as 9 (nove) UAes que compõem a RC/UFG é realizada com base na quantidade de cursos de graduação que se encontra a cargo de cada Unidade, uma vez que este fato, isoladamente, não constitui critério para contratação temporária, nos termos da Lei n. 8.745/90:

Art. 1º Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei.

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

IV - admissão de professor substituto e professor visitante;

X - admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

§ 1º A contratação de professor substituto de que trata o inciso IV do caput poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de: (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

I - vacância do cargo; (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus.

⁶ Todas as informações relativas à oferta de cursos de graduação citadas nesta sessão foram coletadas no sítio institucional da RC/UFG.

A título de exemplo, destaca-se a IMTec que, apesar de ofertar diretamente três cursos de graduação, Licenciatura em Matemática (presencial e à distância) e Bacharelado em Matemática Industrial, manteve durante o ano de 2016, 8 professores substitutos, ou seja, 15% do total da RC/UFG. Faz-se necessário esclarecer, que a demanda de aula atendida por esta Unidade não se origina somente dos três cursos supramencionados, mas em grande parte de 11 outros cursos de graduação em funcionamento na Regional, e que oferecem disciplinas ministradas por professores lotados na IMTec.

Neste contexto, ressalta-se o disposto no parágrafo único do art. 10 da Resolução n.373/94/CCEP, o qual determina que no edital de seleção para professor substituto deva constar a indicação da (s) disciplina (s) que será ministrada pelo candidato contratado. Entretanto, verifica-se o descumprimento desta determinação, uma vez que não há nem nos editais de seleção e nem no contrato de prestação de serviço a menção prévia e específica da (s) disciplina (s).

Para corroborar esta afirmação, foram analisados todos os editais de seleção para professor substituto publicados no ano de 2016 com vagas direcionadas à RC/UFG, totalizando 7 editais e 23 vagas (fonte: site da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional de Recursos Humanos da Universidade Federal de Goiás – aba concursos e editais).

Baseando-se em uma constatação empírica oriunda do vínculo laboral da pesquisadora com a organização estudada, verifica-se que a distribuição de disciplinas é feita antes do início de cada semestre letivo, podendo ocorrer adequações durante o exercício do semestre.

A seguir, apresenta-se um detalhamento da carga horária de trabalho exercida pelos professores substitutos e efetivos, considerando as espécies de atividade definidas no Relatório Consolidado de Carga Horária – Ano Base 2016 das UAes analisadas, e a listagem de professores fornecida pelo DP\RC\UFG.

Quadro 2 – Carga Horária total em 2016 de professores substitutos por UAE

UAE	EXEC	CHC	AFA	TEO	PRA	ACE	ORI	PRO	EXT	QUA	ADM	ESP
IBIOTEC	16.393	24.907	0	2159	3225	4938	700	3292	529	1249	152	149

FAE	4.576	4670	0	1258	50	2526	0	200	103	136	84	219
FENG	5417	6971	0	1144	344	3041	352	100	106	240	16	74
UAEFQ	896	3960	0	544	352	0	0	0	0	0	0	0
IGEO	128	1083	0	80	48	0	0	0	0	0	0	0
CGEN	3571	3520	0	768	60	1531	320	40	280	62	0	510
INHCS	1686	2232	0	532	12	958	64	0	0	120	0	0
UAELL	5993	8087	0	2144	304	2499	40	120	139	625	36	86
IMTec	7944	9069	0	2666	148	5088	0	40	0	0	0	0

Quadro 3 – Carga Horária total em 2016 de professores efetivos por UAE

UAE	EXEC	CHC	AFA	TEO	PRA	ACE	ORI	PRO	EXT	QUA	ADM	ESP
IBIOTEC	118.25 3	121.44 0	882	12.5 13	10.7 25	13.939	17.5 85	21.2 49	2.17 7	14.2 82	20.0 32	4.86 9
FAE	59.204	59.772	3.00 0	9.31 5	1.79 0	9.647	5.06 4	10.2 59	2.22 5	6.91 9	1.90 8	4.07 7
FENG	52.206	50.532	240	5.78 6	2.87 1	10.174	5.67 4	7.38 1	816	9.42 2	7.22 6	2.61 6
UAEFQ	48.861	47.520	1.94 5	4.46 2	3.73 5	10.291	8.71 8	6.47 4	1.30 2	2.32 9	8.07 7	1.62 7
IGEO	23.708	22.880	0	2.08 4	1.33 6	5.295	3.63 8	3.67 0	338	912	4.25 3	2.10 2
CGEN	19.797	19.647	0	3.31 9	513	3.411	2.40 8	2.36 9	279	3.06 1	3.01 4	1.42 3
INHCS	39.599	38.720	0	5.23 9	1.60 4	7.901	5.94 1	6.32 9	1.07 1	2.11 2	6.64 9	2.51 3
UAELL	25.838	28.160	1.28 0	2.93 0	564	3.386	4.24 2	4.26 9	489	940	5.92 8	1.80 6
IMTec	51.779	51.615	0	7.18 0	1.84 4	12.321	3.28 8	4.73 2	1.30 0	8.37 6	11.2 65	2.47 3

EXEC – Carga Horária Executada

AFA – Carga Horária do Afastamento

PRA – Carga Horária Prática do Ensino

ORI – Carga Horária em Orientação

EXT – Carga Horária em Atividades de Extensão

ADM – Carga Horária em Atividade Administrativa

CHC – Carga Horária Contratada

TEO – Carga Horária Teórica de Ensino

ACE – Carga Horária Acessória

PRO – Carga Horária em Projetos

QUA – Carga Horária em Qualificação

ESP – Carga Horária Acadêmica Especial

De acordo com a redação do art. 52, caput, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, as Universidades são instituições pluridisciplinares que devem promover atividades de ensino, pesquisa e extensão. São os chamados três pilares que alicerçam a docência superior no País, além das responsabilidades administrativas assumidas pelos professores no exercício de cargos e/ou funções de gestão.

E para verificar o grau de envolvimento quantitativo dos professores substitutos que trabalharam na RC/UFG em 2016 com cada uma destas atividades, foram realizadas análises estatísticas comparativas e de distribuição de frequência, dos dados quantitativos coletados, e também da legislação pertinente a este tipo de contratação.

Para o cálculo da Carga Horária Total de Ensino (CHTE), realizou-se a soma dos valores de carga horária teórica, prática e acessória, considerando os dados dos Quadros 2 e 3: **CHTE = TEO + PRA + ACE.**

O resultado demonstra que a CHTE dos 53 professores substitutos equivale a 36.419, ou seja, 78% da carga horária total executada em 2016 (EXEC), e a média semanal de trabalho no ensino é de aproximadamente 13 horas. Para o professor efetivo, constatou-se que: a CHTE é de 154.175, ou seja, 35% da carga horária total executada em 2016 (EXEC).

Julgou-se relevante realizar uma análise pontual da média de CHTE semanal, nas três UAes cuja incidência de professores substitutos em 2016 é maior: IBIOTEC, IMTec e UAELL.

Quadro 4 – CHTE na semana

UAE	Total de professores substitutos	Média da CHTE na semana	Total de professores efetivos	Média da CHTE na semana
IBIOTEC	20	16	69	10
IMTec	8	19	30	13
UAELL	7	13	16	8

Constata-se que nas três UAes, a CHTE atribuída aos professores substitutos por semana é consideravelmente maior que a CHTE atribuída aos docentes efetivos, ressaltando que tanto os professores substitutos quanto os efetivos podem ser contratados em regime de 20 ou 40 horas semanais, mas

os docentes efetivos são comumente contratados para o regime de Dedicção Exclusiva (DE).

Daí depreende-se a primeira consideração relativa a uma prática precarizante do proletariado no cenário do neoliberalismo, conforme argumenta Antunes (2018): a atribuição da CH de ensino, que é uma atividade das duas categorias de professores, é distribuída de forma desigual, em uma proporção de 5 efetivos para 1 substituto.

Se pelo inciso IX, art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), regulamentado pela Lei nº. 8.745/93, o professor substituto deve ser contratado em casos de excepcional interesse público, sendo diretamente vinculado à lacuna provisória de um docente efetivo, suas atribuições de ensino deveriam corresponder ao que era efetivamente exercido pelo docente que está sendo substituído. Entretanto, percebe-se que ocorre aproximadamente uma atribuição do dobro de CH.

Trata-se, como bem elucida Antunes (2018), da exploração de uma atividade produtiva imaterial, que durante o incerto período de sua vigência é sugada ao excesso, uma vez que o professor temporário pode ser desligado do quadro de professores a qualquer momento, de acordo com o interesse da Administração Pública.

A respeito do envolvimento com pesquisa, extensão e práticas administrativas, não há previsão do exercício de tais atividades no contrato de trabalho temporário. Alia-se a este argumento o que determina o princípio da legalidade no âmbito da Administração Pública, ou seja, só é permitido fazer o que a lei autoriza, e o que está expresso nos editais de seleção é apenas a execução de atividades de ensino.

Contudo, a CHTE dos professores substitutos corresponde a 78% da CH total, sendo necessário identificar em quais atividades foram distribuídos os 22% restantes. Nesse sentido, realizou-se análises comparativas de distribuição de frequência para verificar se há diferenças estatísticas significativas entre os dados totais observados nas categorias de CH executadas pelas duas classes de professores, com base na CH contratada e CH efetivamente cumprida.

Quadro 5 – Diferença entre a CH total contratada e a executada em 2016 pelos professores por UAE

UAE	TPS	EXEC	CHC	RESÍDUO	TPE	EXEC	CHC	RESÍDUO
IBIOTEC	20	16.393	24.907	- 8.514	69	118.253	121.440	- 3.187
FAE	3	4.576	4.670	- 914	36	59.204	59.772	- 568
FENG	6	5.417	6.971	- 1.554	35	52.206	50.532	1.674
UAEFQ	3	896	3.960	- 3.064	27	48.861	47.520	1.341
IGEO	1	128	1.083	- 955	14	23.708	22.880	828
CGEN	2	3.571	3.520	51	12	19.797	19.647	150
INHCS	3	1.686	2.232	- 546	22	39.599	38.720	879
UAELL	7	5.993	8.087	- 2.094	16	25.838	28.160	- 2.322
IMTec	8	7.944	9.069	-1.125	30	51.779	51.615	164
TOTAL		46.604				491.451		

TPS – Total de Professores Substitutos

TPE – Total de Professores Efetivos

Os valores do Quadro 5 evidenciam que em 100% das Unidades, a CH executada é divergente da CH contratada, nas duas classes de professores, ou seja, a frequência com que estes valores divergem é de 100%.

Em relação aos professores substitutos, verificou-se uma frequência de aproximadamente 89% de carga horária residual negativa. Em oito das nove UAES, a CH executada é menor que a CH para a qual os professores foram contratados.

Já para os professores efetivos, a frequência é de aproximadamente 34% de carga horária residual negativa, em somente três das nove UAES a CH executada é menor que a CH contratada. Entretanto, ressalta-se que para cada 1 professor substituto haviam 5 professores efetivos.

Com base nos editais de seleção, o professor substituto é contratado exclusivamente para realizar atividades de ensino. Nesse sentido, a CH executada (EXEC) refere-se ao valor esperado de CH a ser cumprida por estes profissionais, e que deveria ser igual à CHTE. Contudo, há uma diferença em 7 das 9 UAES analisadas.

Quadro 6 – Diferença entre a CH total executada e a CH das atividades ensino, extensão, pesquisa e administrativas pelos professores substitutos por UAE

UAE	EXEC	CHTE	EXT	PRO	ADM
IBIOTEC	16.393	10.322	529	3292	152
FAE	4.576	3.834	103	200	84
FENG	5.417	4.529	106	100	16
UAEFQ	896	896	0	0	0
IGEO	128	128	0	0	0
CGEN	3.571	2.359	280	40	0
INHCS	1.686	1.502	0	0	0
UAELL	5.993	4.947	139	120	36
IMTec	7.944	7.902	0	40	0

O Quadro 6 indica que a CH total atribuída a atividades de extensão é de 1.157 (soma de todos os valores da coluna EXT), ou seja, 2,5% da EXEC, a CH total para projetos de pesquisa é de 3.792 (soma de todos os valores da coluna PRO), que equivale a 8% da EXEC, e a CH total para ações administrativas é de 288 (soma de todos os valores da coluna ADM), 0,6%, um percentual inexpressivo.

A mesma análise também foi realizada para a classe de professores efetivos, para fins de comparação.

Quadro 7 – Diferença entre a CH total executada e a CH das atividades ensino, extensão, pesquisa e administrativas pelos professores efetivos por UAE

UAE	EXEC	CHTE	EXT	PRO	ADM
IBIOTEC	118.253	37.177	2.177	21.249	20.032
FAE	59.204	20.752	2.225	10.259	1.908
FENG	52.206	18.831	816	7.381	7.226
UAEFQ	48.861	18.488	1.302	6.474	8.077
IGEO	23.708	8.715	338	3.670	4.253
CGEN	19.797	7.243	279	2.369	3.014
INHCS	39.599	14.744	1.071	6.329	6.649
UAELL	25.838	6.880	489	4.269	5.928

IMTec	51.779	21.345	1.300	4.732	11.265
-------	--------	--------	-------	-------	--------

A carga horária total atribuída a atividades de extensão é de 9.997 horas (2,27% da EXEC), e a carga horária total para projetos de pesquisa é de 66.732 (15% da EXEC). Ao se comparar os percentuais de CH-EXT entre as duas classes de professores, conclui-se que a proporção de atividades de extensão realizada pelo professor substituto é maior que a do professor efetivo, em relação ao total de CH-EXEC por cada classe.

Portanto, evidencia-se outro aspecto da precarização do trabalho do professor substituto: exploração do trabalho intelectual do professor substituto no exercício de atividades de pesquisa e extensão não previstas em contrato e, portanto, não remuneradas. É uma espécie de terceirização que gera mais-valor e contribui para o objetivo capitalista da escola a serviço da economia, qual seja, “(...) a produção do saber eficaz” (LAVAL, 2004, p.33).

E aqui se destaca a omissão contratual do modelo de instrumento utilizado pela UFG em 2016, para celebrar o vínculo jurídico com o professor substituto. Em sua cláusula primeira, o contrato traz a seguinte redação:

A CONTRATANTE, de conformidade com a Lei nº 8.745/93, com alterações decorrentes da Lei nº 9.849/99, tendo em vista o que consta do Processo nº_____, ajusta os serviços do CONTRATADO, para exercer as funções de **PROFESSOR SUBSTITUTO**, a Nível de Professor _____, _____ horas, com título de _____, junto à Regional _____, Área/Disciplina: _____.⁷

Verifica-se que não há especificação das funções que serão desempenhadas pelo contratado, mas apenas que o mesmo exercerá funções de professor substituto, evidenciando uma lacuna normativa que poderia ensejar diversas ponderações, seja pela falta de definição das atribuições, seja porque não há norma interna que regule a atuação do professor substituto no âmbito da UFG, salvo a Resolução n.373/94/CCEP que trata especificamente do processo seletivo, e que se encontra desatualizada.

Em relação ao envolvimento do professor substituto no processo de tomada de decisão da organização, é necessário promover uma reflexão acerca da constituição do corpo docente da UFG que, de acordo com o art. 100 do Estatuto, se dará “(...) por professores pertencentes ao quadro efetivo da

⁷ Os espaços em branco são preenchidos de acordo com as normas complementares do edital de seleção, e ainda que conste o campo para informação da disciplina, a mesma não é mencionada, mas apenas a área de atuação.

UFG que desempenham suas atividades peculiares de acordo com a legislação em vigor e com as resoluções da Universidade”.

Nesse contexto, infere-se que a classe de professor temporário, independentemente do tipo de vínculo jurídico firmado (substituto, visitante, monitor, tutor, etc.), não é considerada parte do corpo docente, uma vez que não se caracteriza pela relação de estabilidade de que goza o servidor legalmente investido em cargo público.

Sendo assim, é possível indicar outra prática precarizante, uma vez que as normas internas de maior expressão material editadas pela UFG, (Regimento Interno e Estatuto) não se aplicam ao professor contratado por tempo determinado. A princípio, tal classe se encontra à margem do processo decisório da organização, não sendo considerado docente e não participando de processos deliberativos.

Contudo, a redação do art. 100 do Estatuto da UFG corrobora a adoção de condutas divergentes por parte do gestor, com base nos dados expostos logo a seguir, produzindo efeito vinculante quanto à forma de composição do Colegiado da Unidade Acadêmica Especial, nos moldes do art. 82, XI do Regimento:

Art. 82. Integram o Colegiado da Unidade Acadêmica Especial:

(...);

XI – docentes da Unidade Acadêmica Especial em quantitativo a ser definido em Resolução do Conselho Gestor da regional da UFG, a partir de proposta encaminhada pelo Colegiado da Unidade Acadêmica Especial, garantindo-se que, no mínimo, 70% dos membros do Colegiado sejam professores da UFG;

(...).

Com base no artigo supramencionado, afirma-se que há uma exclusão dos professores substitutos do processo decisório das UAEs da RC/UFG, por não serem os mesmos considerados docentes, gerando uma segregação de classes que deveriam estar sujeitas ao mesmo rol legislativo.

No entanto, destaca-se que tal como afirmado anteriormente acerca das possíveis condutas adotadas com base na interpretação regimental, trata-se de uma exclusão relativa, uma vez que 3 professoras substitutas lotadas na IBIOTEC em 2016 registraram o cumprimento de CH administrativa, especificando a participação em reuniões departamentais (processo deliberativo). Este fenômeno também é identificado em outras Unidades.

Quadro 8 – Carga Horária Administrativa (ADM) dos professores substitutos em 2016

UAE	Total de professores substitutos	Total de professores que registraram ADM	Total de professores que não registraram ADM
IBIOTEC	20	3	17
FAE	3	1	2
FENG	6	1	5
UAEQ	3	0	3
IGEO	1	0	1
CGEN	2	0	2
INHCS	3	0	3
UAELL	7	1	6
IMTec	8	0	8

Ressalta-se que todos os professores que computaram CH administrativa, declararam apenas a participação em reuniões departamentais, o que permite concluir que a inclusão dos mesmos no processo decisório da organização se dá de forma restrita, pois não há registro formal de participação em comissões e/ou cargos. Ademais, do total de 53 professores, 6 registraram a execução de atividades administrativas no ano de 2016, compreendendo 11% do universo.

A legislação federal é taxativa ao determinar que o professor substituto não pode “ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança” (art. 9º, inciso II da Lei n. 8745/93), restringindo sua atuação. Ademais, o professor não poderá receber funções, atribuições ou encargos exorbitantes à tarefa de ministrar aula (art. 9º, inciso I da Lei n. 8745/93; art.4º, inciso I da Resolução n.373/94/CCEP/UFG).

Neste sentido, contrariando o que disciplina a legislação interna à UFG, o professor substituto da RC/UFG em 2016, enquanto componente do novo proletariado de que trata Antunes (2018) e de forma mais específica, um

exemplo do que Standing (2011) veio a chamar de o precariado, foi submetido à expropriação ilegal de sua força de trabalho quando exerceu atividades de pesquisa e extensão.

O contrato por tempo determinado não fornece a estabilidade necessária ao trabalhador que vislumbra um futuro no mercado de trabalho, com possibilidades de ascensão e progressões na carreira. Ao contrário, pois o que se verifica é um vínculo fragilizado pela possibilidade de rompimento contratual antes da data prevista, e proibição de recontratação por um lapso temporal, a fim de evitar a caracterização de vínculo empregatício que gere direitos e obrigações semelhantes as do docente efetivo.

A que se considerar também a incerteza das atividades que serão desempenhadas, expropriando do professor temporário o domínio do conteúdo do ofício e da natureza da tarefa (LAVAL 2004) ao mesmo tempo em que o sobrecarrega de carga horária excedente, muitas vezes gerada após a sua contratação.

Este profissional está inserido no cenário do capitalismo dito por Laval (2004) como flexível, que submete o trabalhador a uma empregabilidade mutável e incerta, em alinhamento às demandas da economia atual e a uma lógica de mercado que terceiriza serviços públicos essenciais, para baratear custos e promover a inserção da iniciativa privada na res pública.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Estatuto da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2014. 54 p. Disponível em: <https://www.ufg.br/up/1/o/ESTATUTO_da_UFG_2014.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2017.

_____. Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo terminado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 1 jul. 2017.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 ago. 1997. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70320/65.pdf>>. Acesso em: 1 jul. 2017.

_____. Ministério da Educação. **Relatório de consulta avançada de instituições públicas de ensino superior no Estado de Goiás**. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 21 jul. 2017.

_____. Resolução nº 373, de 02 de março de 1994. **Disciplina o processo seletivo para a contratação de Professor e Pesquisador Visitante Estrangeiro, Professor Visitante e Professor Substituto e revoga as Resoluções de nº 312 e 313**. Disponível em: <https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CE_PEC_1994_0373.pdf>. Acesso em: 2 mai. 2017.

FONTES, V. **O Brasil e o capital imperialismo: teoria e prática**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPSJV/Editora UFRJ, 2010.

LAVAL, C. **A Escola não é uma empresa: O neo-liberalismo em ataque ao ensino público**. Tradução de Maria Luiza M. de Carvalho e Silva. Londrina: Planta, 2004.

SEVERINO, A. J. O ensino superior brasileiro: novas configurações e velhos desafios. **Educar**, Curitiba, n. 31, p. 73–89, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/er/n31/n31a06>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

STANDING, G. **The Precariat:** The New Dangerous Class. London: Bloomsbury Acad, 2011.

VIEIRA, R. A.; MACIEL, L. S. B. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, número especial, 2011. p. 156-169. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639902/7465>>. Acesso em: 2 ago. 2017.

O docente temporário no ensino superior: uma análise normativa

Resumo: objetiva-se analisar os documentos de caráter jurídico-normativo em vigor, que regulamentam as relações de trabalho e emprego dos professores em regime de contratação temporária, para verificar se há evidências de flexibilização e precarização de tais relações. As organizações escolhidas como campos de pesquisa são: Universidade Federal de Goiás; Universidade Estadual de Goiás; Universidade de Rio Verde. Realizou-se um levantamento documental para categorizar, quantificar e qualificar a legislação que rege as relações empregatícias, com base nas dimensões da flexibilização e precarização de que tratam os trabalhos dos autores Standing (2011) e Spreitzer, Cameron e Garrett (2017). Foi possível identificar práticas precarizantes das relações laborais em foco, tanto de forma explícita, por meio de regulamentação que cerceia e/ou flexibiliza garantia de direito, quanto por omissão do ordenamento jurídico vigente, ao não tratar de questões relativas a atuação destes profissionais.

Palavras-chave: Professor temporário. Relações de trabalho e emprego. Legislação.

Abstract: The objective of this study is to analyze the legal and normative documents that regulate the employment relationships of temporary hired teachers, to verify if there is evidence of flexibilization and precariousness of such relationships. The organizations chosen as research fields are: Federal University of Goiás; State University of Goiás; University of Rio Verde. A documentary survey was carried out to categorize, quantify and qualify legislation governing employment relationships, based on the flexibilization and precariousness dimensions of the authors Standing (2011) and Spreitzer, Cameron and Garrett (2017). It was possible to identify precarious practices of labor relations in focus, both explicitly, through regulations that curtail and / or flexibilize the guarantee of law, or by omission of the current legal system, by not addressing issues related to the performance of these professionals.

Keywords: Temporary teacher. Labor and employment relations. Legislation.

1. INTRODUÇÃO

Antunes (2001) afirma que não houve, em toda era moderna, tamanha manifestação de degradação e precarização da força humana de trabalho como o que se verifica nas manifestações contemporâneas oriundas da reestruturação produtiva neoliberal⁸.

Flexibilizar e precarizar arranjos trabalhistas é uma demanda do capitalismo financeiro⁹, que se manifesta na realidade socioeconômica hodierna tanto dos países centrais quanto periféricos (ANTUNES, 2018). O autor acrescenta que o proletariado atual assiste ao desmantelamento de direitos e garantias trabalhistas, enquanto se submete a uma lógica de subserviência que envolve a exploração da força de trabalho em todos os níveis de manifestação social.

Nesta realidade, a classe trabalhadora docente também é afetada pela reorganização do trabalho sob os moldes do neoliberalismo, e a legitimação do contrato de trabalho por tempo determinado corrobora práticas de precarização e alienação das relações de trabalho e emprego destes profissionais (FERREIRA e ABREU, 2014).

A contratação de professores por prazo determinado para atender a finalidade prevista no inciso IX, art. 37 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) e regulamentada pela Lei nº. 8.745/93, qual seja, suprir excepcional necessidade de interesse público, há muito se desviou de sua finalidade excepcional, uma vez que a adoção deste arranjo se tornou prática recorrente no ensino público.

Como exemplo, cita-se o levantamento realizado por Silva e Ramos (2017) que indica o quantitativo de professores substitutos contratados pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) entre os anos de 1996 a 2017. Os dados demonstram que durante o intervalo temporal pesquisado, a UFPE

⁸ Antunes (2001) esclarece que a reestruturação produtiva é uma consequência da crise estrutural vivenciada pelo capital após o declínio do sistema fordista de produção, com indícios de falência já no início da década de 1970. Destaca-se nesse cenário, a retração do consumo em virtude do desemprego, aliada ao enfraquecimento do “Estado do bem-estar social”.

⁹ O capital financeiro acelera seu crescimento a partir do final da década de 1970, como característica de um novo ciclo do capital, pautado pela especulação financeira, e como consequência, o mercado de trabalho também sofre profundas transformações de caráter precarizante das relações trabalhistas (ANTUNES, 2018).

contratou um total 4.251 professores substitutos, com destaque para o ano de 2002 que apresentou o maior contingente de contratações, 288 profissionais.

Neste contexto, é possível afirmar que o professor contratado por tempo determinado se encontra resguardado por uma legislação que assegura os mesmos direitos, deveres e garantias que norteiam a relação de trabalho e emprego do docente efetivo? De forma específica: há evidências de práticas precarizantes na legislação que atualmente regulamenta a contratação temporária docente?

Para Vieira e Maciel (2011), esta modalidade de contratação é caracterizada pela ausência ou mitigação de direitos trabalhistas, não havendo estabilidade e nem isonomia em relação ao vínculo efetivo. Contudo, para afirmar assertivamente que esse docente se encontra em uma situação de fragilidade normativa, faz-se necessário analisar a legislação atual.

Sendo assim, objetiva-se analisar os documentos de caráter jurídico-normativo¹⁰ em vigor, que regulamentam as relações de trabalho e emprego dos professores em regime de contratação temporária, nas organizações escolhidas como campos de pesquisa, para verificar se há evidências de flexibilização e precarização de tais relações.

Para isto, realizou-se um levantamento documental para categorizar, quantificar e qualificar a legislação que rege as relações empregatícias, com base nas dimensões da flexibilização e precarização de que tratam os trabalhos dos autores Standing (2011) e Spreitzer, Cameron e Garrett (2017).

Ressalta-se que tais autores desenvolveram em seus estudos uma análise do mercado de trabalho sob a ótica das relações privadas, e, sendo assim, para este trabalho, os pesquisadores depararam-se com a necessidade de ampliação dos conceitos das dimensões classificatórias para fins de abarcar práticas específicas às relações de trabalho e emprego na esfera da Administração Pública.

A próxima seção trará o desenvolvimento do referencial teórico. A seguir tem-se o método adotado para a análise dos dados, resultados e discussão.

¹⁰ Adotou-se neste trabalho, a conceituação de norma jurídica proposta por Aguiar (2017), qual seja padrões de comportamento social/jurídico manifestados pelos indivíduos em um determinado contexto, mediante motivação e com consequências reforçadoras ou punitivas. Em suma, trata-se da função social do direito.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A norma jurídica como manifestação social

O comportamento social dos indivíduos é regulado por normas jurídicas, que atuam de forma coercitiva para cercear condutas socialmente indesejadas (AGUIAR, 2017). Trata-se da função social do direito, por meio de uma “rede comportamental jurídica” que coloca a norma em ação.

Os comportamentos jurídicos, assim como os econômicos, científicos etc., são somente aqueles que, além de aumentarem ou diminuir a probabilidade de punição a determinado delito, o fazem na forma socialmente requerida, isto é, aquela considerada pela sociedade como mais adequada à sua sobrevivência, reprodução e bem-estar (AGUIAR, 2017, p. 116).

A sociedade produz normas para sua autopreservação. E sendo assim, o ordenamento jurídico deve se adequar aos fenômenos sociais com base na evolução das interações entre os indivíduos, mas, sobretudo, dentro de um contexto socioeconômico que se encontra em constante alinhamento às demandas do capital financeiro, conforme já mencionado.

No cenário do estudo proposto, Laval (2004) pondera que a sociedade, e mais especificamente o modelo escolar em vigor, submetem-se a um conjunto de normas reguladoras que validam a qualificação de um trabalhador flexível.

Esse trabalhador flexível é moldado por uma “escola neoliberal que designa um certo modelo escolar que considera a educação como um bem essencialmente privado e cujo valor é, antes de tudo, econômico” (LAVAL, 2004, p. 11).

Ora, se o sistema capitalista neoliberal financeiro exige que a escola trabalhe em prol da preparação de trabalhadores multidisciplinares e passivos em relação à um mercado de trabalho instável e flexível, é necessário que a norma jurídica, enquanto reposta a um comportamento social recorrente, seja editada no sentido de regulamentar os novos arranjos trabalhistas que se configuram na era da prestação de serviços.

Neste contexto, autores Standing (2011) e Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) realizaram pesquisas que apontam o surgimento e proliferação de relações trabalhistas pautadas pela precarização e flexibilização sob aspectos diversos, ou seja, sob dimensões classificatórias.

2.2. Dimensões da precarização

Standing (2011) aponta sete dimensões de precarização das relações de trabalho e emprego que devem ser analisadas para identificação de relações trabalhistas pautadas pela insegurança.

Quadro 1 – Sete Dimensões da precarização

Formas de garantias do trabalho e emprego – dimensões da precarização	Conceito	Expansão conceitual para análise na administração pública
1 Garantia de mercado de trabalho	Oportunidades adequadas de renda-salário (...)realçado por um compromisso governamental de pleno emprego.	Dispositivos que tratam da definição e criação dos contratos temporários, duração do contrato e situações de contratação; O contrato temporário não garante o pleno emprego?;
2 Garantia de vínculo empregatício	Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante.	Hipóteses de contratação e dispensa. Procedimentos de contratação.; Prazo de duração contratual. Quantidade de vagas. Responsabilidade civil e penal.
3 Segurança no emprego	Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade "ascendente" em termos de status e renda.	Possibilidade de progressão. Cargos e funções que podem ou não ser exercidas; O contrato temporário cria o nicho no emprego, mas não garante a permanência.
4 Segurança do	Proteção contra acidentes	Jornada de trabalho. Hora

trabalho	e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para mulheres, bem como compensação de contratempos.	extra (compensação). Registro e controle de ponto. Folga. Férias Obrigação de participar em compromissos que contém carga horária.
5 Garantia de reprodução e habilidade	Oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamentos de trabalho, e assim por diante, e oportunidade de fazer uso dos conhecimentos.	Participação nas atividades de pesquisa e extensão.
6 Segurança de renda	Garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas.	Aspectos da remuneração; Formas de pagamento; Descontos; Valores; Pgto. de hora extra; Pgto. de hora noturna; Insalubridade e periculosidade; Ajudas de custo; Diárias; Indenizações e compensações diversas.
7 Garantia de representação	Possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito a greve.	Participação em eleições no âmbito da Universidade, tanto como candidato quanto como eleitor; Representação nos Órgãos Gestores; Direito de petição.

Nos dizeres de Standing (2011), para caracterização de uma relação de trabalho e emprego estável e segura, o trabalhador deve contar com uma política governamental que lhe permita ampla inserção no mercado de trabalho, ou seja, garantia de pleno emprego. Ademais, o trabalhador deve ter a oportunidade de ascender na carreira e aprimorar suas habilidades, sem o

risco de que sua atividade laboral seja extinta, com oportunidades de mobilidade “ascendente” em termos de status e renda.

Há também a dimensão da garantia de vínculo empregatício, que prevê a proteção contra dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras, e assim por diante, além da chamada segurança no trabalho, que se relaciona a uma legislação trabalhista efetiva, que normatize a carga horária de trabalho e o trabalho noturno, o uso de equipamentos de segurança em atividades perigosas e insalubres, o pagamento de horas extras, dentre outros.

Já a dimensão da garantia de reprodução e habilidade pressupõe que o trabalhador tenha oportunidade de adquirir e desenvolver habilidades, através de estágios e/ou treinamentos. O autor menciona ainda a garantia de uma renda estável e adequada, e que seja protegida de tributação excessiva e de mecanismos indexadores.

Por fim, a garantia de segurança relativa à representação coletiva da categoria, de forma independente e coesa, e o direito à greve. Faz-se importante mencionar que essa garantia é objeto de profunda reflexão pelo autor em questão, uma vez que a identidade de classe é questionada ao longo de toda a obra, no sentido de que os trabalhadores que fazem parte do precariado muitas vezes não possuem consciência da maneira como se encontram negligenciados pelo capital, Estado e sociedade.

A precarização está relacionada a uma avalanche de variáveis que extrapolam a discussão pautada apenas na temporalidade da contratação e sentimentos de frustração por parte do trabalhador.

Note que a expansão conceitual elaborada pelos autores deste trabalho, se mostrou necessária à medida em que se analisava normas jurídicas, uma vez que no âmbito da Administração Pública, existem especificidades que precisam ser abarcadas uma compreensão abrangente da atuação do professor temporário na universidade pública.

O cenário que emerge como resultado do dismantelamento dos vínculos tradicionais de trabalho e emprego evidencia o desenvolvimento de acordos empregatícios caracterizados pela flexibilidade em relação à quando, como e onde o trabalho será desempenhado. Por conseguinte, tem-se o estudo

realizado pelos autores Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) acerca dos novos arranjos de trabalho e emprego.

2.3 Dimensões da flexibilização

Os autores Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) afirmam que atualmente, as relações trabalhistas que mais crescem são aquelas caracterizadas pela flexibilização dos pilares que envolvem sua formalização. O fenômeno dos acordos alternativos de trabalho cresce com facilidade porque há muita mão de obra disponível em relação a quantidade de postos de trabalho.

Trata-se de um fenômeno que não pode ser considerado uma anomalia no cenário trabalhista, uma vez que diversos fatores já consolidados na sociedade contemporânea influenciam no aparecimento e perenidade do mesmo. A esse respeito, Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) citam a tecnologia que permite o trabalho remoto, e o surgimento de atividades cuja relação entre o profissional e o cliente se dá por meio de *aplicativos* virtuais.

Dando continuidade a este raciocínio, Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) apontam a economia globalizada e de resultados a curto prazo como uma força que impulsiona a necessidade de profissionais que possam atuar em horários fora do padrão, excluindo a exigência de qualificação e disponibilidade, gerando assim arranjos trabalhistas alternativos e flexíveis sob a ótica de três dimensões, quais sejam, onde, quando e como o profissional realiza o trabalho.

Quadro 2 – Três dimensões da flexibilização.

Dimensões da flexibilização	Conceito	Expansão conceitual para análise na administração pública
1 Flexibilização em onde o trabalho é realizado	Os novos arranjos de trabalho são caracterizados por extrapolar as dimensões físicas da empresa/cliente.	Áreas de atuação. Locais de atuação. Mobilidade dentro e fora do ambiente organizacional a critério do empregador.

2 Flexibilização do horário de trabalho	Flexibilidade relacionada à quando o trabalho é realizado, tanto do ponto de vista do empregado quanto do empregador. O horário de trabalho é flexível para beneficiar quem?	Regimes de contratação. Carga horária. Registro de ponto e outras frequências. Exigência de comparecimento em reuniões e outros.
3 Flexibilização nas relações empregatícias	A flexibilização se relaciona ao tipo de contrato que é firmado entre empregado e empregador, e as relações estabelecidas apartir daí. Contratação direta pela empresa e empregos de longo prazo que permitam carreira; contratos de curto prazo e agências que intermediam a contratação; Contrato direto com o profissional para a execução de uma tarefa específica (relação direta com o cliente).	Procedimentos de contratação. Quem autoriza? Formas de contratação. Processo Seletivo. Prazo de contrato determinado. Motivo da contratação. Percentual de professores contratados. Motivos de dispensa.

A primeira dimensão diz respeito ao local onde o trabalho é realizado, ou seja, os novos arranjos são caracterizados por extrapolar as dimensões físicas da empresa/cliente. “O local de trabalho está em todo lugar, difuso, desconhecido, uma zona de insegurança” (STANDING, 2011, p. 199).

Pertinente à jornada de trabalho, Spreitzer, Cameron e Garrett (2017) esclarecem que algumas jornadas são flexíveis para beneficiar as necessidades da empresa e as demandas dos clientes, gerando trabalho em “*strange hours*”, e cuja determinação pode ocorrer sem antecipação, ou seja, o empregado é avisado de que terá um turno de trabalho adverso minutos antes do seu início.

Contudo, para os que exercem funções alternativas, como por exemplo os motoristas que atendem por *aplicativos* virtuais, o cancelamento e a inserção de horários alternativos é uma ocorrência característica do tipo de tarefa executada, e, portanto, já prevista por estes profissionais.

Em relação à terceira dimensão, a mesma se relaciona ao tipo de contrato que é firmado entre empregado e empregador, e as relações estabelecidas a partir daí. Ressalta-se a existência de três categorias específicas, a saber: contratação direta pela empresa e empregos que permitam carreira; contratos de curto prazo e agências que intermediam a contratação; contrato direto com o profissional para a execução de uma tarefa específica, ou seja, relação direta com o cliente (SPREITZER, CAMERON E GARRETT, 2017).

No caso dos professores substitutos, contratados pelas universidades públicas para suprir demandas diversas, tais profissionais se inserem em realidades distintas a depender do ordenamento jurídico que regulamenta sua contratação e formas de atuação, compreendendo normas externas à universidade contratante e normas editadas pela mesma. As normas foram coletadas e analisadas de acordo com o método descrito na próxima seção.

Destaca-se aqui, que a sistematização de documentos com o intuito de coletar dados para análise de padrões comportamentais e práticas gestoras, respalda-se nos seguintes estudos: Silva (2008), Silva (2016), Tshukahara (2016) e Coutinho (2017).

Na tese intitulada Análise da evolução das práticas culturais: o caso de uma organização autogestionável, Silva (2008) analisou documentos gerados por uma usina de reciclagem de lixo para observar os processos produtivos, gerenciais e a relação entre a cultura organizacional e as práticas deliberativas.

Por sua vez, Silva (2016) buscou verificar o fenômeno da terceirização em instituições públicas de ensino superior do Estado de Goiás, analisando contratos de terceirização e a frequência e motivação dos processos judiciais decorrentes deste contratos.

Tshukahara (2016) coletou e analisou documentos para entender “(...) como regras externas (estímulos ambientais externos) influenciam o desenvolvimento de regras internas ao funcionamento de uma organização federal de ensino público (...)” (TSHUKARAHARA, 2016, p.10).

Na dissertação de Coutinho (2017), o objetivo geral era verificar o efeito de normas externas e internas em atividades de pesquisa e inovações tecnológicas desenvolvidas por instituições de ensino superior federais do estado de Goiás.

3. MÉTODO

O método aqui apresentado refere-se a um estudo comparativo, com abordagem multimetodológica e compreende a delimitação do estudo, por meio da descrição dos campos de pesquisa, do procedimento de coleta e análise de fontes documentais e aspectos éticos.

O estudo corresponde à coleta e análise de fontes documentais, para fins de atendimento dos objetivos acerca da verificação dos aspectos constitutivos e reguladores das relações de trabalho e emprego dos professores em regime de contratação temporária que atuam nas organizações estudadas, bem como da identificação dos elementos que caracterizam a precária e alienada atuação destes profissionais.

3.1 Descrições dos campos de pesquisa

3.1.1 Universidade Federal de Goiás

A UFG é uma instituição pública federal de ensino superior, laica, constituída na modalidade de autarquia, e que goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, conforme estabelecido no art. 2º do Estatuto em vigor (aprovado pela portaria n. 9 de 23/01/14-MEC e disponível no sítio institucional da UFG).

Atualmente, se encontra dividida em quatro regionais: Regional Catalão, Regional Goiânia (que abarca o Campus de Aparecida de Goiânia), Regional Goiás, Regional Jataí e Regional Cidade Ocidental, sendo esta última ainda fase de implantação. Cada regional é constituída por um Conselho Gestor, Câmaras Setoriais e por uma Diretoria (Estatuto da UFG).

De acordo com os dados publicados em seu sítio institucional, por meio do Relatório UFG em números (2015), a UFG oferta atualmente 150 (cento e cinquenta) cursos de graduação, compreendendo licenciatura e bacharelado. A respeito dos cursos de pós-graduação, existem 68 (sessenta oito) programas em funcionamento na modalidade *strictu sensu*, incluindo-se neste montante 27 (vinte sete) programas que ofertam mestrado e doutorado, e 8 (oito) cursos de mestrado profissional, além da oferta regular de cursos de especialização.

3.1.2 Universidade Estadual de Goiás

Por sua vez, a UEG foi instituída pela Lei n. 13.456, de 16 de abril de 1999 e se constitui em uma autarquia estadual de ensino superior de caráter público, gratuito e laico, conforme estabelecido nos arts. 1º e 2º do seu Estatuto (aprovado pelo decreto estadual n. 7.441, de 08 de setembro de 2011). É uma Universidade multicampi (42 campus em funcionamento), com sede central na cidade de Anápolis/GO e atuação em todo território estadual.

A UEG oferece atualmente 120 (cento e vinte) cursos de graduação, sendo 5 (cinco) ministrados à distância, e 19 (dezenove) cursos superiores de tecnologia na modalidade presencial, conforme levantamento divulgado pela Pró-Reitoria de Graduação em seu sítio institucional, no 1º semestre de 2017.

3.1.3 Universidade de Rio Verde (UniRV)

Criada pela Lei Municipal n. 1.221 no ano de 1973, a Fundação do Ensino Superior de Rio Verde passou a ser chamada de Universidade de Rio Verde em 24 de fevereiro de 2003, por meio da Lei Municipal nº 4.541. Trata-se de uma entidade autônoma de direito público interno, sem fins lucrativos, filantrópica, credenciada pelo Decreto n. 5.971 de 02 de julho de 2004 (informações extraídas do Estatuto da UniRV, de 06 de junho de 2016, disponível em seu sítio institucional).

É uma Universidade multicampi, com sede na cidade de Rio Verde/GO, e Campus em Rio Verde, Aparecida de Goiânia, Caiapônia e Goianésia. A UniRV oferece 22 (vinte dois) cursos de graduação, nas modalidades licenciatura e bacharelado. Na pós-graduação, são oferecidos 18 (dezoito) cursos de especialização e 1 (um) curso de mestrado (informações disponibilizadas em seu sítio institucional, nas abas graduação e pós-graduação/cursos).

3.2 Das fontes documentais

Foram analisados documentos de cunho legislativo, compreendendo normas externas e internas às organizações (TSUKAHARA, 2016). As normas de origem externa são leis, decretos, portarias e outros atos praticados pelos

Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, com o intuito de disciplinar a matéria relativa ao docente em regime de contratação atípica.

Os documentos internos compreendem estatuto, regimento, resoluções, contratos de trabalho, relatórios de carga horária e outros documentos expedidos pelas organizações.

3.2.1 Procedimento de coleta de dados das fontes documentais

A coleta de dados das normas externas realizou-se em sítios oficiais, bases de dados do Governo Federal, Estadual e Municipal e coletâneas físicas que organizam a matéria. No que se refere às normas internas, tal busca ocorreu no sítio institucional das IES, no qual se encontram disponibilizados o repertório legislativo que é elaborado pelas mesmas.

Em situações específicas, os órgãos que cuidam da documentação e arquivo das organizações estudadas foram acionados formalmente para fins de acesso a documentos internos.

3.3 Aspectos éticos

Por se tratarem de documentos de caráter deliberativo e público, e que foram coletados em base de dados de acesso irrestrito, não foi necessária a solicitação de autorização prévia a qualquer autoridade, uma vez que a consulta envolveu arquivos institucionais, dados de domínio público e/ou pesquisa bibliográfica, e não feriu aspectos éticos.

3.4 Procedimento de análise das fontes documentais

O procedimento de análise dos documentos teve início com uma primeira leitura minuciosa. Os documentos foram organizados de forma sistemática em duas categorias principais, com base na origem da elaboração, ou seja, se editados por qualquer dos Três Poderes, foram categorizados como normas externas, e se editados pelos órgãos deliberativos das organizações de ensino estudadas, foram classificados como normas internas (TSUKAHARA, 2016).

A seguir, tanto os documentos externos quanto internos foram organizados em planilhas individuais, e analisados de acordo com cada dimensão adotada para estudo (dimensões da flexibilização e precarização).

Cada planilha recebeu as seguintes subdivisões: tipo de documento; data da expedição; origem; nº de dispositivos; ementa; dispositivos aplicados à contratação temporária docente.

Essas planilhas serviram de base para a identificação e classificação dos documentos de acordo com as três dimensões da flexibilização e as sete dimensões da precarização, indicando em cada documento a presença ou ausência de regulamentação pertinente ao assunto tratado em cada dimensão.

Apartir daí, foram realizadas análises estatísticas descritivas, utilizando-se a frequência absoluta para indicar a quantidade de normas por ano de publicação, e também em relação às organizações e conteúdo indicativo das dimensões.

Realizou-se também uma análise qualitativa do conteúdo das normas publicado ao longo dos anos, para verificar como se comporta a legislação em relação a cada uma das dimensões estudadas, ou seja, os indicadores de flexibilização e precarização da atuação do professor temporário no ensino superior, com base no conteúdo, ou na omissão de conteúdo, da legislação interna e externa que trata do assunto.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Normas externas e internas por ano de publicação

Em um primeiro momento, a coleta de normas externas e internas resultou em uma análise baseada na quantidade de normas por ano de publicação, nas esferas Federal, Estadual e Municipal (Tabela 1).

Tabela 1 - Normas externas por ano de publicação

Análise quantitativa - normas externas por ano de publicação						
Ano	Federal	F. A	Estadual	F.A	Municipal	F. A
1988	1	1	0	0	0	0
1990	1	2	0	0	0	0
1993	1	3	0	0	0	0
2000	0	3	1	1	0	0
2001	0	3	1	2	1	1
2005	0	3	0	2	1	2
2006	0	3	0	2	1	3
2009	1	4	1	3	0	3
2011	3	7	0	3	0	3
2012	1	8	0	3	1	4

2013	0	8	1	4	0	4
2014	1	9	0	4	0	4
2015	0	9	0	4	1	5
2016	1	10	0	4	0	5
TOTAL	10		4		5	

Diante da Tabela 1 é possível observar um quantitativo de 19 documentos externos ao longo de um intervalo temporal de 28 anos, sendo 10 normas de origem federal, 4 normas de origem estadual e 5 normas de origem municipal.

Em relação ao comportamento das normas federais, a maior incidência de publicação ocorreu no ano de 2011, que registrou 3 normas externas. Vale destacar o hiato entre os anos de 1994 e 2008 sem que tenha havido edição de normativa pela União, compreendendo 14 anos de inatividade legislativa.

A respeito das normas publicadas pelo Estado de Goiás, verifica-se uma distribuição quantitativa uniforme nos anos de 2000, 2001, 2009 e 2013, pois em cada ano foi identificado 1 documento, e o maior intervalo de tempo sem publicação compreende os anos de 2002 a 2008, totalizando 6 anos.

Por sua vez, há uma distribuição uniforme também no que refere aos documentos expedidos pelo Município de Rio Verde/GO nos anos de 2001, 2005, 2006, 2012 e 2015. Desde a publicação da primeira norma municipal, em 2001, até a última norma municipal editada em 2015, o maior intervalo de tempo sem registro de publicação compreende 4 anos, de 2007 a 2010.

No que se refere às normas internas publicadas anualmente por cada uma das organizações estudadas, a Tabela 2 permite visualizar a distribuição anual.

Tabela 2 - Normas internas por ano de publicação e organização

Análise quantitativa - normas internas por ano de publicação						
Ano	UFG	F. A	UEG	F. A	UniRV	F. A
1994	1	1	0	0	0	0
2000	0	1	0	0	0	0
2001	0	1	0	0	0	0
2002	0	0	0	0	1	1
2005	0	1	1	1	0	1
2006	0	1	0	1	0	1
2009	0	1	1	2	0	1
2010	0	0	2	4	0	1
2011	0	1	1	5	0	1

2012	0	1	0	5	0	1
2013	0	1	2	7	1	2
2014	1	2	1	8	0	2
2015	1	3	1	9	0	2
2016	0	3	0	9	1	3
2017	0	3	0	9	1	4
2018	1	4	2	11	0	4
Total	4		11	11		4

Verificou-se que a UFG editou normas com conteúdo relativo ao assunto da pesquisa nos anos de 1994, 2014, 2015 e 2018, ressaltando o intervalo de dez anos entre a primeira e a segunda edição de normas. Por sua vez, a UEG, que possui o maior número de normas internas expedidas, apresentou documentos em 2005, 2009, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015 e 2018, destacando-se uma maior concentração de normas entre os anos de 2009 a 2015, com 72% do total de normas editadas (8 documentos do total de 11).

A UniRV, assim como a UFG, apresenta uma distribuição uniforme de normas internas, ou seja, 1 documento editado para cada ano de publicação identificado, quais sejam, os anos de 2002, 2013, 2016 e 2017. Ressaltando o intervalo de 11 anos entre a primeira e a segunda edição de normas.

4.2 Normas Externas e Internas X Categorias da Flexibilização

Acerca do estudo das normas externas com base no interregno temporal de publicação associado às 3 categorias da flexibilização, que foram adotadas nesta pesquisa para classificação documental, verificou-se que,

Tabela 3 - Normas externas federais por ano de publicação X dimensões da flexibilização

Análise quantitativa - normas externas por ano de publicação e dimensões da flexibilização – esfera federal								
Ano	Federal	F A	Dimensão 1	FA D 1	Dimensão 2	FA D 2	Dimensão 3	FA D 3
1988	1	1	1	1	0	0	0	0
1990	1	2	1	2	0	0	0	0
1993	1	3	1	3	1	1	0	0
2000	0	3	0	3	0	1	0	0
2001	0	3	0	3	0	1	0	0
2005	0	3	0	3	0	1	0	0
2006	0	3	0	3	0	1	0	0
2009	1	4	0	3	1	2	0	0
2011	3	7	3	6	1	3	0	0
2012	1	8	0	6	0	3	0	0
2013	0	8	0	6	0	3	0	0

2014	1	9	1	7	1	4	1	1
2015	0	9	0	7	0	4	0	1
2016	1	10	0	7	0	4	0	1
Total	10		7		4		1	

No decorrer dos treze anos de publicação de normas externas Federais, identificou-se 7 documentos com dispositivos relacionados à dimensão 1, e maior incidência de publicação no ano de 2011 (3 documentos). A dimensão 2 apresentou 4 documentos distribuídos uniformemente nos anos de 1993, 2009, 2011 e 2014 (1 para cada ano). Já a dimensão 3 apresentou apenas 1 documento, no ano de 2014.

Já na esfera estadual, há um total de 4 documentos externos com conteúdos classificados de acordo com as dimensões da flexibilização.

Tabela 4 - Normas externas estaduais por ano de publicação x dimensões da flexibilização

Análise quantitativa - normas externas por ano de publicação e dimensão da flexibilização –esfera estadual								
Ano	Estadual	F A	Dimensão 1	FA D 1	Dimensão 2	FA D 2	Dimensão 3	FA D 3
1988	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	0	0	0	0	0	0	0	0
2000	1	1	1	1	0	0	0	0
2001	1	2	1	2	0	0	0	0
2005	0	2	0	2	0	0	0	0
2006	0	2	0	2	0	0	0	0
2009	1	3	1	3	0	0	0	0
2011	0	3	0	3	0	0	0	0
2012	0	3	0	3	0	0	0	0
2013	1	4	1	4	0	0	0	0
2014	0	4	0	4	0	0	0	0
2015	0	4	0	4	0	0	0	0
2016	0	4	0	4	0	0	0	0
Total	4		4		0		0	

Percebe-se pela Tabela 4, que as dimensões 2 e 3 não foram contempladas, havendo incidência de documentos apenas na dimensão 1, publicados nos anos de 2000, 2001, 2009 e 2013, sendo um documento para cada ano. Entre o período de publicação que vai de 2000 a 2013, o maior intervalo sem atividade legislativa compreende 7 anos, entre 2002 a 2008.

Tabela 5 - Normas externas municipais por ano de publicação x dimensões da flexibilização

Análise quantitativa - normas externas por ano de publicação e dimensão da flexibilização – esfera municipal								
ANO	MUNICIPAL	F A	DIMENSÃO 1	FA D 1	DIMENSÃO 2	FAD 2	DIMENSÃO 3	FA D 3
1988	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	0	0	0	0	0	0	0	0
2000	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	1	1	1	1	0	0	0	0
2005	1	2	1	2	0	0	0	0
2006	1	3	1	3	1	1	0	0
2009	0	3	0	3	0	1	0	0
2011	0	3	0	3	0	1	0	0
2012	1	4	0	3	0	1	0	0
2013	0	4	0	3	0	1	0	0
2014	0	4	0	3	0	1	0	0
2015	1	5	0	3	1	2	0	0
2016	0	5	0	3	0	2	0	0
Total	5		3		2		0	

A esfera municipal apresentou 5 normas cujos dispositivos se referem às dimensões da flexibilização. As dimensões 1 e 2 foram contempladas nos 5 documentos, contudo, não se identificou matéria pertinente à dimensão 3. O intervalo máximo de inércia legislativa é de 5 anos, entre 2007 e 2011.

Realizou-se também uma análise das normas internas expedidas pela UFG, combinando-se os critérios ano de publicação e dimensões da flexibilização, e verificou-se que a organização apresentou um rol normativo que contemplou as três dimensões da flexibilização, em maior ou menor grau (Tabela 6).

Tabela 6 - Normas internas/UFG por ano de publicação x dimensões da flexibilização

Análise quantitativa - normas internas/UFG por ano de publicação e dimensões da flexibilização								
Ano	UFG	F.A	Dimensão 1	FA D 1	Dimensão 2	FA D 2	Dimensão 3	FA D 3
1994	1	1	1	1	1	1	1	1
2000	0	1	0	1	0	1	0	1
2001	0	1	0	1	0	1	0	1
2002	0	0	0	1	0	1	0	1
2005	0	1	0	1	0	1	0	1
2006	0	1	0	1	0	1	0	1
2009	0	1	0	1	0	1	0	1
2010	0	0	0	1	0	1	0	1
2011	0	1	0	1	0	1	0	1
2012	0	1	0	1	0	1	0	1
2013	0	1	0	1	0	1	0	1

2014	1	2	0	1	0	1	0	1
2015	1	3	0	1	0	1	0	1
2016	0	3	0	1	0	1	0	1
2017	0	3	0	1	0	1	0	1
2018	1	4	1	2	1	2	1	2
Total	4		2		2		2	

Para a UFG, o mesmo documento apresentou dispositivos pertinentes às 3 dimensões da flexibilização para o ano de 1994, o que também ocorreu em 2018. Os documentos publicados em 2014 e 2015 não trouxeram conteúdo relativo a tais dimensões.

Já no que se refere aos documentos internos oriundos da UEG (Tabela7).

Tabela 7 - Normas internas/UEG por ano de publicação x dimensões da flexibilização

Análise quantitativa - normas internas por ano de publicação e dimensões da flexibilização - UEG								
Ano	UEG	F.A	Dimensão 1	FA D 1	Dimensão 2	FA D 2	Dimensão 3	FA D 3
1994	0	0	0	0	0	0	0	0
2000	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	0	0	0	0	0	0	0	0
2002	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	1	1	1	1	0	0	0	0
2006	0	1	0	1	0	0	0	0
2009	1	2	1	2	1	1	0	0
2010	2	4	1	3	1	2	1	1
2011	1	5	1	4	0	2	0	1
2012	0	5	0	4	0	2	0	1
2013	2	7	0	4	1	3	0	1
2014	1	8	1	5	1	4	1	2
2015	1	9	0	5	1	5	0	2
2016	0	9	0	5	0	5	0	2
2017	0	9	0	5	0	5	0	2
2018	2	11	2	7	2	7	1	3
Total	11		7		7		3	

A Tabela 7 demonstra que a UEG apresentou 7 normativas com conteúdo material relacionado à dimensão 1, nos anos de 2005, 2009, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015 e 2018, sendo este último o ano de maior incidência (2 documentos).

A dimensão 2 encontra-se nos documentos publicados nos anos de 2009, 2010, 2011, 2013, 2014, 2015 e 2018, com 2 documentos em 2018. Já a

1990	1	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1
1993	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	0	0	1	1	0	1
2000	0	3	0	2	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1
2001	0	3	0	2	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1
2005	0	3	0	2	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1
2006	0	3	0	2	0	2	0	1	0	2	0	0	0	1	0	1
2009	1	4	0	2	0	2	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1
2011	3	7	1	3	3	5	1	2	0	2	0	0	0	2	0	1
2012	1	8	1	4	1	6	0	2	0	2	0	0	0	2	0	1
2013	0	8	0	4	0	6	0	2	0	2	0	0	0	2	0	1
2014	1	9	1	5	1	7	0	2	1	3	0	0	1	3	0	1
2015	0	9	0	5	0	7	0	2	0	3	0	0	0	3	0	1
2016	1	10	0	5	0	7	0	2	0	3	0	0	1	4	0	1
Total	10		5		7		2		3		0		4		1	

A Tabela 9 mostra o comportamento da esfera federal quanto à identificação de conteúdos relativos as 7 dimensões da precarização por ano de publicação das normas. No que diz respeito às normas externas, a esfera federal apresentou normativas pertinentes às dimensões 1, 2, 3, 4, 6 e 7, ou seja, a dimensão 5 não foi contemplada.

Pertinente à dimensão 1, cinco documentos foram identificados nos anos de 1988, 1993, 2011, 2012 e 2014, havendo um hiato de 17 anos, entre o segundo documento publicado pela União que apresentou dispositivos relacionados à dimensão 1, e o terceiro documento publicado também pela União com apresentação do mesmo tema.

A maior concentração de normas encontra-se na dimensão 2, ou seja, 7 documentos com temas relativos a esta dimensão, publicados em 1990, 1993, 2011, 2012 e 2014, ressaltando a concentração de um maior número de normas em 2011 (3 documentos). Já a dimensão 3 é identificada em apenas 2 documentos, em um intervalo temporal de 17 anos, entre 1993 e 2011.

Por sua vez, a dimensão 4 foi identificada em 3 documentos distintos, nos anos de 1990, 1993 e 2014, apresentando um intervalo de 21 do segundo para o terceiro documento. Conforme já mencionado, não há normativa que aborde a dimensão 5.

A dimensão 6 encontra conteúdo em documentos publicados anos de 1993, 2009, 2014 e 2016, com maior intervalo de incidência entre os anos de 1993 e 2009, totalizando 16 anos. Por fim, a dimensão 7 apresenta conteúdo somente no documento publicado em 1993.

1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
2005	1	2	1	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0
2006	1	3	1	3	1	3	0	0	1	1	0	0	1	2	0
2009	0	3	0	3	0	3	0	0	0	1	0	0	0	2	0
2011	0	3	0	3	0	3	0	0	0	1	0	0	0	2	0
2012	1	4	1	4	1	4	0	0	0	1	0	0	0	2	0
2013	0	4	0	4	0	4	0	0	0	1	0	0	0	2	0
2014	0	4	0	4	0	4	0	0	0	1	0	0	0	2	0
2015	1	5	0	4	0	4	0	0	1	2	0	0	0	2	0
2016	0	5	0	4	0	4	0	0	0	2	0	0	0	2	0
TOTAL	5		4		4		0		2		0		2		0

Pela Tabela 11, é possível verificar que do total de 5 documentos, 4 apresentam conteúdo pertinente às dimensões 1 e 2 da precarização, nos anos de 2001, 2005, 2006 e 2012. As dimensões 3, 5 e 7 não foram contempladas.

Contudo, foram identificadas normativas relacionadas à dimensão 4 em 2 documentos, publicados em 2006 e 2015, ressaltando o intervalo de 9 anos de um para outro.

Ainda no cenário das 7 dimensões da precarização, as normas expedidas por cada organização estudada também foram quantificadas e analisadas por ano de publicação.

Tabela 12 - Normas internas por ano de publicação/UFG X dimensões da precarização

Análise quantitativa - normas internas por ano de publicação e dimensões da precarização - UFG																
Ano	UFG	F.A	1	FAD 1	2	FAD 2	3	FAD 3	4	FAD 4	5	FAD 5	6	FAD 6	7	FAD 7
1988	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1994	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
2000	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2001	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2002	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2005	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2006	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2009	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2010	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2011	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2012	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2013	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
2014	1	2	0	1	0	1	1	2	0	1	0	0	0	1	1	1
2015	1	3	0	1	0	1	1	3	0	1	0	0	0	1	1	2
2016	0	3	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	1	0	2
2017	0	3	0	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	1	0	2

2018	1	4	1	2	1	2	0	3	1	2	0	0	1	2	0	2
Total	4		2		2		3		2		0		2		2	

A Tabela 12 demonstra que as dimensões 1 e 2 foram identificadas em dois documentos publicados nos anos de 1994 e 2018, o evidencia um intervalo de 24 anos entre as duas publicações.

Destaca-se a dimensão 3, que possui maior incidência de documentos, ou seja, três normas internas distribuídas nos anos de 1994, 2014 e 2015. As dimensões 4 e 6 foram abordadas em dois documentos distintos, nos anos de 1994 e 2018, e a dimensão 7 apresentou-se nos anos de 2014 e 2015. A dimensão 5 não foi contemplada.

Por sua vez, a UEG apresenta regulamentações internas que indicam dispositivos cuja materialidade perpassa pelas sete dimensões da precarização.

Tabela 13 - Normas internas por ano de publicação/UEG X dimensões da precarização

Análise quantitativa - normas internas por ano de publicação e dimensões da precarização - UEG																
Ano	UEG	F.A	1	FA D 1	2	FA D 2	3	FA D 3	4	FA D 4	5	FA D 5	6	FA D 6	7	FA D 7
1988	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1994	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2005	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2006	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2009	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
2010	2	4	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	1	0	0
2011	1	5	1	3	1	4	0	2	0	3	0	2	0	1	1	1
2012	0	5	0	3	0	4	0	2	0	3	0	2	0	1	0	1
2013	2	7	0	3	0	4	1	3	1	4	0	2	0	1	0	1
2014	1	8	0	3	1	5	0	3	1	5	1	3	0	1	1	2
2015	1	9	0	3	0	5	0	3	1	6	0	3	0	1	0	2
2016	0	9	0	3	0	5	0	3	0	6	0	3	0	1	0	2
2017	0	9	0	3	0	5	0	3	0	6	0	3	0	1	0	2
2018	2	11	2	5	2	7	1	4	2	8	2	5	2	3	0	2
Total	11		5		7		4		8		5		3		2	

Do total de 11 documentos distribuídos entre 2005 e 2018, 5 normas internas indicaram assuntos pertinentes às garantias abordadas pela dimensão

1, nos anos de 2009, 2010, 2011 e dois documentos em 2018. A dimensão 2 apresenta 7 documentos internos distribuídos nos anos de 2005, 2009, 2010, 2011, 2014 e 2 documentos em 2018.

Para a dimensão 3 da precarização, tem-se 4 normas internas com dispositivos relacionados, publicadas em 2009, 2010, 2013 e 2018. Já a dimensão 4 é a que apresenta maior número de documentos internos à UEG, com 8 normas distribuídas nos anos de 2009, 2010, 2013, 2014, 2015 e 2018 (sendo 2 documentos para os anos de 2010 e 2018).

Por sua vez, na dimensão 5 foram identificados cinco normativas distribuídas em 2009, 2010, 2014 e duas em 2018. A dimensão 6 foi identificada nos anos de 2010 e 2018, e a dimensão 7 nos anos de 2011 e 2014. A maior incidência de normas distribuídas ao longo das 7 dimensões da precarização se encontra nos anos de 2010 e 2018, que apresentaram documentos com conteúdo ao longo de seis dimensões

A respeito da UniRV, foram identificados 4 documentos de origem interna pertinentes as 7 dimensões da precarização.

Tabela 14 - Normas internas por ano de publicação/UniRV X dimensões da precarização

Análise quantitativa - normas internas por ano de publicação e dimensões da precarização - UniRV																
Ano	UniRV	F.A	1	FA D 1	2	FA D 2	3	FA D 3	4	FA D 4	5	FA D 5	6	FA D 6	7	FA D 7
1988	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1994	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2002	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1
2005	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2006	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2009	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2010	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2011	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2012	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
2013	1	2	1	2	1	1	0	1	1	2	0	1	1	1	0	1
2014	0	2	0	2	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1
2015	0	2	0	2	0	1	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1
2016	1	3	1	3	0	1	1	1	0	2	0	1	0	1	1	2
2017	1	4	0	3	0	1	1	2	0	2	0	1	0	1	1	3
2018	0	4	0	3	0	1	0	3	0	2	0	1	0	1	0	3
Total	4		3		1		3		2		1		1		3	

Pela Tabela 14, nota-se que a dimensão 1 está presente em 3 documentos, nos anos de 2002, 2013 e 2016, com significativo intervalo de publicação entre os anos de 2002 e 2013, ou seja, 11 anos. A dimensão 2 apresenta-se apenas no documento publicado em 2013.

Já a dimensão 3 foi identificada em documentos publicados em 2002, 2016 e 2017, sendo um documento para cada ano e um intervalo de 14 anos do primeiro para o segundo documento. A dimensão 4 está em dois documentos, nos anos de 2002 e 2013, e a dimensão 5 é identificada apenas no documento publicado em 2002.

A dimensão 6 encontra conteúdo apenas em um documento, publicado em 2013. Contudo, é na esfera municipal que se encontra maior incidência de conteúdo relativo à dimensão 7 da precarização, ou seja, 3 documentos publicados nos anos de 2002, 2016 e 2017.

Com base na análise estatística descritiva de todos os documentos coletados, foi possível identificar de forma quantitativa a manifestação ao longo dos anos, de conteúdos normativos externos e internos que indicam um comportamento doutrinário flexível e precário da legislação que normatiza a atuação dos professores temporários no ensino superior público, seja por regulamentação expressa de conteúdo ou por omissão legal no tratamento de assuntos pertinentes às dimensões estudadas.

Na próxima seção realizou-se uma análise de conteúdo das normas externas e internas, ou seja, a matéria de que trata cada documento em relação ao conteúdo de cada dimensão.

5. Análise de conteúdo material das normas

5.1 Normas externas

As normas externas abrangem a Constituição Federal de 1988, bem como leis, decretos, portarias, ofício e orientação normativa, oriundas das esferas federal, estadual e municipal.

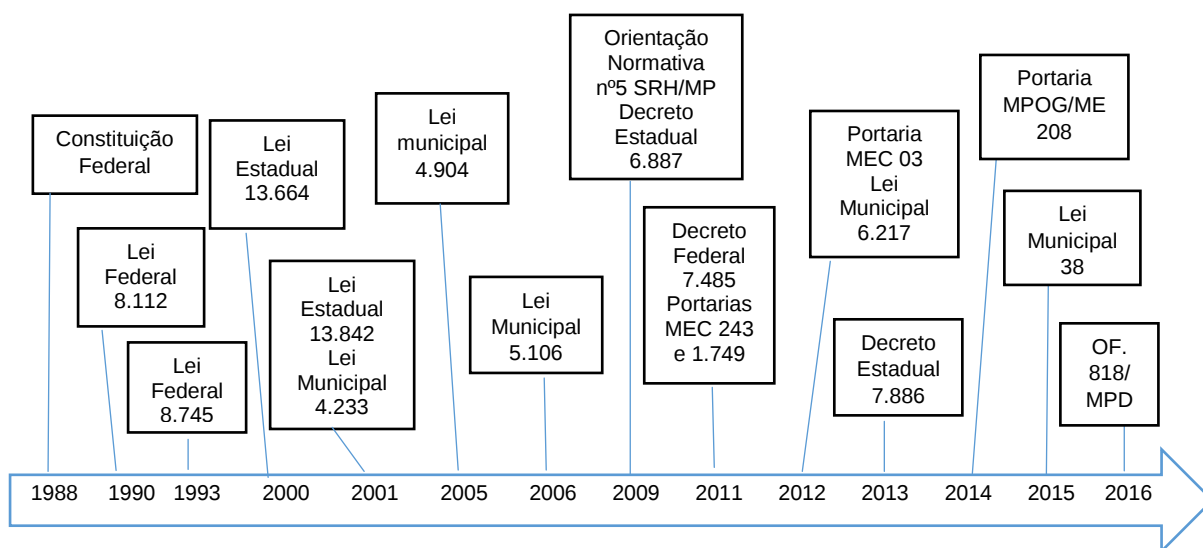
Conforme detalhou-se no método, os documentos foram coletados em bases de dados públicas: sítio eletrônico oficial do Planalto Central e sítio oficial do Governo Estadual de Goiás (<http://www.casacivil.go.gov.br> – Aba Legislação Estadual – Aba Decretos Numerados), após a observação do disposto nos

editais de seleção simplificada para cargos temporários e consultas ao Departamento de Pessoal das Organizações.

Pertinente à legislação externa municipal, o processo de pesquisa iniciou-se com uma consulta via e-mail ao Diretor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Rio Verde/GO, o qual indicou e forneceu uma via de duas leis municipais que norteiam o assunto: Lei n. 4.233 de 14 de dezembro de 2001 e Lei n. 6.217 de 17 de dezembro de 2012. Fez-se necessário também recorrer à Procuradoria Geral do Município de Rio Verde/GO, que encaminhou via e-mail outros documentos requisitados.

Tais documentos foram organizados na Figura 1, que representa um fluxo temporal de publicação destas normas.

Figura 1: fluxo de tempo – Normas externas



A Figura 1 apresenta normas editadas pela União, Estado de Goiás, e Município de Rio Verde/GO, pertinentes à matéria do docente em regime de contratação atípica, compreendendo um interregno temporal de 28 anos.

Com base neste fluxo de publicação, é possível realizar uma análise da evolução temporal da matéria em questão, relacionando-a com as categorias utilizadas para classificar os dispositivos sob a perspectiva da flexibilização e precarização.

5.1.1 Normas externas x dimensões classificatórias

Inicialmente, a CF/88 fornece a autorização genérica de se realizar contratos por tempo determinado para atender a necessidade de excepcional

interesse público, nos moldes do inciso IX, Art. 37/CF. Por se tratar de um artigo que exige regulamentação complementar, o mesmo se enquadra somente na primeira dimensão da flexibilização, qual seja, a que trata das relações empregatícias, uma vez que prevê um tipo de relação contratual.

Referente às dimensões da precarização, o dispositivo em questão foi classificado na primeira dimensão (garantia de mercado de trabalho), pois o Estado garante o pleno emprego por meio deste tipo de vínculo, criando postos de trabalho e renda, ainda que por prazo determinado. Contudo, a CF/88 não traz previsão que se enquadre nas outras dimensões da precarização, no sentido de fornecer amparo legal ao conteúdo de que trata cada uma das dimensões.

Dois anos depois, edita-se a Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O conteúdo do art. 132, incisos I a VIII e IX a XIII, que trata da demissão do servidor, está enquadrado na primeira dimensão da flexibilização, não havendo matéria relativa as demais dimensões.

Acerca da classificação relativa à precarização, os arts.121 e 132, incisos I a VIII e IX a XIII enquadram-se no conteúdo da dimensão 2, que trata da garantia de vínculo empregatício, na medida em que especificam as hipóteses de responsabilidade civil e penal, bem como da demissão do servidor, fornecendo assim uma previsão legal que o protege de dispensa arbitrária.

Na dimensão 4, segurança no trabalho, os art.69 e parágrafo único, art.72 e parágrafo único, art.74. art.77, §1º §2º §3º, art.79. art.80 e parágrafo único, art.97, incisos I II III e alíneas a) b), inciso X do art.116, inciso XIX do art.117, art.138 e art.139, tratam dos temas insalubridade, periculosidade, trabalho da gestante, hora extra, férias, folgas e licenças, ou seja, há previsão legal de garantia de segurança no trabalho.

A Lei 8.112/90 apresenta também matéria relativa à segurança de renda (dimensão 6), nos art.53, §1º e §2º, art.54, art.57, art.58, §1º §2º §3º, art.59 e parágrafo único, art.63 e parágrafo único, art.65, art.66, art.68, §1º e §2º, art.71, art.73, art.75 e parágrafo único, art.76 e parágrafo único, art.76-A, incisos I II III IV, §1º I II III e alíneas a) b) §2º §3º, art.78 e §5º, que tratam de

ajuda de custo, diárias, passagens, gratificação natalina, pagamento de insalubridade e periculosidade, pagamento de hora extra, adicional noturno e outras gratificações.

Enquadra-se também na dimensão 7 (garantia de representação), ao prever o direito de petição frente ao Poder Judiciário, com prazos e procedimentos, e o direito de representação sindical, conforme arts.104 a 115, inciso XII do art.116 e art.240, alíneas a) b) c).

Verifica-se então, uma omissão da Lei 8.112/90 referente às dimensões 1 e 3, ou seja, não há dispositivos cuja matéria trate de garantia de mercado de trabalho e segurança no emprego, que se apliquem ao professor temporário.

Perceba que houve um hiato de cinco anos, desde a CF/88 até a edição da primeira regulamentação específica, por meio da Lei nº 8.745 de 09 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação nos moldes do inciso IX, art. 37 da CF/88, com diversas atualizações ao longo dos anos.

Com relação ao professor temporário, esta Lei apresenta os seguintes dispositivos inerentes às dimensões da flexibilização: art. 1º, art. 2º, IV, VII, X, XI, §1º I a III, §9º, art.3º, art.4º, II e parágrafo único, I, art. 5º, art.6º, §1º, I, art.9º, I a III, art. 12, I, II que tratam de relações empregatícias (dimensão 1). Referente à dimensão dois (flexibilização no horário de trabalho), tem-se o art.2º, §10 determina o regime máximo de carga horária. Não há dispositivo que trate da dimensão 3.

A esse respeito, os artigos da Lei nº 8.745/93 relacionados à dimensão 1 da flexibilização, contribuem para caracterizar o contrato de trabalho como flexível na medida em que a previsão de necessidade temporária de excepcional interesse público configura uma escolha da Administração Pública, que determina a duração do contrato, rito de contratação, situações de permissibilidade contratual e extinção do mesmo, adequando-se à conceituação da dimensão 1.

Por sua vez o art.2º, §10, ao tratar da carga horária máxima de trabalho dos professores, não aborda a distribuição diária da mesma e tão pouco especifica como o expediente de trabalho será organizado, caracterizando a flexibilização dos contratos sob o aspecto do horário de trabalho.

Acerca das dimensões da precarização, os dispositivos art.1º, art.2º, IV, VII, X, XI §1º, I, II, III §2º, §9º, art. 4º, II, parágrafo único, I, art.5º, art.6º, §1º, I,

art.7º, I, §1º, inciso III do art. 9º, trazem regulamentações que se enquadram nas dimensões 1 e 2, garantia de mercado de trabalho e de vínculo empregatício, ao tratar das hipóteses de contratação do professor substituto e de alguns procedimentos relativos à mesma. Ressalta-se que, o art.12, I, II, §2º também foi interpretado como garantia de vínculo empregatício na medida que traz a previsão das situações em que o contrato poderá ser extinto.

Já com relação à dimensão 3, a norma em questão se comporta de forma contrária à garantia prevista nesta dimensão, de acordo no art.9º, I e II, uma vez que o professor substituto não pode exercer cargo em comissão ou função de confiança. O §10 do Art.2º. determina apenas a jornada mínima e máxima de carga horária, não havendo regulamentação mais abrangente acerca do que trata a dimensão quatro, segurança no trabalho.

A dimensão seis, segurança de renda, possui previsão nos seguintes dispositivos: art.7º, I e §1º; art.8º; art.16. As dimensões 5 e 7 não são contempladas.

Sete anos depois, tem-se a Lei Estadual nº. 13.664 de 27 de julho de 2000, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 92, inciso X, da Constituição do Estado de Goiás, traz apenas conteúdo relativo à dimensão 1 da flexibilização, quais sejam: art. 1º e parágrafo único; art.2º, III, VIII, a; art.3º, §2º, I, II, §3º; art.5º, I, II; art.7º; art.8º, parágrafo único; art. 10, II; art. 11, I, II, a, b, c, d, III.

Pertinente às dimensões da precarização, esta Lei apresenta artigos que se enquadram nas dimensões 1 (art.1º, parágrafo único, art.2º, III, VIII, a), §2º, I, II e §3º do art.3º) e 2 (art.1º, parágrafo único, art.2º, III, VIII, a), art.3º, §2º, I, II e §3º, art.5º, I e II, art.8º e parágrafo único, art.11, I, II, b) c) d), III).

A dimensão 3 é expressamente negada pelo conteúdo do inciso II do Art.10, ao proibir a atribuição de cargos, funções ou encargos não previstos contrato. A dimensão 4 encontra respaldo nos art.9º, I e parágrafo único. art.10, I, III, a) b) c), IV, §1º e §2º. art.12. Não há conteúdo relativo às dimensões 5 e 7.

Em 2001, foram identificadas duas normas externas: Lei Estadual nº. 13.842 de 11 de junho, e Lei Municipal nº. 4.233 de 14 de dezembro. A primeira, que institui o Plano de Carreira e Vencimentos do Pessoal do

Magistério Público Superior da Fundação Universidade Estadual de Goiás, apresenta conteúdo relacionado somente à dimensão 1 da flexibilização, nos art.19, I; § 1º; art. 34, que preveem o contrato temporário e trazem da definição de professor substituto.

Por sua vez, os art.4º, II. art.19, I, § 1º e art.33 foram enquadrados nas dimensões 1 e 2 da precarização. Já o art. 23 apresenta conteúdo contrário ao que prevê a dimensão 3, ao prever que as funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores de carreira. A dimensão 6, segurança de renda, está resguardada pela normativa expressa no art.20. Não há conteúdo relativo às dimensões 4, 5 e 7.

A Lei Municipal 4.233/01, que cria o cargo de Assessor Pedagógico na FESURV, traz dispositivo expressamente relacionado apenas à dimensão 1 da flexibilização, e não há conteúdo relativo às dimensões da precarização.

Seguindo a previsão legislativa municipal, a Lei nº. 4.904 de 28 de fevereiro de 2005, que reestrutura o quadro de servidores da FESURV, prevê a existência no quadro de servidores a figura do assessor didático-pedagógico (inciso I do art. 1º.), e este conteúdo se relaciona a dimensão 1 da flexibilização, não havendo, contudo, dispositivos pertinentes às dimensões 2 e 3. O dispositivo supramencionado também representa as dimensões 1 e 2 da precarização, mas não há normativa relacionada às dimensões 3,4,5,6 e 7.

Já no ano de 2006, tem-se a Lei Municipal nº. 5.106 de 06 de março, que dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público. Os art.1º, art. 2º, II, VIII e IX, art.3º, §2º, I, II, §3º, art.5º, art.6º, art.7º, art.8º, parágrafo único, art.10, I e III, art.11, I, II, a b c d, III trazem regulamentações pertinentes à matéria da dimensão 1 da flexibilização, e o inciso III do art.10, que trata da carga horária do pessoal temporário, se enquadra na dimensão 2 da flexibilização, não havendo conteúdo expressamente relativo à dimensão 3.

Acerca das dimensões da precarização, esta Lei apresenta conteúdo compatível com as dimensões 1 (art.1º, art.2º, III, VIII e IX) e 2 (art.1º, art.2º, III, VIII e IX, art.3º, §2º, I, II, §3º, art.5º, art.6º, art.7º, art.8º e parágrafo único, art.10, III, art.11, I, II, e alíneas a b c d III). Em relação à dimensão 4, tem-se apenas conteúdo pertinente à carga horária (inciso III do art.10), e no que se refere à segurança de renda (dimensão 6), há dispositivos que regulamentam a

remuneração do pessoal temporário (art.9º, I e parágrafo único, art.10, II, IV e alíneas a b). As dimensões 3, 5 e 7 não são contempladas.

A Orientação Normativa nº. 5, publicada em 28 de outubro de 2009 pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, estabelece orientação aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto à remuneração de professor substituto e visitante e professor visitante estrangeiro de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Esta normativa traz em seu art.2º, §4º, conteúdo relativo à dimensão 2 da flexibilização, ao proibir a dedicação exclusiva do professor substituto. Em relação as dimensões da precarização, a regulamentação expressa nos art.2º, §1º, I, II, III, §2º §3º §4º e Art.3º, e que se referem somente à dimensão 6.

Ainda no ano de 2009, há o Decreto Estadual nº. 6.887 de 02 de abril, que trata do prazo máximo de duração dos contratos temporários no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, com conteúdo relativo apenas à dimensão 1 da flexibilização. Por sua vez, o art. 1º e parágrafo único está em alinhamento com o que prevê a dimensão 1 da precarização, contudo, ao regulamentar a temporalidade da contratação, é contrário à matéria da dimensão 2, qual seja, segurança de vínculo empregatício. As dimensões 3 a 7 não são contempladas.

Dezoito anos após a edição da primeira regulamentação específica à contratação temporária, qual seja Lei Federal nº. 8.745/93, a União, por meio do Decreto 7.485 de 18 de maio de 2011, legisla novamente acerca do professor substituto, e cria o banco de professor-equivalente das universidades federais.

Neste decreto foram identificados os seguintes dispositivos que se referem à dimensão 1 da flexibilização: art.3º, § 1º e 2º; art. 7º, II e parágrafo único; art. 14, I a IV. A dimensão 2 da flexibilização encontra respaldo no art. 3º, §3º., que trata da carga horária de trabalho do professor substituto, e não há conteúdo pertinente à dimensão 3.

Em relação às dimensões da precarização, os art.3º, §1º. art.7º, II. art.14, I, II, III e IV tratam das dimensões 1 e 2, contudo, o art. 3º, §3º, ao tratar apenas do limite máximo e mínimo da carga horária de trabalho é incipiente em relação às garantias previstas na dimensão 4. Não previsão legislativa de conteúdo relativo às dimensões 3,5, 6 e 7.

A portaria nº. 243 de 03 de março de 2011, expedida pelo Ministério da Educação, traz uma regulamentação relativa ao processo de contratação do professor substituto, e seu Art. 1º, II aborda o conteúdo da dimensão 1 da flexibilização, mas não dispositivos pertinentes às dimensões 1 e 2.

Este mesmo dispositivo, ao legislar sobre a forma de contratação, aborda uma das garantidas da dimensão 2 da precarização, mas não há conteúdo referente às garantias das dimensões 1,3,4,5,6 e 7.

Ainda no ano de 2011, tem-se a Portaria nº. 1.749 de 16 de dezembro, também do Ministério da Educação, que prorroga contratos de professores temporários. O art. 1º traz conteúdo relacionado à dimensão 1 da flexibilização, e o restante do texto não se aplica às dimensões 2 e 3. Este mesmo artigo, ao tratar da prorrogação contratual, prevê uma das garantias da dimensão 2 da precarização, mas não há conteúdo relativo às dimensões 1,3,4,5,6 e 7.

Com o intuito de regulamentar o disposto no inciso X do art. 2º da Lei nº. 8.745/93, que por meio de uma inclusão trazida pela Lei nº. 12.425/11 passou a prever a admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, o Ministério da Educação publicou a Portaria nº. 03 de 02 de fevereiro de 2012, com a previsão dos quantitativos de contratação de professor para o exercício de 2012. Nesta Portaria não foram identificados conteúdos pertinentes às dimensões da flexibilização.

No que se refere às dimensões da precarização, a Portaria nº.03/12/MEC traz nos art. 1º, parágrafo único e art. 2º, uma das garantias previstas nas dimensões 1 e 2, ao tratar de uma hipótese de contratação e criação de novos postos de trabalho, por meio da fixação do quantitativo de professores a serem contratados em caráter temporário, bem como a regulamentação da demanda. As demais dimensões não foram atendidas.

Ao final de 2012, o Município de Rio Verde/GO publicou a Lei Municipal nº. 6.217 de 17 de dezembro de 2012, com o intuito de aumentar o quantitativo de cargo de assessor pedagógico a ser contratado pela Universidade de Rio Verde, num total de 330 cargos. O conteúdo desta Lei não se aplica às dimensões da flexibilização, por não tratar de temas relacionados à onde, quando e como a tarefa será desempenhada.

Contudo, a Lei Municipal nº. 6.217/12, ao prever a contratação de mais servidores temporários em seu art.1º, se enquadra nas dimensões 1 e 2 da precarização, pois se trata de uma hipótese de contratação e criação de novos postos de trabalho. Contudo, esta Lei não apresenta conteúdo relacionados às garantias das demais dimensões da precarização.

Em alinhamento ao conteúdo das normativas supramencionadas, no ano de 2013 o Governo de Goiás publicou o Decreto Estadual nº. 7.886 de 22 de maio de 2013, por meio do qual a Universidade Estadual de Goiás (UEG) fica autorizada a celebrar e manter contratos temporários, respeitando os valores e quantitativos especificados no Decreto. art.1º, II, ao prever a contratação temporária, se enquadra no conteúdo da dimensão 1 da flexibilização, mas não há aplicação deste Decreto nas dimensões 2 e 3.

Por sua vez, o art.1º, II, ao prever uma situação de contratação, atende a uma das garantias de que tratam as dimensões 1 e 2 da precarização. Já nos §1º e §3º do art.1º, há a regulamentação da remuneração dos docentes temporários, enquadrando-se, portanto, na dimensão 6 da precarização. Não há matéria pertinente às dimensões 3,4,5 e 7.

Com o intuito de regulamentar o previsto no XI do art. 2º da Lei nº. 8.745/93, em 2014 o Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão juntamente com o Ministério da Educação publicam a Portaria Interministerial nº. 208 de 05 de junho de 2014, autorizando a contratação de 91 (noventa e um) professores para atender a demanda do Projeto Mais Médicos para o Brasil.

Em relação a esta Portaria, os art.1º, art.2º e parágrafo único, art.3º, art.4º e parágrafo único, art.5º e parágrafo único trazem conteúdo pertinente à dimensão 1 da flexibilização, uma vez preveem a forma e o procedimento de contratação, bem como a duração do contrato. A dimensão 2 encontra respaldo no art. 2º desta Portaria, que trata do regime de trabalho (carga horária), e a dimensão 3 no Art.2º, parágrafo único que especifica as áreas de atuação destes profissionais.

Acerca das dimensões da precarização, a garantia de pleno emprego, relativa à dimensão 1, está prevista nos art.1º e parágrafo único, art.5º e Parágrafo único que tratam da criação dos cargos e do período de vigência do

contrato. A dimensão 2 está representada pelos art.1º e parágrafo único, art.3º, art. 4º e parágrafo único, art.5º e Parágrafo único.

Contudo, o art.2º, ao tratar da carga horária semanal, traz apenas uma das garantias previstas na dimensão 4, uma vez que nada é falado a respeito de hora extra, insalubridade, periculosidade, trabalho noturno e outras demandas previstas nesta dimensão. O Art.6º. traz a previsão legal de remuneração, conforme dimensão 6 da precarização. A portaria nº. 208/14 não se aplica às dimensões 3, 5 e 7.

No ano de 2015 ocorre a publicação, pelo Município de Rio de Verde/GO, da Lei Municipal nº. 38 de 27 de agosto de 2015, se estende a aplicação Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rio Verde aos servidores comissionados da Universidade de Rio Verde, além de criar cargos e outras providências. Faz-se pertinente mencionar que o referido Estatuto não faz qualquer menção ao contrato temporário de docente.

O §2º do art. 1º da Lei nº.38/15, ao tratar da carga horária dos docentes, se aplica ao disposto na dimensão 2 da flexibilização, contudo, não previsão de matéria relativa às dimensões 1 e 3. Este mesmo dispositivo prevê parcialmente o que garante a dimensão 4 da precarização, mas não há em todo o documento conteúdo pertinente às demais dimensões.

Acerca do tema da contratação temporária de docente, no ano de 2016 o Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão publicou o Ofício nº. 38 de 09 de dezembro de 2016 para regulamentar o pagamento da Retribuição por Titulação – RT. Trata-se de uma retribuição que também é paga ao professor temporário, contudo, em relação às dimensões da flexibilização não há conteúdo pertinente.

Este Ofício aplica-se apenas à dimensão 6 da precarização, ainda que em parte, por tratar especificamente de um elemento que compõe a renda do profissional, em cumprimento aos artigos 17 e 18 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012

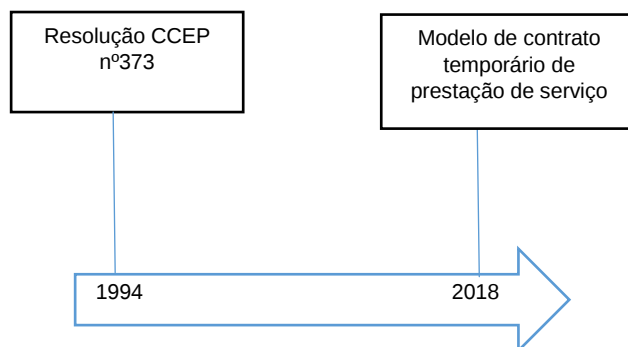
Em que pese a edição de normas pela União, Estado e Município, as Organizações de ensino estudadas, em razão de sua autonomia administrativa, editam normas próprias para regulamentar a matéria da contratação temporária de docentes. Tais normas, de caráter interno, serão estudadas a seguir.

5.2 Análise material das normas internas

5.2.1 Normas internas da Universidade Federal de Goiás

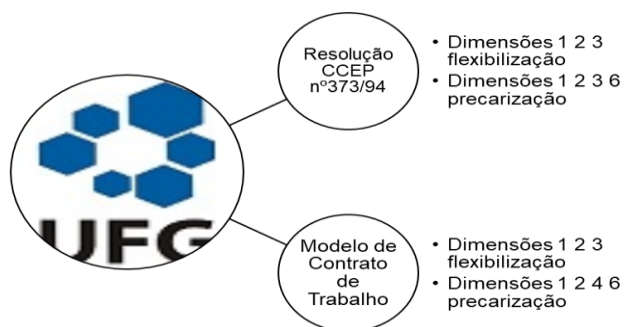
Das três Universidades eleitas como campos de pesquisa, a UFG é a organização que apresenta o menor número de normas internas relativas ao tema proposto. Tais normas foram organizadas na Figura 2, para visualização do fluxo de tempo.

Figura 2: fluxo de tempo – Normas internas (UFG)



A Figura 2 indica que no ano seguinte à publicação da Lei Federal nº. 8.745/93, o Conselho Coordenador de Ensino e Pesquisa da UFG editou a Resolução nº. 373 de 02 de março de 1994 para disciplinar o processo seletivo para a contratação de Professor e Pesquisador Visitante Estrangeiro, Professor Visitante e Professor Substituto. Trata-se da única regulamentação interna editada pela UFG a respeito do tema proposto, desde 1993 até os dias atuais.

Figura 3: normas internas (UFG) x dimensões



Os dispositivos a seguir se referem à dimensão 1 da flexibilização e dizem respeito à previsão de contratação do professor substituto, prazo do contrato e procedimentos do processo seletivo simplificado: art.1º e III; art.2º, II; art.3º; art.4º e I, II, III; art.9º; art.10 e parágrafo único; art.11 a art.19.

Para a dimensão 2, tem-se o §2º do art.2º que trata da carga horária semanal de trabalho, e para a dimensão 3 da flexibilização tem-se o disposto

no parágrafo único do art. 10, que exige que conste no edital de seleção a denominação do Departamento para o qual serão abertas as inscrições (local de trabalho).

Em relação às 7 dimensões da precarização, os art. 1º, III, art.2º, II e art.4º, III, §1º apresentam regulamentação da garantia de pleno emprego, ao permitirem o contrato temporário de docente, e apresentarem o tempo de vigência do contrato e a sua não renovação.

Os art.3º, art.10 ao art. 19 trazem um conteúdo relacionado às garantias previstas na dimensão 2, uma vez que tratam dos detalhes do processo seletivo de contratação.

Contudo, a Resolução em questão, além de não apresentar matéria relativa às garantias da dimensão 3, prevê que o pessoal contratado não poderá ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ou seja, o artigo art.4º, I e II, está cerceando a possibilidade de “mobilidade” ascendente” em termos de status e renda.

O art.6º trata da forma de fixação da remuneração do professor substituto, o que atende a uma das garantias da dimensão 6 da precarização. Não há conteúdo relativo às dimensões 4, 5 e 7.

Realizou-se também a análise do modelo de contrato de trabalho atual. Este documento é redigido em 7 cláusulas, e as cláusulas 1º e 3º trazem conteúdo relacionado à dimensão 1 da flexibilização, ao dispor acerca da contratação temporária, prazo do contrato e possibilidade de prorrogação.

As cláusulas 1º e 2º cujos trechos dizem respeito à carga horária semanal de trabalho referem-se à dimensão 2, e o trecho da cláusula 1º que especifica o local de trabalho se relaciona à dimensão 3.

Já no que se refere à precarização, o prazo de encerramento do contrato previsto na cláusula 3 demonstra que não há garantia de pleno emprego após um determinado período, contrariando o disposto nas dimensões 1 e 2, ainda que haja possibilidade de prorrogação do mesmo. Ademais, a cláusula 6º também contraria o disposto na dimensão 2, ao prever a rescisão do contrato pela UFG.

Em relação à dimensão 4, segurança no trabalho, há a regularização de uma garantia, ao se falar na carga horária semanal que deve ser cumprida

(cláusulas 1º e 2º.). A cláusula 4º, parágrafos 1º e 2º e cláusula 5º, que tratam da remuneração do contratado, procedimento de pagamento e hipóteses de desconto, atendem uma das garantias previstas na dimensão 6. Não matéria pertinente às dimensões 3, 5 e 7.

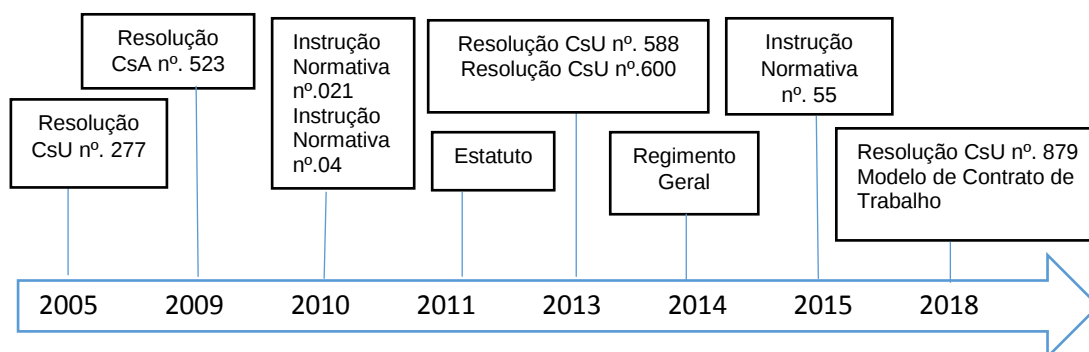
Ainda no que se refere à legislação interna da UFG, seu Estatuto e Regimento Geral também foram analisados, mas não há matéria pertinente ao docente temporário em qualquer destes documentos. Contudo, o art.167 do Regimento Geral, ao excluir da definição do corpo docente da Universidade a classe de professores temporários, contraria a garantia de segurança no emprego que diz respeito à dimensão 3 da precarização, e assim também o faz os art. 98, parágrafo único e art.100 do Estatuto.

A respeito da garantia de representação, prevista na dimensão 7 da precarização, o Art.22, VIII do Regimento Geral exclui os professores temporários do Conselho Universitário, e o art. 169 do Estatuto prevê que somente os integrantes da carreira do magistério do quadro de pessoal da Universidade são elegíveis, por seus pares, para cargos, funções ou representações, ou seja, os professores temporários não possuem representatividade, pois não fazem parte do quadro de pessoal da Universidade.

5.2.2 Normas internas da Universidade Estadual de Goiás

A UEG possui o maior contingente de professores contratados em caráter temporário, no cenário das organizações estudadas. Sua legislação interna a respeito do tema remonta ao ano de 2005, e a Figura 4 demonstra o fluxo de tempo de edição de normas, totalizando 11 documentos.

Figura 4: fluxo de tempo – normas internas (UEG)



O primeiro documento editado pela UEG corresponde à Resolução do Conselho Universitário (CsU) nº. 277 de 23 de setembro de 2005, com vistas a regularização a instauração do processo de contratação de docente temporário. Os art. 1º e art.2º que tratam justamente deste tema, se enquadram na dimensão 1 da flexibilização, não havendo, contudo, matéria relativa às dimensões 2 e 3.

Estes mesmos artigos atendem parcialmente a garantia prevista na dimensão 2 da precarização, por tratarem de procedimentos de contratação. As demais dimensões da precarização não foram contempladas no todo ou em parte.

Quatro anos depois, o Conselho Acadêmico (CsA) da UFG normatiza a alocação de carga horária dos docentes do quadro temporário, por meio da Resolução CsA nº. 523 de 10 de outubro de 2009.

O art.1º, ao trazer a definição de composição do quadro temporário docente atende ao conteúdo da dimensão 1 da flexibilização. Por sua vez, os §1º do art.1º, art. 2º, incisos II e III do art.5º, art.7, art.9º, §1º e 2º, art.10, a) e b) III, incisos I II III do art.13, art.20, art. 21 e parágrafo único, art.22, §2º do art.26. art.31 e parágrafo único estão em alinhamento com o que prevê a dimensão 2 da flexibilização, uma vez que tratam detalhadamente da carga horária atribuída ao professor temporário. A dimensão 3 não foi contemplada.

Em relação às dimensões da precarização, a Resolução supracitada define em seu art.1º que Quadro Temporário de Docentes da UEG é formado por professores do Ensino Superior contratados por tempo determinado, sendo imprescindível a atuação dos mesmos em efetiva regência. Esta normativa vai de encontro parcialmente com o previsto nas dimensões 1 e 2.

Já os artigos 27 e 28, ao determinarem que tais docentes poderão exercer atividades de gestão e também funções de Assessoria da Reitoria, Assessoria das Pró-Reitorias, Coordenação Administrativa ou Acadêmica vinculada a Reitoria, Pró-Reitorias ou Diretoria, garante o que prevê a dimensão 3 da precarização, ou seja, mobilidade ascendente em termos de status e renda.

Os §1º do art.1, caput do art.9º e §2º, Item a, inciso I e Item b, inciso II do art.10, incisos II e III do art.13, art.20, art.21 e parágrafo único, art. 22. §1º, 2º e 3º do art.27, ao trazem o detalhamento de alocação de carga horária vão

de encontro à garantia de regulamento do horário de trabalho prevista na dimensão 4.

Contudo, o disposto nos §1º do art.9º, Inciso I do art. 13 e art. 22, cerceiam uma das garantias de que trata a dimensão 5, ao determinar que não será disponibilizada carga horária para orientação de trabalho de conclusão de curso ao docente que não possuir, no mínimo, o título de especialista, e que professores graduados e especialistas não poderão alocar carga horária para o desenvolvimento de projetos de pesquisa, e que para realizar atividades de extensão o mesmo de ser no mínimo especialista. Não há conteúdo relativo às dimensões 6 e 7.

No ano seguinte foram expedidas duas Instruções Normativas pela Reitoria da UEG. A Instrução Normativa nº. 003 de 25 de fevereiro de 2010, que estabelece normas para o remanejamento de pessoal docente e técnico-administrativo no âmbito da UEG. A esse respeito, alíneas c e d do inciso II do art.1º, ao tratarem e realocação, abordam o tema da dimensão 3 da flexibilização, mas não há neste documento conteúdo relativo às dimensões 1 e 2.

Ademais, alíneas c e d do inciso II do art.1º atendem parcialmente o que prevê a dimensão 3 da precarização, uma vez que o remanejamento dentro da Organização pode acarretar mobilidade e ascensão de status e renda. As dimensões 1 e 2, 4 a 7 relativas às garantias sem as quais o vínculo é caracterizado como precário, não foram atendidas.

Também do ano de 2010, a Instrução Normativa nº. 004 de 22 de março, regulamenta o processo seletivo simplificado para contratação do professor temporário. Os art.1º, art.2º, art.4º, art.5º, art.7º, art.13, art.14 e art.15 que tratam de detalhes específicos ao procedimento de contratação, alinham-se à matéria de dimensão 1 da flexibilização. O art.3º e parágrafo único, ao regulamentar a distribuição de carga horária vai de encontro ao conteúdo da dimensão 2, e não há matéria relativa à dimensão 3.

Ainda no que se refere à Instrução Normativa nº. 004/10/UEG, os art.1º e parágrafo único, parágrafo único do art.2º, art. 12, art.13, art.14 e art. 16 trazem conteúdo pertinente à dimensão 1 da precarização, e os art.1º e parágrafo único, parágrafo único do art.2º art.4º e parágrafo único, art.5º,

art.11, I, II, a) e b) e III, art.13, art.14, art.16 e art.17 atendem o que prevê a dimensão 2.

O art.3º e parágrafo único garante a normativa relativa à distribuição de carga horária e atende parcialmente as dimensões 4 e 5, uma vez que também menciona que o docente poderá realizar atividades de pesquisa, extensão e gestão. Os art.12. §1º §2º §3º do art.15 e art.16 regulamentam o tema da remuneração e atendem à dimensão 6. As dimensões 3 e 7 não foram abordadas.

O Estatuto da UEG, publicado em 13 de setembro de 2011, indica a previsão de contratação temporária em seu art.64 (dimensão 1 da flexibilização), mas não se aplica às dimensões 2 e 3.

Em relação à precarização, este mesmo artigo, ao prever a existência de contratos temporários, atende parcialmente as dimensões 1 e 2. Contudo, os art.10, § 3º, Art.12, V, art.19, alínea d) do inciso VII, art.39, § 1º, art.45, § 1º, § 2º e §3º ao determinarem que somente professores efetivos poderão participar dos Conselhos Superiores, bem como assumir cargos de reitor, vice-reitor e diretor, cerceia a garantia de representatividade prevista na dimensão 7 da precarização. As outras dimensões não foram abordadas.

Novamente em 2013 há uma nova regulamentação de distribuição de carga horária para o quadro de docente temporário, por meio da Resolução CsU nº. 588 de 30 de abril de 2013.

Esta Resolução não se aplica às dimensões 1 e 3 da flexibilização, mas o art.1º e §1º e 2º, ao regulamentar a carga horária semanal e total, trata do conteúdo da dimensão 2. O Caput do Art.1º e §2º se enquadra em uma das garantias da dimensão 4 da precarização, contudo, as demais dimensões não foram contempladas.

Ainda no ano de 2013, tem-se a Resolução CsU nº. 600 de 26 junho, que regulamenta a alteração da titulação para docentes do quadro temporário. Não há matéria relativa às dimensões da flexibilização.

Por sua vez, o art.1º ao estabelecer o procedimento que deve ser seguido para mudança de titulação, garante parcialmente o que está previsto na dimensão 3 da precarização, não havendo, contudo, matéria relativa às demais dimensões.

No ano seguinte é publicado o Regimento Geral da UEG, em 15 de dezembro de 2014. Os Art.161 e Art.176, I e III determinam que os docentes efetivos fazem parte do corpo docente da UEG, especificando quem faz parte do corpo temporário e a justificativa para contratação, o que atende ao conteúdo da dimensão 1 da flexibilização.

Os art. 165, §1º §2º e §4º ao regulamentarem o registro de ponto, frequência e comparecimento em reuniões, se adequam à dimensão 2, e os art. 162, art.163, I e §1º estão em alinhamento com a dimensão 3, uma vez que tratam do local de lotação e realização de atividades.

Pertinente às dimensões da precarização, o Regimento Geral/UEG traz uma garantia de vínculo empregatício (dimensão 2) ao prever a existência de um corpo docente temporário e necessário à UEG (art.176). O art.165, ao tratar do corte de ponto, regulamente uma das garantias inerentes à dimensão 4.

Ao prever em seus art.166 e inciso I do art. 176 que a UEG desenvolverá mecanismos de formação continuada para os docentes, promovendo o aprimoramento profissional no âmbito do ensino, pesquisa e extensão, e que o quadro temporário docente poderá executar atividades de ensino, pesquisa e extensão, o Regimento Geral se enquadra na dimensão 5. Contudo, a matéria dos dispositivos § 3º e § 4º do art.19, parágrafo único do art.28, §1º do art.54, § 3º e § 4º do art.89 restringe o direito de representação previsto na dimensão 7. As dimensões 1, 3 e 6 não foram atendidas.

No ano de 2015, novamente a UEG trata do tema do professor temporário, com a publicação da Instrução Normativa nº. 55 de 17 de dezembro de 2015, que regulamenta a distribuição de carga horária de aula e orientação de estágio supervisionado para os docentes. Os art.1º e inciso III e IV do art. 3º se enquadram na dimensão 2 da flexibilização, não havendo matéria relativa às dimensões 1 e 3.

Estes mesmos dispositivos, por trazem uma regulamentação que trata de distribuição de carga horária, se enquadram parcialmente na dimensão 4 da precarização, mas não abordam as demais dimensões neste documento.

Atualmente, identificou-se a Resolução CsU nº. 879 de 28 de fevereiro de 2018 que institui o Programa Professor Bolsista da UEG. Os art.1º, art.2º, art.3º, art.7º e §3º do art.9º e enquadram na dimensão 1 da flexibilização, pois tratam da criação do Programa que selecionará professores bolsistas para

ministrar disciplinas específicas, de oferta regular, que não tenham docente disponível, além de outras disposições pertinentes.

O art. 8º, §2º se aplica à dimensão 2 da flexibilização, pois trata da carga horária do professor bolsista e da obrigação de participar de reuniões mediante convocação. Não há matéria pertinente à dimensão 3.

Ademais, os art.1º, caput do art.9º e §1º e §2º, ao preveem a criação de postos de trabalho, garantem o que é previsto na dimensão 1 da precarização. Entretanto, o art. 12 é contrário ao que prevê a dimensão 2, uma vez que o professor bolsista, deverá firmar um termo de compromisso, cientificando-se de que a percepção da bolsa não caracteriza, em qualquer hipótese, vínculo trabalhista ou previdenciário com a UEG.

Por sua vez, o parágrafo único do art. 1º, ao determinar que o professor bolsista poderá atuar exclusivamente em atividades de ensino em sala de aula e orientação de estágio, impede a mobilidade e a possibilidade de ascensão em termos de status e renda, garantia prevista na dimensão 3 da precarização.

Os art.8, §2º do art.9º e art.10 tratam de carga horária e controle de frequência, garantindo parcialmente o que consta na dimensão 4. Contudo, novamente o parágrafo único do art. 1º, cerceia uma garantia prevista na dimensão 5, relativa à participação nas atividades de pesquisa e extensão.

O caput do art.9º e §1º §2º trazem conteúdo relativo ao pagamento da bolsa, garantindo de forma parcial o que contempla a dimensão 6 da precarização. A dimensão 7 não foi abordada.

Por fim, tem-se o modelo de contrato de trabalho atual, utilizado para celebrar o contrato de docente por prazo determinado. Tal instrumento contém 11 cláusulas, sendo que a cláusula 1º, cláusula 3º e subcláusula 1º, subcláusula 1º da cláusula 8º e cláusula 9º que dispõe sobre a hipótese de contratação temporária, prazo do contrato e possibilidade de renovação estão de acordo com a dimensão 1 da flexibilização.

A cláusula 6º que prevê a carga horária, refere-se à dimensão 2 e a subcláusula 1º da cláusula 4º, ao determinar que o contrato poderá executar suas atividades em qualquer localidade, inclusive fora dos limites territoriais do estado de Goiás, atende ao disposto na dimensão 3 da flexibilização.

Por sua vez, a cláusula 1º, cláusula 3º e subcláusula 1º e Cláusula 5º dispõem acerca da finalidade do contrato temporário, sua duração, prorrogação

e retribuição pecuniária pelos serviços de docência prestados, abrangendo a garantia de que trata a dimensão 1 da precarização.

Os conteúdos da cláusula 1º, cláusula 3º e subcláusula 1º, subcláusula 1º da cláusula oitava e cláusula nona trazem normativas relativas à dimensão 2 da precarização, uma vez que regulamentam a finalidade do contrato temporário, duração, prorrogação e extinção, resguardando o direito do contratado ao contraditório e à ampla defesa.

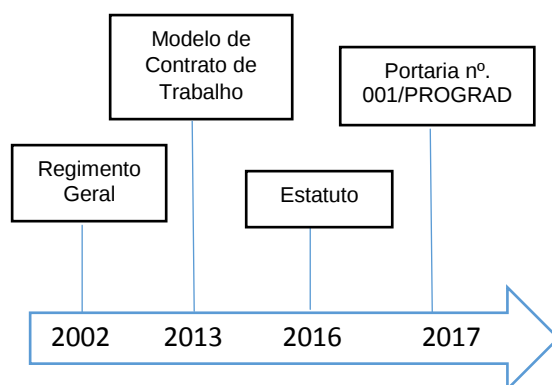
A cláusula 6º regula a carga horária semanal e mensal, bem como prevê a apuração de frequência, de acordo com uma das garantias da dimensão 4 da precarização. Já as alíneas f) e g) da cláusula quarta, ao mencionarem a frequência em cursos legalmente instituídos para o aprimoramento, e a aplicação em constante atualização dos processos de educação e aprendizagem que forem transmitidos, representam garantia de reprodução e habilidade (dimensão 5).

A cláusula 5º que trata da remuneração traz um conteúdo relativo à dimensão 6, mas as dimensões 3 e 7 não foram abordadas no modelo de contrato em questão.

5.2.3 Normas Internas da Universidade de Rio Verde/GO

A Universidade de Rio Verde/GO apresentou a figura do acessor pedagógico como alternativa ao contrato de professor temporário. Contudo, existe a previsão normativa., tanto no Regimento Geral quanto no Estatuto, da figura do professor substituto. No total, foram identificados 4 documentos editados internamente ao longo de 15, indicados na Figura 4

Figura 5: fluxo de tempo – normas internas (UniRV)



O Estatuto da UniRV de agosto de 2002 e que se encontra atualmente em vigor, determina no art. 137 que o corpo docente da Universidade é também constituído pelos professores substitutos e/ou contratados. Por sua vez, o art.138 expressa que compete ao corpo docente desenvolver atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração universitária constantes nos planos de trabalho e de programas elaborados pelas Faculdades ou de atos emanados de órgãos ou autoridades competentes.

Estes dispositivos se enquadram na dimensão 1 da flexibilização ao tratarem da relação estabelecida entre empregado e empregador e ao não excluir o professor substituto das atividades previstas no art.138. Já o §2º do art. 138, ao tratar da carga horária, está de acordo com o conteúdo da dimensão 2, mas não há matéria relativa à dimensão 3.

Referente às garantias previstas nas dimensões da precarização, a previsão trazida no art.137 de que professores substitutos e/ou contratados fazem parte do corpo docente, pode ser interpretada como uma possibilidade de postos de trabalhos, e, portanto, se enquadra na dimensão 1 da precarização.

Contudo, o art. 31, art. 60, III e § 1º do art. 62, ao excluir expressamente a participação do professor substituto do Conselho Universitário, bem como assumir determinados cargos e funções, são contrários a uma das garantias previstas na dimensão 3 e também à garantia de representação prevista na dimensão 7.

Em relação à dimensão 4, o §2º do art. 138, que trata da carga horária de trabalho do docente, atende parcialmente a esta dimensão. Ademais, o § 1º, I, IV, V do art. 138 ao determinar que o corpo docente deverá realizar atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração universitária, além das atividades de planejamento pedagógico, entre outras, sem excluir o professor substituto, que em regra também constitui o corpo docente, assegura umas das garantias previstas na dimensão 5. As dimensões 2 e 6 não foram contempladas.

De acordo com as informações prestadas pela UniRV via portal transparência, atualmente não há professor substituto em atuação na Universidade, contudo, o cargo que exerce esta função é identificado como assessor pedagógico.

Sendo assim, não foi possível obter uma via atualizada do instrumento jurídico utilizado para firmar o vínculo empregatício com esta classe de profissionais, uma vez que a UniRV não se dispôs a fornecer o documento, alegando que tais servidores são formalmente inseridos no quadro da Universidade apenas pela publicação do ato de nomeação (portaria). Portanto, realizou-se uma análise de um contrato de trabalho firmado no ano de 2013, quando ainda havia processo seletivo simplificado para contratação de professor substituto.

O modelo de contrato de trabalho em questão estrutura-se em 11 cláusulas. As cláusulas 1º e 2º, parágrafo 1º da cláusula sexta, parágrafo 1º da cláusula 8º e cláusula 9, determinam os detalhes contratuais de admissão, tempo e rescisão, e se enquadram na dimensão 1 da flexibilização. Já a cláusula 6º e parágrafos 1º e 2º da cláusula 8º, ao tratarem da carga horária e da possibilidade de trabalho diurno e noturno, adequam-se à dimensão 2 da flexibilização. Por fim, tem-se o caput e parágrafo 2º da cláusula 8º que abordam a matéria do local de lotação do contratado e da possibilidade de distribuição para outra unidade acadêmica, abordando o conteúdo da dimensão 3.

A cláusula 1º e cláusula 2º e parágrafo único foram classificadas na dimensão 1 da precarização, uma vez que a contratação pressupõe a criação de postos de trabalho. Questões relativas ao prazo do contrato e extinção do mesmo garantem parcialmente o conteúdo da dimensão 2 e se encontram definidas na cláusula 2º e parágrafo único, parágrafo 1º da cláusula sexta e cláusula nona.

A cláusula 6º, parágrafos 1º e 2º da cláusula 8º trazem a regulamentação sobre jornada de trabalho e previsão de trabalho diurno e noturno, o que garante parcialmente o conteúdo da dimensão 4. Já a matéria acerca da remuneração, prevista na cláusula 4º, parágrafos 1º e 2º; cláusula 6º, parágrafo 2º e cláusula sétima se adequa ao que prevê na dimensão 6. As dimensões 3, 5 e 7 não foram abordadas.

Somente após 14 anos, a UniRV aprova um novo Estatuto em 06 de junho de 2016, no que art. 74 e no parágrafo único do art. 76, a previsão de contratação temporária e a afirmação de que corpo docente da mesma é

composto por professores substitutos, em alinhamento ao conteúdo da dimensão 1 da flexibilização. As dimensões 2 e 3 não foram contempladas.

Os dispositivos supramencionados também estão em alinhamento à dimensão 1 da precarização, uma vez que se compreende tratar-se de uma previsão de novos postos de trabalho. Contudo, o §3º do art.24, art.30, art. 33, art. 34B, art.36, art.39, art.40B, §1º do art.41, art.48, III, §2º do art. 50, art. 74, e parágrafo único do art. 76, trazem um rol de cargos e funções que não podem ser exercidas por professores substitutos, ou seja, negam a garantia de segurança no emprego e representação, dimensões 3 e 7 da precarização.

Ademais, o §1º §2º §12 do art. 78 e art.85, §1º também são contrários à dimensão 7, uma vez que cerceiam o direito de elegibilidade de professores substitutos para cargos específicos. Não há matéria relativa às dimensões 2, 4, 5 e 6.

Por fim, analisou-se a Portaria nº.001 de 01 setembro de 2017, expedida pela Pró-Reitoria de Graduação da UniRV e que normatiza o Núcleo Docente Estruturante dos Cursos de Graduação. Este documento não apresenta conteúdo pertinente às dimensões da flexibilização.

Entretanto, o inciso IV do art. 4º e o § 4º do art.5º determinam que na falta de docente efetivo, o docente contratado e mais antigo no cargo poderá compor o NDE, o que se adequa parcialmente à garantia da dimensão 3 da precarização e também se relaciona a um direito de representação, ou seja, à dimensão 7.

Figura 6: normas internas (UniRV) x dimensões



Diante da análise do conteúdo das normas internas e externas, foi possível identificar os dispositivos que tratam de matérias relativas às dimensões da flexibilização e precarização.

Tanto de forma expressa, regulamentando direitos, garantias, deveres e obrigações, quanto de forma omissiva, ou seja, quando a norma não trata de matéria específica, e, portanto, se comporta no sentido de permitir comportamentos flexíveis e/ou precários nas relações trabalhistas estudadas, há indícios de regulamentações precarizantes na legislação atual.

Não há previsão de todos os assuntos relativos às dimensões da precarização e flexibilização em qualquer dos documentos analisados, ou seja, os contratos temporários de professores substitutos não são amplamente regulamentados, e muitos aspectos das relações de trabalho e emprego não são apreciados pelas normas atuais, ainda que a norma jurídica seja uma expressão da manifestação social.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Em relação ao primeiro artigo, constatou-se que somente 14 trabalhos, no período temporal e base de dados escolhidos, debruçam-se diretamente sobre a temática do professor universitário, compreendendo temas diversos. Deste montante, duas pesquisas não foram acessadas, uma vez que a base de dados pesquisada forneceu apenas o título, ano da publicação, autoria e instituição de origem das mesmas. Outros repositórios foram consultados, mas sem sucesso.

Sendo assim, 12 trabalhos foram analisados na íntegra, e verificou-se que os estudos enfatizam a precarização das relações de trabalho e emprego do professor universitário sob a ótica da mercantilização da atividade docente, da sobrecarga de trabalho, exigências alheias à formação acadêmica, expropriação da autonomia pedagógica, insatisfação em relação à política de cargos e salários, deficiência na qualidade de vida do trabalhador no âmbito organizacional, dentre outras problemáticas.

Tais questionamentos são compreendidos como reflexos da flexibilização e precarização das relações de trabalho e emprego no cenário do sistema socioeconômico capitalista neoliberal, e as investigações desenvolvidas versam, primordialmente, acerca da realidade do docente

efetivo, ressaltando que apenas 1 trabalho incluiu o professor temporário como sujeito de pesquisa.

Desta maneira, a revisão integrativa dos artigos mencionados permitiu verificar que a pesquisa acadêmico-científica *strictu sensu* produzida nas IES de GO, não apresenta um aprofundamento reflexivo de questões relativas à precarização da docência superior, por meio da contratação de professores temporários que representa o afrouxamento do vínculo trabalhista, e a sujeição do ensino a questões de ordem econômica (LAVAL, 2004).

Ademais, o estudo da docência universitária em GO não tem abarcado todos os agentes que contribuem para o exercício da prática docente. O professor temporário é relegado a uma condição periférica, e sua percepção acerca da atividade exercida e da realidade na qual se encontra inserido está sendo ignorada, o que permitiu sugerir a realização de uma reflexão investigativa com foco no docente temporário.

Por sua vez, no segundo artigo realizou-se um estudo exploratório, por meio do qual foi possível verificar práticas precarizantes nas relações de trabalho e emprego dos professores substitutos que atuaram na RC/UFG no ano de 2016.

A celebração de um contrato de trabalho temporário, com possibilidade de rescisão a qualquer tempo e sem perspectivas de renovação é uma forma de flexibilização trabalhista e barateamento de custos com a mão de obra docente. Ademais, não há na redação contratual a indicação da disciplina que será ministrada pelo professor substituto, o que ocasiona vulnerabilidade em relação ao domínio da natureza da tarefa.

Os relatórios anuais de carga horária foram analisados e, em um primeiro momento, constatou-se que a carga horária total exercida pelos professores substitutos foi consideravelmente maior do que a dos professores efetivos, na proporção de 1 substituto para 5 efetivos.

Indica-se também a realização de atividades que extrapolam as atribuições legais do professor substituto, quais sejam, ministrar aulas. Neste contexto, foram identificadas atividades de pesquisa, extensão e um pequeno percentual de atividades administrativas registradas para o ano de 2016, contrariando o que dispõe a Resolução n.373/94/CCEP da UFG.

Isto posto, julgou-se pertinente realizar um estudo da legislação que regulariza as relações de trabalho e emprego do professor temporário, incluindo normas expedidas pelas organizações, tais como, resoluções, estatutos, regimentos, instruções normativas, e outras, com o intuito de verificar se há indícios normativos de precarização na legislação vigente, gerando resultados e discussão no terceiro artigo.

Pela análise do conteúdo das normas internas e externas, identificou-se os dispositivos que tratam de matérias relativas às dimensões da flexibilização e precarização, conforme referencial teórico adotado.

De forma expressa ou omissiva, quando a norma não trata de matéria específica, a maioria das normas analisadas se comporta no sentido de permitir práticas flexíveis e/ou precárias nas relações trabalhistas estudadas, havendo indícios de regulamentações precarizantes na legislação atual.

Não há previsão de todos os assuntos relativos às dimensões da precarização e flexibilização nos documentos coletados. Os contratos temporários de professores substitutos não são amplamente regulamentados, e muitos aspectos das relações de trabalho e emprego não são apreciados pelas normas atuais, ainda que a norma jurídica seja uma expressão da manifestação social.

Outros dados foram coletados no decorrer da pesquisa e serão utilizados para produção de reflexões vindouras, a saber: foram aplicados questionários semiestruturados, adaptados a partir das pesquisas (KOEHLER, 2006), (GODOY, 2009), (AIMI, 2010), (SANTANA, 2014) e (NUNES, 2017), e em alinhamento à realidade das três organizações de ensino superior estudadas.

Dois grupos responderam a esses questionários: docentes em regime de contratação por tempo determinado, em exercício no momento da coleta, e gestores em exercício no âmbito da organização, mais especificamente chefes e subchefes de UAs, coordenadores e subcoordenadores dos cursos de graduação que realizam em primeira instância o controle gerencial professores temporários.

Espera-se realizar uma análise multimetodológica das respostas obtidas, para analisar a percepção dos gestores e docentes temporários, no que diz respeito à atuação destes últimos no âmbito das organizações,

compreendendo padrões de comportamento, tomadas de decisão, exercício de cargos, encargos e funções, dentre outras situações que vierem a ser identificadas.

REFERENCIAS

AIMI, D. S. **A realidade do professor substituto nas universidades da região sul do Brasil**: contribuições para qualidade do trabalho docente. 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Santa Maria. RS, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/6934>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

AGUIAR, J. C. Teoria Analítico-Comportamental do Direito: para uma abordagem científica do direito como sistema social funcionalmente especializado. Porto Alegre: Núria Fabris, 2017.

ANTUNES, R. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (Org.). **A cidadania negada**: Políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2001. p. 35-48.

ANTUNES, R. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Estatuto da Universidade Federal de Goiás. Goiânia, 2014. 54 p. Disponível em: <https://www.ufg.br/up/1/o/ESTATUTO_da_UFG_2014.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2017.

_____. Decreto Estadual nº 6.887, de 02 de abril de 2009. Dispõe sobre o prazo máximo de duração dos contratos temporários no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. **Diário Oficial do Estado de Goiás**, Goiânia, GO, 2 abr. 2009. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/2009/decreto_6887.htm>. Acesso em: 3 abr. 2017.

_____. Decreto nº. 7.485, 18 de maio de 2011. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 mai. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7485.htm>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. Decreto Estadual nº 7.886, de 22 de maio de 2013. Autoriza a Universidade Estadual de Goiás – UEG – a celebrar e manter contratos temporários até os valores e quantitativos que especifica. **Diário Oficial do Estado de Goiás**, Goiânia, GO, 22 maio. 2013. Disponível em: http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/decretos/numerados/2013/decreto_7886.htm. Acesso em: 3 abr. 2017.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações

públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 1 jul. 2017.

_____. Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo terminado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm>. Acesso em: 1 jul. 2017.

_____. Lei nº 13.664, de 27 de julho de 2000. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 92, inciso X, da Constituição do Estado de Goiás, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de Goiás**, Goiânia, GO, 1 ago. 2000. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2000/lei_13664.htm>. Acesso em: 3 jan. 2017.

_____. Lei nº 13.842, de 01 de junho de 2001. Institui o Plano de Carreira e Vencimentos do Pessoal do Magistério Público Superior da Fundação Universidade Estadual de Goiás. **Diário Oficial do Estado de Goiás**, Goiânia, GO, 6 jun. 2002. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.goias.gov.br/leis_ordinarias/2001/lei_14042.htm>. Acesso em: 3 jan. 2017.

_____. Lei nº 4.233, de 14 dez. 2001. Cria cargo de assessor pedagógico na FESURV. Gabinete do Prefeito de Rio Verde/GO, 14 dez. 2001.

_____. Lei nº 4.904, de 28 fev. 2005. Reestrutura o Quadro de Servidores da FESURV. Gabinete do Prefeito de Rio Verde/GO, 28 fev. 2005.

_____. Lei nº 4.904, de 06 mar. 2006. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público. Gabinete do Prefeito de Rio Verde/GO, 06 mar. 2006.

_____. Lei nº 6.217, de 17 de dezembro de 2012. Altera o quantitativo de cargo que menciona, integrante do quadro de pessoal da FESURV. **Diário Oficial do Estado de Goiás**, Goiânia, GO, 17 dez. 2012.

_____. Lei Municipal nº38, de 27 de agosto de 2015. Cria cargos e define o Regime Jurídico dos servidores da UniRV e dá outras providências. **Sala de Sessões da Câmara Municipal de Rio Verde**, GO, 27 ago. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Orientação Normativa nº. 05, de 28 de outubro de 2009. Estabelece orientação aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto à remuneração de professor substituto e visitante e professor visitante estrangeiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 out. 2009. Disponível

em:<https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=7176>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____, Ministério da Educação. Portaria nº. 243, de 03 de março de 2011. Admitir a redução do prazo de que trata o Art. 18, do Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, observado (...): II - o mínimo de 10 (dez) dias, para a realização de processos seletivos simplificados para a contratação de professores substitutos e temporários (...). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 mar. 2011. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/DOU/2011/03/04>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. Ministério da Educação. Portaria nº. 1.749, de 16 de dezembro de 2011. Autorizar a prorrogação do prazo dos contratos temporários nos quantitativos distribuídos pela Portaria nº 196, do Ministério da Educação, de 24 de fevereiro de 2011, alterada pela Portaria nº 1.381 do Ministério da Educação, de 7 de outubro de 2011, nos termos do disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 e Portaria Interministerial nº 22 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação, de 23 de fevereiro de 2011 – e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 dez. 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/33323760/dou-secao-1-19122011-pg-643?ref=next_button>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. Ministério da Educação. Portaria nº. 3, de 02 de fevereiro de 2012. Fixar o quantitativo de Professores, nos termos do inciso X, do artigo 2º, da Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993, para contratação por Instituição Federal de Ensino Superior, na forma dos Anexos I e II – e demais providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 fev. 2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/34122278/dou-secao-1-03-02-2012-pg-23?ref=goto>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria Interministerial nº. 208, de 5 de junho de 2014. Autoriza a contratação de 91 (noventa e um) professores nos termos do inciso XI do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no âmbito do Ministério da Educação, para atender a demanda do Projeto Mais Médicos para o Brasil, instituído pela Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013, que visa o aperfeiçoamento de médicos na área de atenção básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde - SUS, mediante integração ensino-serviço. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 jun. 2014. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/72231507/dou-edicao-extra-secao-1-26-06-2014-pg-1>>. Acesso em: 2 jul. 2017.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Ofício Circular nº. 818, de 9 de dezembro de 2016. **Comunica aos órgãos e entidades que efetuam o pagamento de Retribuição por Titulação - RT sobre a obrigação de exigirem a apresentação do diploma de conclusão de curso como requisito para seu pagamento, em cumprimento aos arts. 17 e 18 da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Disponível em:

<<https://seimp.planejamento.gov.br/sei/controlador.php?acao=document...>>.
Acesso em: 4 set. 2017.

_____. Resolução nº 373, de 02 de março de 1994. **Disciplina o processo seletivo para a contratação de Professor e Pesquisador Visitante Estrangeiro, Professor Visitante e Professor Substituto e revoga as Resoluções de nº 312 e 313.** Disponível em: <https://sistemas.ufg.br/consultas_publicas/resolucoes/arquivos/Resolucao_CE_PEC_1994_0373.pdf>. Acesso em: 2 mai. 2017.

FERREIRA, D. C.K.; ABREU, C. B. M. Professores Temporários: flexibilização das contratações e condições de trabalho docente. **Trabalho e Educação**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, 2014. p. 129-139. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/download/7553/5844>>. Acesso em: 3 jul. 2017.

GODOY, A. C. S. (Org). **Fundamentos do trabalho pedagógico**. Campinas: Editora Alínea, 2009.

KOEHLER, S. E. **A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM**. 2006. 172f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/7044>>. Acesso em: 1 mai. 2017.

LAVAL, C. **A Escola não é uma empresa: O neo-liberalismo em ataque ao ensino público**. Tradução de Maria Luiza M. de Carvalho e Silva. Londrina: Planta, 2004.

NUNES, N. **Docentes-gestores e o modelo de decisão comportamental: Um estudo experimental**. 2017. 147 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2017.

SANTANA R. S. **Docentes-gestores e o modelo de decisão comportamental: Um estudo experimental**. 2014. 154 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2014.

SILVA, A. V. **Análise da evolução das práticas culturais: o caso de organização autogestionável**. 2008. 221f. Tese (Doutorado em Ciências do Comportamento) – Universidade de Brasília, DF, 2008.

SILVA, M. V. M.C. **Análise da Terceirização nas Instituições de Ensino Superior Públicas no Estado de Goiás**. 2016. 122 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO, 2016.

GODINHO, G. A. S. **Gestão de Propriedade Intelectual nas Instituições Federais de Ensino Superior do Estado de Goiás**. 2017. 141 f. Dissertação

(Mestrado em Gestão Organizacional) – Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO, 2017.

SPREITZER, G. M.; CAMERON, L.; GARRET, L. Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. **Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.** v. 4, 2017 p. 473–99. Disponível em: <<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>>. Acesso em: 15 out. 2017.

STANDING, G. **The Precariat: The New Dangerous Class**. London: Bloomsbury Acad, 2011.

TSUKAHARA, M. P. **A regra como elemento essencial nas práticas gestoras**. 2016. 70.f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional) – Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2016.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS. Disponível em: <<http://www.ueg.br/>>. Acesso em: 03 mai. 2017.

UNIVERSIDADE DE RIO VERDE. Disponível em: <<http://www.unirv.edu.br/>>. Acesso em: 03 mai. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS. Disponível em: <<https://www.ufg.br/>>. Acesso em: 03 mai. 2017.

VIEIRA, R. A.; MACIEL, L. S. B. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, número especial, 2011. p. 156-169. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8639902/7465>>. Acesso em: 2 ago. 2017.