

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**

ELLEN KAUANE RUTES

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA
EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA: ANÁLISE DA UNIVERSIDADE ESTADUAL
DE PONTA GROSSA (UEPG)**

PONTA GROSSA

2025

ELLEN KAUANE RUTES

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA
EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA: ANÁLISE DA UNIVERSIDADE ESTADUAL
DE PONTA GROSSA (UEPG)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), na Linha de Pesquisa em História e Política Educacionais, como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestra em Educação.

Orientadora: Profª. Dra. Carina Alves da Silva Darcoleta

PONTA GROSSA

2025

R972 Rutes, Ellen Kauane
Condições de trabalho de professores temporários na educação superior pública: análise da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) / Ellen Kauane Rutes. Ponta Grossa, 2025.
215 f.

Dissertação (Mestrado em Educação - Área de Concentração: Educação), Universidade Estadual de Ponta Grossa.

Orientadora: Profa. Dra. Carina Alves da Silva Darcoleta.

1. Professores temporários. 2. Educação superior pública. 3. Condições de trabalho. I. Darcoleta, Carina Alves da Silva. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Educação. III.T.

CDD: 378.981



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
Av. General Carlos Cavalcanti, 4748 - Bairro Uvaranas - CEP 84030-900 - Ponta Grossa - PR - <https://uepg.br>

TERMO

ELLEN KAUAINE RUTES

CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA: ANÁLISE DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG)

Ponta Grossa, 28 de março de 2025

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Educação, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora:

Prof^ª Dr^ª Carina Alves da Silva Darcoletto - UEPG - Orientadora (presidente)

Prof^ª Dr^ª Ângela Maria Silveira Portelinha - UNIOESTE

Prof. Dr. Alessandro de Melo - UEPG

Prof. Dr. Marcelo Ubiali Ferracioli - UEPG



Documento assinado eletronicamente por **Carina Alves da Silva Darcoletto, Professor(a)**, em 29/03/2025, às 12:59, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **ALESSANDRO DE MELO, Professor(a)**, em 01/04/2025, às 14:48, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Marcelo Ubiali Ferracioli, Professor(a)**, em 02/04/2025, às 17:23, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Ângela Maria Silveira Portelinha, Usuário Externo**, em 08/04/2025, às 15:19, conforme Resolução UEPG CA 114/2018 e art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

*Dedico esse trabalho aos trabalhadores brasileiros, em especial aos
professores e professoras.*

AGRADECIMENTOS

Introduzo os agradecimentos, em primeiro lugar, ao meu marido Maykon, pela paciência e companheirismo durante essa trajetória.

À minha família, em especial aos meus irmãos, Kimberly e Willian, a minha mãe Juraci, e aos meus sogros, Zélia e Valdir, os quais me apoiaram a continuar os estudos após a formatura e que me ajudaram nessa caminhada.

Ao universo pelas energias positivas que emanou durante a minha participação como discente no mestrado em educação.

Gratidão à minha orientadora Carina Alves da Silva Darcoletto, pela paciência e acolhimento durante o processo dessa pesquisa, muito obrigada por seu carinho e ensinamentos nessa jornada.

Ao Grupo de Pesquisa Capital, Trabalho, Estado, Educação e Políticas Educacionais (GPCATE), que me proporcionou acolhimento e aprendizados por meio dos estudos coletivos, bem como o privilégio de participar das discussões para compreensão da fundamentação teórica, as quais me ajudaram a aprofundar as categorias essenciais dessa pesquisa, a vocês do grupo meus mais sinceros agradecimentos.

Meus agradecimentos, à Profa. Dra. Ângela Maria Silveira Portelinha, ao Prof. Dr. Marcelo Ubiali Ferracioli e ao Prof. Dr. Alessandro de Melo, membros da banca examinadora desta dissertação, obrigada pela receptividade e carinho na qualificação, obrigada também pela leitura do trabalho, pelos apontamentos e pelas contribuições a essa pesquisa.

Ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) e aos professores e professoras que o compõem, agradeço os aprendizados profissionais proporcionados na pesquisa acadêmica.

Agradeço ainda aos servidores efetivos e aos temporários da UEPG, que disponibilizam os dados públicos nos portais das transparências temáticas da Universidade.

E por fim à Fundação Araucária (FA), pela bolsa que custeou minha jornada de estudos e possibilitou a minha continuidade no mestrado.

“O aspecto mais problemático do sistema do capital, apesar de sua força incomensurável como forma de controle sociometabólico, é a total incapacidade de tratar *as causas como causas*, não importando a gravidade de suas implicações a longo prazo. Esta não é uma dimensão passageira (historicamente superável), mas uma irremediável dimensão estrutural do sistema do capital voltado para a expansão que, em suas necessárias ações remediadoras, deve procurar soluções para todos os problemas e contradições gerados em sua estrutura por meio de ajustes feitos estritamente nos *efeitos* e nas *consequências*”.

István Mészáros (2011, p. 170, grifos do autor)

RESUMO

RUTES, Ellen Kauane. **Condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública**: análise da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Orientadora: Carina Alves da Silva Darcoletto. 2025. 215 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós Graduação em Educação. Linha de História e Política Educacionais, Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), Ponta Grossa, 2025.

A presente dissertação tem como objeto de pesquisa condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública do Paraná. Como objetivo geral busca desvelar condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública em uma Universidade Estadual do Paraná, tendo por foco os editais de contratação e os dados do portal da transparência, no período de 2017 a 2024. Como objetivos específicos delimitou-se: a) Apontar quem/como se constitui a categoria de professores temporários na Educação Superior Pública brasileira, b) Indicar a relação do Estado Burguês neoliberal do Paraná na expansão da contratação temporária de professores da Educação Superior, e c) Analisar os editais e os dados do portal da transparência em relação à contratação temporária de professores na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Trata-se de uma pesquisa documental e bibliográfica, orientada a partir do método materialista histórico e dialético. Realizou-se levantamentos da produção acerca do objeto de estudo, a partir da base de dados do Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe). A partir da seleção e leitura das pesquisas, foram sintetizadas 3 categorias originárias das produções acadêmicas que influenciam nas condições de trabalho de professores temporários nas universidades públicas brasileiras; são elas: categoria 1 - Relação entre Estado, Capital, Direito e Trabalho; categoria 2 - Dimensão da Valorização docente: condições de trabalho e a categoria 3 - Luta dos professores. Com a pesquisa documental, foram localizadas 12 normativas legais, no Paraná, que induzem de forma direta e indireta no aumento da contratação de professores temporários. No caso específico da UEPG, de 2017 a 2024, estão disponíveis para consulta pública 21 editais de abertura para contratação de professores temporários. Os editais apresentam, em seus testes seletivos, provas de caráter igual aos concursos públicos, contendo provas escritas, didáticas, de arguição e de títulos, tornando o processo seletivo rigoroso. Como resultados das análises, destaca-se que há um desvirtuamento do artigo 37 da Constituição Federal de 1988, uma vez que as vagas nas áreas dos conhecimentos são repetidas ano a ano, o que pode indicar a existência de vagas reais nos setores de conhecimento e departamentos; além disso, os resultados indicam que existem professores temporários com mais de um contrato ativo na jornada de trabalho de 20 horas semanais, bem como a fragmentação do tripé: ensino, pesquisa e extensão, sendo o primeiro a atribuição principal de docentes temporários. Os resultados sinalizam que todos os setores e departamentos da UEPG possuem professores temporários ativos e as disciplinas de cargas horárias práticas, como os estágios, são as maiores áreas de contratações deles, logo, a falta de concursos públicos para os cargos de professores tem se tornado um problema crônico na Universidade.

Palavras-chave: Professores Temporários. Educação Superior Pública. Condições de Trabalho.

ABSTRACT

RUTES, Ellen Kauane. **Working conditions of temporary professors in Public Higher Education**: analysis of the State University of Ponta Grossa (UEPG). Advisor: Carina Alves da Silva Darcoletto. 2025. 215 pages. Dissertation (Master's) – Graduate Program in Education. Research Line: History and Educational Policy, State University of Ponta Grossa (UEPG), Ponta Grossa, 2025.

This dissertation investigates the working conditions of temporary professors in Public Higher Education in Paraná. The general objective is to unveil the working conditions of temporary professors in Public Higher Education at a State University in Paraná, focusing on hiring notices and data from the transparency portal, covering the period from 2017 to 2024. The specific objectives are: a) To identify who/how the category of temporary professors in Brazilian Public Higher Education is constituted; b) To indicate the relationship of the neoliberal bourgeois State of Paraná in the expansion of temporary hiring of Higher Education professors; and c) To analyze the public notices and transparency portal data regarding temporary hiring of professors at the State University of Ponta Grossa (UEPG). This is a documentary and bibliographic research, guided by the historical and dialectical materialist method. A review of the academic production on the subject was conducted based on data from the CAPES Thesis and Dissertation Catalog and the Federated Academic Community (CAFe). From these surveys, three categories were synthesized from academic works that influence the working conditions of temporary professors in Brazilian public universities: category 1 – The relationship between State, Capital, Law, and Labor; category 2 – The dimension of Teacher Valorization: working conditions; and category 3 – Teachers' Struggles. The documentary research identified 12 legal regulations in Paraná that directly and indirectly contribute to the increase in hiring of temporary professors. Specifically, in the case of UEPG, from 2017 to 2024, 21 public notices for the hiring of temporary professors are available for public consultation. The selection tests included in these notices mirror those of public service exams, including written, teaching, oral exams, and curriculum evaluation, making the selection process rigorous. The results of the analysis highlight a distortion of Article 37 of the 1988 Federal Constitution, as the vacancies in certain knowledge areas are recurrent year after year, indicating the possible existence of actual vacancies in departments and sectors. Furthermore, the results indicate that some temporary professors have more than one active contract for a 20-hour weekly workload, as well as the fragmentation of the tripod: teaching, research, and extension—with teaching being the primary responsibility assigned to temporary professors. The findings also show that all sectors and departments at UEPG have active temporary professors, and subjects with practical workload components, such as internships, are the main areas for such hires. Therefore, the lack of public competitions for professorial positions has become a chronic issue at the University.

Keywords: Temporary Professors. Public Higher Education. Working Conditions.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

IMAGEM 1 - Quantidade de vagas de cargos docentes efetivos, nas IEES do Paraná, no período dos anos de 2022 a 2025.....	92
IMAGEM 2 - Memória de cálculo para o quantitativo de carga horária em 2022.....	94
IMAGEM 3 - Quantidade de código de vaga na UEM para os anos de 2023, 2024 e 2025.....	94
IMAGEM 4 - Quantidade de código de vaga na UNICENTRO para os anos de 2023, 2024 e 2025.....	95
IMAGEM 5 - Quantidade de código de vaga na UENP para os anos de 2023, 2024 e 2025.....	95
IMAGEM 6 - Quantidade de código de vaga na UNESPAR para os anos de 2023, 2024 e 2025.....	96
IMAGEM 7 - Campanha “Não à LGU” com chamada do SINDUEPG para participação dos professores e comunidade acadêmica da UEPG (2024).....	101
IMAGEM 8 - Critérios de avaliação da prova escrita do PSS para Professor Colaborador no ano de 2017.....	109
IMAGEM 9 - Critérios de avaliação da prova didática do Teste Seletivo para Professor Colaborar no ano de 2017.....	109
IMAGEM 10 - Critérios de avaliação da prova de títulos do PSS para Professor Colaborar no ano de 2017.....	110
IMAGEM 11 - Critérios de avaliação da prova de títulos do Teste Seletivo para Professor Colaborar no ano de 2024, com alteração na formatação para inserir a nota dos candidatos.....	111
IMAGEM 12 - Quantidade de código de vaga na UEPG para os anos de 2023, 2024 e 2025.....	115
IMAGEM 13 - Pedido da UEPG para contratação de professores temporários em 2024.....	126
GRÁFICO 1 – Produção de pesquisas disponibilizadas no banco de teses e dissertações da CAPES por ano, período de 2006 a 2022.....	33
GRÁFICO 2- Quantidade de artigos selecionados por ano sobre a temática no acesso CAFe (2024).....	51
GRÁFICO 3 - Voto favorável (SIM) na aprovação da LGU por partido, no ano de 2021.....	87
GRÁFICO 4 - Votos contrários à aprovação da LGU, por partido, no ano de 2021.....	88
GRÁFICO 5 - Editais disponíveis para consulta pública no site oficial da UEPG, com relação de quantidade de editais de 2017 a 2024.....	118
GRÁFICO 6 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024.....	133
GRÁFICO 7 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Jurídicas e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024.....	135
GRÁFICO 8 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Sociais Aplicadas e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024.....	140

GRÁFICO 9 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024.....	145
GRÁFICO 10 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Biológicas e da Saúde e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024.....	154
GRÁFICO 11 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Exatas e Naturais e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024.....	158
QUADRO 1 – Principais legislações no âmbito Federal para a contratação temporária no serviço público.....	27
QUADRO 2 – Relação das teses e dissertações da CAPES analisadas, por tipo, autor, ano, título, palavras-chave e método e/ou abordagem teórica informado na pesquisa (2006 a 2022).....	183
QUADRO 3 – Artigos analisados sobre a temática por ano, autores, periódicos, título e palavras-chave.....	50
QUADRO 4 – Síntese das categorias temáticas identificadas nas teses, dissertações e artigos analisados sobre os aspectos que permeiam as condições gerais de trabalho dos professores temporários nas Universidades Públicas.....	55
QUADRO 5- Principais legislações e normativas do Estado do Paraná, e suas respectivas fundamentações legais, para a contratação temporária de forma direta e indireta, no período de 1970 a 2022.....	81
QUADRO 6 - Organização dos códigos das vagas - Decreto Estadual n. 10824, de 2022.....	90
QUADRO 7 - Identificação das Universidades Estaduais do Estado do Paraná e suas respectivas seções sindicais - até o ano de 2024.....	99
QUADRO 8 - Setores e seus respectivos departamentos na UEPG em 2024.....	106
QUADRO 9 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Artes (2017-2024).....	127
QUADRO 10 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Educação (2017 - 2024).....	128
QUADRO 11 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de História (2017-2024).....	129
QUADRO 12 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Estudos da Linguagem (2017-2024).....	130
QUADRO 13 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Pedagogia (2017 -2024).....	131
QUADRO 14- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento das Relações Sociais (2018-2023).....	133
QUADRO 15 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Direito do Estado (2017 - 2024).....	133
QUADRO 16 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Direito Processual (2017 - 2024).....	134
QUADRO 17- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Administração (2017-2024).....	136
QUADRO 18- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Contabilidade (2017-2024).....	136

QUADRO 19 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Economia (2017-2024).....	137
QUADRO 20 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Jornalismo (2018-2024).....	138
QUADRO 21 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Serviço Social (2017-2024).....	138
QUADRO 22 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Turismo (2018-2023).....	139
QUADRO 23 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Ciências do Solo e Engenharia Agrícola (2017-2024).....	140
QUADRO 24 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia Civil (2017-2023).....	140
QUADRO 25 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia de Alimentos (2018-2024).....	141
QUADRO 26 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia de Materiais (2017-2024).....	141
QUADRO 27 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Fitotecnia e Fitossanidade (2017-2024).....	142
QUADRO 28 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Informática (2017-2024).....	143
QUADRO 29- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Zootecnia (2017-2024).....	143
QUADRO 30 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas (2017-2024).....	145
QUADRO 31 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética (2017-2024).....	145
QUADRO 32 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Biologia Geral (2017-2024).....	146
QUADRO 33 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Ciências Farmacêuticas (2017-2024).....	147
QUADRO 34 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Educação Física (2017-2024).....	148
QUADRO 35 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Enfermagem (2017-2024).....	149
QUADRO 36 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Medicina (2017-2024).....	150
QUADRO 37- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Odontologia (2017-2024).....	152
QUADRO 38- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Saúde Pública (2023-2024).....	153
QUADRO 39 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Física (2017-2024).....	154
QUADRO 40- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Geociências (2017-2024).....	155
QUADRO 41- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários	

no departamento de Matemática e Estatística (2019-2023).....	156
QUADRO 42 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Química (2017-2024).....	156

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Cruzamentos realizados no Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES) por número da busca, descritores, total de trabalhos e período dos levantamentos.....	31
TABELA 2- Relação dos levantamentos de teses e dissertações por Programas de Pós-Graduação, tipo de trabalho e total por área.....	32
TABELA 3 - Relação dos descritores utilizados na busca por artigos na plataforma CAFE, por filtros, assunto e total de trabalhos.....	49
TABELA 4 - Relação quantitativa de cargos de DTD e códigos das vagas temporárias nas Universidades Estaduais do Paraná em 2022.....	92
TABELA 5- Carga horária máxima para contratação de professores temporários no ano de 2022.....	93
TABELA 6 - Carga horária máxima para contratação de professores temporários, nas IIES do Paraná, para o ano de 2023.....	97
TABELA 7 - Relação de valores das inscrições presentes nos editais de abertura para contratação de temporários na UEPG, de 2017 a 2024.....	107
TABELA 8 - Relação quantitativa de registros de professores concursados/efetivos da UEPG, por meses e anos, período de 2017-2024.....	113
TABELA 9 - Relação quantitativa de registros de contratos de trabalhos ativos, referentes aos professores temporários CRES na UEPG, por meses e anos, período de 2017-2024.....	116
TABELA 10 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Humanas, Letras e Artes, na comparação anual do período de 2017-2024.....	127
TABELA 11 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Ciências Jurídicas, na comparação anual do período de 2017-2024.....	133
TABELA 12 – Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no Setor de Ciências Sociais Aplicadas, na comparação anual do período de 2017-2024.....	135
TABELA 13 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia, na comparação anual do período de 2017-2024.....	139
TABELA 14 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, na comparação anual do período de 2017-2024.....	144
TABELA 15- Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Setor de Ciências Exatas e Naturais, na comparação anual do período de 2017-2024.....	154
TABELA 16 - Relação de votos na aprovação da LGU, por parlamentares, partido, horário da votação e votos favoráveis (sim) ou desfavoráveis (não), no ano de 2021.....	187
TABELA 17 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2017.....	191
TABELA 18 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2018.....	195
TABELA 19- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos	

editais de abertura da UEPG - 2019.....	198
TABELA 20- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2020.....	202
TABELA 21- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2021.....	204
TABELA 22 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2022.....	207
TABELA 23- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2023.....	210
TABELA 24- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2024.....	214

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ALEP	Assembleia Legislativa do Estado do Paraná
ANDES-SN	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
BM	Banco Mundial
CAFe	Comunidade Acadêmica Federada
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSD	Comando Sindical Docente do Paraná
DICON	Divisão de Concursos e Processos Seletivos
DOC	Docente efetivo do Ensino Superior
DTD	Docente por Tempo Determinado
EaD	Educação a Distância
ES	Educação Superior
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIES	Fundo de Financiamento ao Estudante de Ensino Superior
FMI	Fundo Monetário Internacional
GPCATE	Grupo de Pesquisa Capital, Trabalho, Estado, Educação e Políticas Educacionais
IEES	Instituições Estaduais de Ensino Superior
IFPR	Instituto Federal do Paraná
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LGU	Lei Geral das Universidades
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
MEC	Ministério da Educação
MPE	Movimento pela Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PARFOR	Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica
PD	Profissão Docente
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PP	Partido Progressista
PROGESP	Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas
PRORH	Pró - Reitoria de Recursos Humanos
PROS	Partido Republicano da Ordem Social
PROUNI	Programa Universidade Para Todos
PSD	Partido Social Democrático
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSS	Processo Seletivo Simplificado
PT	Partido dos Trabalhadores
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

SEAP	Secretaria da Administração e da Previdência
SESDUEM	Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Maringá
SETI	Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
SINDIPROL/ADUEL	Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Londrina e Região
SINDUEPG	Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa
STF	Supremo Tribunal Federal
TCE-PR	Tribunal de Contas do Estado do Paraná
TIDE	Tempo Integral e Dedicação Exclusiva
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UECE	Universidade Estadual do Ceará
UEG	Universidade Estadual de Goiás
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UEM	Universidade Estadual de Maringá
UEMG	Universidade Estadual de Minas Gerais
UENP	Universidade Estadual do Norte do Paraná
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSJ	Universidade Federal de São João Del-Rei
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNESPAR	Universidade Estadual do Paraná
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNICENTRO	Universidade Estadual do Centro-Oeste
UNILA	Universidade Federal da Integração Latino-Americana
UNIMONTES	Universidade Estadual de Montes Claros
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	18
CAPÍTULO 1 – CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA BRASILEIRA: PANORAMA A PARTIR DE LEGISLAÇÕES E PRODUÇÕES ACADÊMICAS.....	26
1.1 OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	26
1.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA: LEVANTAMENTO DE PRODUÇÕES.....	31
1.2.1 Os professores temporários da Educação Superior Pública: o que retrata a produção acadêmica?.....	34
1.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS: ASPECTOS GERAIS.....	57
CAPÍTULO 2 – A OFENSIVA DO CAPITAL, A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO E A LUTA DOCENTE.....	65
2.1 O ESTADO BURGUESES E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE NEOLIBERAL.....	65
2.2 A MOVIMENTAÇÃO LEGAL DO ESTADO DO PARANÁ E A INTENSIFICAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS.....	79
2.3 O SINDICALISMO DOCENTE, NO PARANÁ, COMO RESISTÊNCIA CONTRA A LGU.....	97
CAPÍTULO 3 - CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG: UMA REALIDADE COMPLEXA.....	103
3.1 A UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA: ASPECTOS GERAIS.....	103
3.2 O RIGOR DO PROCESSO SELETIVO E A INTENSIFICAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG.....	106
3.3 O AUMENTO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS POR SETORES E SEUS RESPECTIVOS DEPARTAMENTOS, NO PERÍODO DE 2017-2024.....	125
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	161
REFERÊNCIAS.....	165
APÊNDICE A - RELAÇÃO DAS TESES E DISSERTAÇÕES DA CAPES ANALISADAS, POR TIPO, AUTOR, ANO, TÍTULO, PALAVRAS-CHAVE E MÉTODO E/OU ABORDAGEM TEÓRICA INFORMADO NA PESQUISA.....	182

APÊNDICE B - RELAÇÃO DE VOTOS NA APROVAÇÃO DA LGU, POR PARLAMENTARES, PARTIDO, HORÁRIO DA VOTAÇÃO E VOTOS FAVORÁVEIS (SIM) OU DESFAVORÁVEIS (NÃO).....	186
APÊNDICE C - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2017.....	190
APÊNDICE D- EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2018.....	194
APÊNDICE E - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2019.....	197
APÊNDICE F - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2020.....	201
APÊNDICE G - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2021.....	203
APÊNDICE H - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2022.....	206
APÊNDICE I - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2023.....	209
APÊNDICE J - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2024.....	213

INTRODUÇÃO

As condições de trabalho docente, ao longo das últimas décadas, têm se precarizado devido à intensificação da flexibilização, bem como à perda de uma série de direitos historicamente conquistados. Esse fenômeno relaciona-se diretamente às modificações no mundo do trabalho, com ênfase na crise do capital que requer, por parte da burguesia, a adoção de medidas neoliberais para sua continuidade efetiva, sendo, nesse processo, o Estado um facilitador da manutenção do *status quo*.

As ações de caráter antipopular, como a expansão das privatizações de empresas estatais e o aumento da iniciativa privada na educação pública, tornaram-se mais nítidas após a década de 1990 no Brasil (Antunes, 2019). Ao tratar sobre a lógica do capital, Mészáros (2021) aponta que o “neoliberalismo agressivo” constituiu uma forma de dominação e de continuidade nas reformulações a favor da burguesia, pois “[...] o Estado só é compatível com aqueles tipos de reforma que *reforçam* seu esquema estrutural global e se contrapõem com grande eficácia a tudo o que possa interferir nos imperativos autoexpansionistas fundamentais da ordem sociometabólica do capital” (Mészáros, 2021, p. 145, grifos do autor).

Nesse contexto, as condições de trabalho docente assumiram uma nova característica: a ascensão de contratações de professores temporários para a manutenção das atividades em diferentes universidades públicas Brasil afora. Isso se deve às consequências da “[...] flexibilização e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho [que] sintetizam o que parte dos autores da sociologia tem definido, desde os anos de 1980, como *precarização do trabalho*” (Antunes, 2020, p. 146, grifos do autor).

No aspecto legal, a regulamentação da contratação por prazo determinado tomou corpo após a redemocratização brasileira (1985 – com a derrocada do Regime Militar e a promulgação da Carta Magna de 1988), com a aprovação da Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993, também conhecida como a Lei de Contratação Temporária no Serviço Público (Brasil, 1993). Dessa forma, fundamentada no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), abriu-se caminho para que os estados, Distrito Federal e os municípios constituíssem suas leis complementares, possibilitando a legalização da contratação temporária - lógica esta que se expande sob os pressupostos neoliberais.

Cabe ressaltar que a legislação é um dos instrumentos utilizados pela burguesia para a ampliação do seu capital. Exemplo disso foram as movimentações pós-golpe de 2016¹, com a

¹ Referência ao golpe parlamentar, jurídico e midiático contra a ex-presidenta Dilma Rousseff (PT) no ano de 2016.

aprovação da Reforma da Previdência Federal (Emenda Constitucional nº 103/2019) e da Reforma da Previdência no âmbito do Estado do Paraná (Lei Estadual nº 20.122/2019); da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017); das privatizações das empresas públicas, conforme já destacado; dos ataques contra as organizações sindicais; dos desmontes dos recursos públicos; dos contingenciamentos e dos financiamentos de empresas privadas com estratégias de isolamentos dos trabalhadores, as quais espelham o que Antunes (2020, p. 147) esclarece como “[...] o crescente processo de individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores”.

O “desemprego estrutural” no Brasil, consequência da crise estrutural do capital, é influenciado pelas ações da burguesia mundial, mediadas por organismos internacionais como o Banco Mundial, a UNESCO, entre outros. Essas entidades formalizam metas que incluem, entre outras questões, a flexibilização das condições de trabalho, impulsionando reformas que desregulam os direitos laborais, conforme ocorrido na Conferência de Washington de 1989. Sobre isso, Mészáros (2021, p. 155, grifo do autor) destaca que “[...] a crise estrutural afeta a *totalidade* de um complexo social, incluindo todas as relações, com suas partes ou subcomplexos constituintes, e também com outros complexos com os quais está articulado”.

Nesse contexto, a Educação Pública passa a ser considerada pela burguesia como um “serviço a ser prestado”, favorecendo a elevação dos lucros de uma minoria da população - a classe dominante. Assim, os direitos são transformados em mercadorias, e os investimentos do Estado são tratados como excessos a serem eliminados. Essa perspectiva é sustentada por discursos que exaltam terceirizações, privatizações, cortes de verbas e reformas administrativas e educacionais, sempre orientadas pela busca de uma suposta “eficiência burguesa” (Freitas, 2018).

Sobre a lógica da eficiência e a gestão por metas, por meio da incorporação de medidas empresariais nas formulações das políticas educacionais e na contratação de professores, avançou-se a “mercadorização da Educação Pública”. Com poucos investimentos em concursos e com ataques aos direitos às carreiras, favoreceu-se a formalização das condições precárias de trabalho dos professores temporários. Nesse aspecto, assume-se “a sistemática imposição de ‘metas’ como mediação cotidiana da produção e as definições de ‘competências’ a serem cumpridas e efetivadas pelos ‘colaboradores’ viraram o ideário e a pragmática empresarial da empresa flexível vigente no mundo financeiro.” (Antunes, 2020, p. 177).

Nesse sentido, o *professor temporário* é resultado da expansão da lógica neoliberal. Enquanto o Estado deixar de promover concursos para ocupação dos cargos públicos,

alegando não haver possibilidades de custear essas demandas, priorizando a contratação de trabalhadores temporários em vez de concursados, como forma de reduzir os investimentos em educação pública e destiná-los a outras demandas, como as parcerias público-privadas. Destaca-se que no caso da permissão legal para contratação temporária de docentes apenas para suprir casos de afastamentos por adoecimentos, licenças especiais e etc. não seria o problema, pois essa seria a natureza do trabalho do professor temporário: substituir, por um determinado período, o professor efetivo. O problema, aqui discutido, concerne em tomar isso como precedente para contratação de professores temporários em outras situações, como, por exemplo, aposentadorias, falecimentos e vacâncias, as quais, pela própria legislação, deveriam resultar na abertura imediata de concursos públicos. Nessa dimensão, entende-se que está na gênese dos professores temporários as condições de trabalho precarizadas e flexibilizadas, uma vez que não possuem estabilidade e tampouco têm acesso às progressões na carreira, mesmo tendo casos de professores que estão há anos atuando como temporários na mesma disciplina e departamento. No caso específico dos professores temporários nas Universidades Estaduais do Paraná, utiliza-se da legislação para formalizar a criação de Contratação de Pessoal Sob Regime Especial (CRES) (Paraná, 2009) e a criação de vagas temporárias constantes, sem a autorização do pagamento de TIDE², pois trata-se de regime de trabalho apenas aos professores efetivos do magistério. (Paraná, 2021).

Levando em consideração que, na lógica neoliberal, promove-se um “trabalhador flexível”, “colaborador da empresa” ou até mesmo um “membro da família” (Antunes, 2020), o professor colaborador também assume contornos semelhantes. Essa nomenclatura, professor colaborador, adotada pelas Instituições Estaduais de Ensino Superior (IEES) do Paraná, como no caso dos professores temporários da UEPG, pode mascarar as condições de precarização às quais esses trabalhadores estão submetidos. Ao mesmo tempo, busca-se convencê-los de que fazem parte da estrutura organizacional de maneira mais integrada. Por isso, o presente trabalho adota o termo “*professores temporários*”, pois essa terminologia possibilita uma maior aproximação com o fenômeno estudado.

Essa pesquisa inicialmente pretendia analisar as condições de trabalho dos (as) professores temporários das setes Universidades Estaduais do Paraná, contudo, no decorrer da pesquisa documental sobre o objeto, foram localizadas 12 normativas legais que permitem a continuidade e os aumentos das contratações de professores temporários, de forma direta e indireta no Paraná. A quantidade de documentos implicou na necessidade de uma nova delimitação do recorte do objeto da pesquisa.

² Pagamento por Tempo Integral e Dedicção Exclusiva.

Destaca-se que esta dissertação faz parte do Programa de Pós-Graduação em Educação, da UEPG, na linha de pesquisa em História e Política Educacionais. A autora é membro do Grupo de Pesquisa Capital, Trabalho, Estado, Educação e Políticas Educacionais (GPCATE), grupo este que tem como uma das suas coordenadoras a orientadora dessa pesquisa. A escolha pelo aprofundamento do tema das condições de trabalhos de professores temporários, com foco sobretudo nos editais da Universidade Estadual de Ponta Grossa, foi traçada a partir de três aspectos principais: **1)** a relação pessoal da autora com familiares atuando como professores temporários na rede de ensino do Paraná há mais de 15 anos; **2)** a experiência como estudante de pós-graduação nas greves docentes das estaduais do Paraná no ano de 2019 e 2023, bem como a participação em eventos promovidos pela Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa (SINDUEPG), momento em que a discussão sobre a intensificação de professores temporários foi o foco de debates junto à comunidade acadêmica; e **3)** os levantamentos das pesquisas sobre a temática, as quais evidenciaram que a contratação temporária desenfreada tem comprometido as condições de trabalho docente na Educação Superior Pública em muitos estados brasileiros.

O levantamento acerca do objeto de estudo apontou o resultado de 14 dissertações, 7 teses e 10 artigos, totalizando 31 trabalhos. Destaca-se que não foi considerado aqui a busca por livros e capítulos. O levantamento bibliográfico foi realizado a partir da base de dados da plataforma de Catálogos de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e, para a busca de artigos, considerou-se a base de dados da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe).

Os critérios utilizados foram delimitados para incluir apenas as pesquisas sobre professores temporários da Educação Superior Pública. Assim, foram excluídos trabalhos que abordaram a Educação Superior privada ou com ênfase apenas na Educação Básica. Durante a seleção, também foram encontrados estudos que, embora não tivessem os professores temporários como objeto central, tratavam das condições de trabalho de forma mais ampla; contendo, assim, dados sobre a situação do aumento dos professores temporários.

O levantamento e seleção das pesquisas possibilitou identificar que existe pouca produção acadêmica sobre o tema nas universidades públicas do Paraná. A maioria das pesquisas localizadas focam nas produções relacionadas aos recortes específicos dentro das condições de trabalho e das reformas do estado, como, por exemplo: o neoliberalismo, a crise do capital (Vieira, 2011; Moraes, 2020), a mercantilização da Educação Superior (Silva, 2009), as reformas administrativas do Estado, professores substitutos em Federais (Aimi, 2010; Baratto, 2010; Nishimura, 2012; Rates, 2015; Silva, 2018; Osborne, 2019), seus

impactos no trabalho docente (Tavares, 2011) e a crescente intensificação da precarização das condições de trabalho (Torres, 2019; Silva, 2019). Os professores temporários aparecem como tema transversal de uma condição maior de precarização em diferentes universidades do Brasil. Apenas uma tese encontrada na busca (Bernardo, 2020) se debruçou sobre o objeto específico dos professores temporários nas/das Universidades Estaduais do Paraná. A respeito dos artigos foram localizados o total de 10, 1 trabalho em 2007; 1 em 2011; 3 em 2015 ; 1 em 2017, 1 em 2018; 2 em 2020; e 1 em 2021, conforme se traz no gráfico 1, no capítulo 1.

Nesse percurso, o principal desafio na localização de trabalhos sobre este objeto foi em decorrência da amplitude de termos utilizados, os quais estão presentes nas produções acadêmicas para se referir aos professores temporários, sendo eles: Professor substituto, Professor colaborador, Professor temporário, Docente por Tempo Determinado, Professor Universitário por Prazo Determinado, Professor Designado, Professor Efetivado, Professor Não Estatutário, Professor PSS, Professor Teste Seletivo e Professor Não Concursado.

Vale destacar, ainda, que esta pesquisa utilizou-se como fundamentação teórica o marxismo e, como método, o materialismo histórico e dialético. Nesta perspectiva, “[...] a teoria não se reduz ao exame sistemático das formas dadas de um objeto, com o pesquisador descrevendo-o detalhadamente e construindo modelos explicativos para dar conta - à base de hipóteses que apontam para relações de causa/ efeito - de seu movimento visível [...] (Netto, 2011, p. 20). No método, conforme elucida Netto (2011), “[...] Marx empreendeu a análise da sociedade burguesa, com o objetivo de descobrir a sua estrutura e sua dinâmica” (Netto, 2011, p. 18-19). Assim,

[...] a sociedade burguesa é uma *totalidade concreta*. Não é um ‘todo’ constituído por ‘partes’ funcionalmente integradas. Antes, é uma totalidade concreta, inclusiva e macroscópica, de máxima complexidade, constituída por totalidades de menor complexidade. Nenhuma dessas totalidades é ‘simples’ - o que as distingue é o seu grau de complexidade. [...] que se trata de uma totalidade *estruturada e articulada*. [...] Mas a totalidade concreta e articulada que é a sociedade burguesa é uma *totalidade dinâmica* - seu movimento resulta do caráter *contraditório* de todas as totalidades que compõem a totalidade inclusiva macroscópica. Sem as contradições, as totalidades seriam *totalidades inertes, mortas* - e o que a análise registra é precisamente a sua contínua transformação. [...] Tais relações nunca são diretas; elas são *mediadas* não apenas pelos distintos níveis de complexidade, mas, sobretudo, pela estrutura peculiar de cada totalidade (Netto, 2011, p. 56-57, grifos do autor).

As categorias de totalidade, mediação e contradição, conforme destacadas por Netto (2011), são essenciais para a análise do composto teórico da dinâmica da sociedade burguesa e de suas complexidades em vários níveis. Para o autor, “sem os sistemas de mediações (internas e externas) que articulam tais totalidades, a totalidade concreta que é a sociedade

burguesa seria uma totalidade indiferenciada - e a indiferenciação cancelaria o caráter do concreto” (Netto, 2011, p. 58). Desse modo, ainda de acordo com Netto (2011) “[...] *o método de pesquisa que propicia o conhecimento teórico, partindo da aparência, visa alcançar a essência do objeto*. Alcançando a essência do objeto, isto é: capturando a sua estrutura e dinâmica, por meio de procedimentos analíticos e operando a sua síntese.” (Netto, 2011, p. 21-22, grifos do autor).

Para Marx e Engels, “os pressupostos de que partimos não são arbitrários, não são dogmas, mas pressupostos reais, dos quais se pode abstrair apenas na imaginação” (Marx; Engels, 2019, p. 13). De acordo com Frigotto (2008) “[...] a questão da postura, nesse sentido, antecede ao método. Esta constitui-se numa espécie de mediação no processo de apreender, revelar e expor a estruturação, o desenvolvimento e transformação dos fenômenos sociais” (Frigotto, 2008, p. 76-77).

Marx e Engels (2019) apresentam sua negação à teoria hegeliana de que a vida material existe primeiro na consciência para, então, ter efetivação real (na prática). Eles explicam, em suas passagens, que esse fenômeno ideológico está ligado aos aspectos materiais da produção e da organização da vida. Em sua interlocução contemplam que:

Em oposição à filosofia alemã, que desce do céu para a terra, aqui se sobe da terra ao céu. Isto é, não se parte do que os homens dizem, imaginam ou representam para si, nem dos homens narrados, pensados, imaginados, concebidos, para daí chegar aos homens de carne e osso; parte-se de homens realmente ativos e, com base em seu processo de vida real, também se representa o desenvolvimento dos reflexos e dos ecos ideológicos desse processo de vida. As formações nebulosas no cérebro dos homens também são sublimações que resultam necessariamente de seu processo material de vida, que é empiricamente verificável e ligado a pressupostos materiais. Moral, religião, metafísica e toda outra ideologia e suas correspondentes formas de consciência perdem, portanto, qualquer aparência de independência. Elas não têm história, não têm desenvolvimento; ao contrário, os homens, desenvolvendo sua produção material e seu intercuro material, também transformam seu pensamento e os produtos do seu pensamento, ao transformar essa sua realidade. Não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência (Marx; Engels, 2019, p. 21-22).

Em relação a esse teor, Lukács (2007) trata que “[...] o elemento filosoficamente decisivo na ação de Marx consistiu em ter esboçado os lineamentos de uma ontologia histórico-materialista, superando teórica e praticamente o idealismo lógico-ontológico de Hegel” (Lukács, 2007, p. 226). Portanto, para Frigotto (2008), “romper com o modo de pensar dominante ou com a ideologia dominante é, pois, condição necessária para instaurar-se um método dialético de investigação” (Frigotto, 2008, p. 76).

Conforme já apontado, este trabalho teve como objetivo analisar as condições de trabalho dos professores temporários das sete IES do Paraná. No entanto, diante das dificuldades encontradas - como o limite de tempo do mestrado e a grande quantidade de dados documentais encontrados -, o próprio caminho da dissertação indicou a necessidade da pesquisa *bibliográfica e documental*, sem a utilização de instrumentos de pesquisa como entrevistas e questionários com os professores temporários - embora ainda exista a pretensão de, por meio de pesquisas futuras, aprofundar as lacunas originadas destas questões em um possível doutoramento.

No que se refere ao objeto de pesquisa, isto é, condições de trabalho de professores temporários, concordamos que “[...] se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego, formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade (Oliveira; Assunção, 2010, p. 1).

Dessa forma, o problema de pesquisa corresponde a: “*quais condições de trabalho dos professores temporários são reveladas a partir dos dados públicos e dos editais de contratação na UEPG?*”. Como *objetivo geral* definiu-se a busca por **desvelar condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública em uma Universidade Estadual do Paraná, tendo por foco os editais de contratação e os dados do portal da transparência, no período de 2017 a 2024**. Para alcançar esse objetivo, delineou-se como *objetivos específicos*: **a)** apontar quem/como se constitui a categoria de professores temporários na Educação Superior Pública brasileira; **b)** investigar a relação do Estado Burguês neoliberal do Paraná na expansão da contratação temporária de professores na Educação Superior; e **c)** analisar os editais e os dados do portal da transparência em relação à contratação temporária de professores na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

A dissertação encontra-se organizada em três capítulos, além das considerações finais. O primeiro capítulo apresenta as condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública brasileira, a partir da legislação que fundamenta esta contratação em seus aspectos gerais; contém os levantamentos das produções sobre o objeto de pesquisa e ainda das relações que emergem na discussão sobre as condições de trabalho de professores temporários.

O segundo capítulo discute teoricamente a ofensiva do capital, relações de Estado, bem como a atuação por meio da movimentação legal do governo do Estado do Paraná para a intensificação de professores em contratos temporários, e, ainda, o sindicalismo docente como forma de resistência contra a Lei Geral das Universidades (LGU).

O terceiro capítulo busca abordar o caso específico dos aumentos de editais de uma universidade pública do Paraná (UEPG) para contratação temporária de professores, no recorte disponível para consulta pública de 2017 a 2024.

CAPÍTULO 1 – CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA BRASILEIRA: PANORAMA A PARTIR DE LEGISLAÇÕES E PRODUÇÕES ACADÊMICAS

As contratações de professores temporários, juntamente com a naturalização da precarização do trabalho docente, estão relacionadas ao modo de produção capitalista, ao sistema do capital, à organização do Estado e às mudanças nas relações de trabalho. Afinal, a legislação brasileira apresenta elementos que autorizam a contratação temporária de professores sem levar em consideração as condições adequadas de trabalho. Nesse sentido, o presente capítulo tem por objetivo apontar quem/como se constitui a categoria de professores temporários na Educação Superior Pública brasileira.

Para o aprofundamento do objeto de pesquisa, realizou-se uma busca por produções acadêmicas no catálogo de teses e dissertações da CAPES e no portal da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe), com a análise de artigos que abordam as condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública. Ainda, apresentamos breves apontamentos acerca dos componentes jurídicos que circundam a modalidade das contratações de professores temporários na Educação Superior Pública, inicialmente em nível federal. O caso específico do estado do Paraná é analisado no capítulo 2.

1.1 OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A contratação de professores temporários é uma realidade nas universidades públicas brasileiras, sendo utilizada de forma recorrente pelos governos estaduais e federal. Embora essa contratação tenha respaldo legal, está condicionada ao atendimento da necessidade temporária de excepcional interesse público. Entretanto, o que se tem notado é a recorrência dessa permissão legal para a continuidade das atividades públicas nas suas formas mais precarizadas. Afinal, a legislação apresenta contradições e, ao mesmo tempo, naturaliza a precarização para seus agentes. A esse respeito, Flach e Darcoletto (2019, p. 607) ressaltam que “[...] na sociedade capitalista toda a legislação é contraditória, visto que expressa o resultado da correlação de forças entre diferentes classes sociais e, por isso, representa a hegemonia de uma classe sobre outra”. Nessa perspectiva, apresenta-se no quadro 1, a seguir, a Constituição Federal de 1988 e a principal legislação para a contratação de temporários no serviço público a nível federal, a Lei n.º 8.745/1993.

QUADRO 1 – Principais legislações no âmbito Federal para a contratação temporária no serviço público

Legislação		Fundamentação legal
Constituição Federal de 1988	Art. 37-Inciso IX	A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;
Lei n.º 8.745/ 93		Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Fonte: Constituição Federal (Brasil, 1988) e Lei n.º 8.745 (Brasil, 1993). Organizado pela autora (2025).

Mesmo com a movimentação ostensiva do Estado por meio das leis, em favor do capital, existem resistências à situação encontrada no Brasil, pois “[...] as mudanças produzidas pela regulação de políticas implementadas pelos governos não obtêm aprovação unânime. Muitos intelectuais e alguns movimentos sociais têm se manifestado contrários a essas políticas” (Maués, 2010a, p. 148).

Nesse sentido, este subcapítulo aborda os aspectos legais que fundamentam a contratação especial temporária de professores na Educação Superior Pública. Nota-se que a contratação na modalidade de temporários no serviço público é uma prática formalizada no ordenamento jurídico. Sobre isso, Comparato (2009, p. 19) sublinha que:

[...] a dualidade funcional do direito brasileiro deita raízes em longa tradição [...] de um sistema de poder fundamentalmente oligárquico. Sua permanência ao longo dos séculos forjou um complexo de costumes e uma mentalidade social de índole francamente conservadora.

A partir da Constituição Federal de 1988, o autor considera uma contradição na realidade do direito brasileiro:

[...] ditos representantes do povo, ao redigirem a Constituição – tal como aconteceu invariavelmente no passado –, arrogaram-se o poder exclusivo de modificá-la, sem consulta ao representado. Até o momento em que escrevo estas linhas, a Constituição de 1988 foi emendada (ou remendada) 63 vezes, o que perfaz a apreciável média de mais de três emendas por ano. Em nenhuma dessas ocasiões, pensou-se em consultar o povo soberano... Ora, ao lograrem – sem o menor protesto de quem quer que seja – essa autoatribuição exclusiva do poder de mudança constitucional, os parlamentares tornaram-se, escusa frisá-lo, os verdadeiros titulares da soberania. Constitucionalizamos, por essa forma, um duplo regime político: o efetivo, de natureza tradicionalmente oligárquica, e o simbólico, de expressão democrática (Comparato, 2009, p. 16-17).

A Constituição Federal (Brasil, 1988) estabelece genericamente a possibilidade de contratação temporária no serviço público, indicando a necessidade de leis específicas que regulamentem essa forma de contratação. Assim, durante o governo de Itamar Franco

(1992-1994), à época do PMDB³, promulgou-se a Lei n.º 8.745/1993. Essa lei regulamentou a contratação de servidores públicos por prazo determinado, atendendo ao que havia sido previsto pela Constituição.

Na respectiva lei regulamentadora, conforme o art. 2º, estabeleceram-se as condições para a efetivação das contratações, a regulamentação das áreas em que esse tipo de contratação poderia ocorrer, bem como a forma que seria realizada. Enquadram-se nestes casos os Processos Seletivos Seriados (PSS) e Testes Seletivos. A contratação temporária não é exclusiva aos(as) professores(as), mas permeia diversos serviços públicos, como, por exemplo, a área da saúde, com os técnicos(as) e enfermeiros(as); o serviço das Forças Armadas com militares em cargos de obras e engenharias, entre outros regulamentados como caráter especial (Brasil, 1993). O primeiro parágrafo do art. 2º, no que tange aos(as) professores(as), determina que as contratações podem ocorrer para suprir os seguintes casos:

Art. 2º: § 1º Contratação de professor substituto [...] poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de:

I - vacância do cargo;

II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou

III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus (Brasil, 1993).

A Lei de 1993 regulamentou a contratação temporária para situações excepcionais, dentre elas: cargos vagos temporariamente, como em casos de criação de novos cursos com disciplinas em que o quadro docente ainda se encontra incompleto; para suprir licenças ou afastamentos de professores efetivos, seja por questões de saúde, estudos, dentre outros; para substituir em situações em que o trabalhador assume cargos administrativos, como o de reitor(a) e, por isso, não pode atuar na docência durante o período em que exerce a função. Embora tenha sido criada para estas finalidades, a Lei foi utilizada como recurso para a manutenção de temporários em prol dos baixos investimentos em suas remunerações, o que reduziu os custos aos pagamentos destes profissionais e tornou mínimo o investimento na Educação Superior Pública pelo Estado.

Diante disso, na sequência do parágrafo segundo da Lei supracitada, impõe-se um aspecto importante à ampliação desta forma de contratação, pois se prevê que: “Art. 2, § 2º: [...] o número total de professores [...] não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino (Brasil, 1993). A Lei

³ Em 2018, o PMDB solicitou ao Tribunal Superior Eleitoral alteração do seu nome para Movimento Democrático Brasileiro, MDB, para mais informações sobre o assunto vide: <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2018/Janeiro/pmdb-protocola-pedido-de-mudanca-de-nome-para-movimento-democratico-brasileiro-mdb-1>.

determinou ainda a disponibilidade da contratação sem o mecanismo do concurso público, salientando que “[...] o recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, **prescindindo** de concurso público” (Brasil, 1993, art. 3, grifo nosso). Ao dispensar a necessidade de entrada via concurso público, desfavorece-se, em consequência, a estabilidade da carreira docente. Esta legislação também concedeu prazo para a manutenção da contratação temporária, consoante dispõe o art. 4º:

Art. 4º: [...] As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos [...] II - 1 (um) ano, nos casos dos incisos III e IV [...] Parágrafo único. É admitida a prorrogação dos contratos: [...] I - no caso do inciso IV [...] desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos (Brasil, 1993).

Além disso, outro elemento que se relaciona diretamente às condições de trabalho dos professores temporários expressa-se no art. 9º, o qual definiu, de forma velada, o ensino como principal atividade, uma vez que limita a atuação do temporário apenas a este fim: “Art. 9º: [...] I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato; II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança.” (Brasil, 1993, art. 9).

Para Maués (2010a, p. 148) o “[...] aparato legal tem alterado a ‘missão’ da Universidade e tem incidido diretamente sobre o docente, em alguns casos intensificando, noutros precarizando o trabalho desse profissional”. Nesse aspecto, a legalidade da contratação temporária proporciona a divisão entre a categoria de professores e também acarreta sobrecarga aos professores efetivos que, sem os concursos para repor pessoal, obrigatoriamente devem ocupar os cargos de chefia, aulas na graduação e pós-graduação, entre outras funções para suprir as necessidades das Universidades Públicas.

Para Gediél e Mello (2015) na discussão sobre o estatuto jurídico do trabalho e suas formas de regulação, define-se que há o movimento extrapolativo de gestão, as quais criam também nos ambientes de trabalho práticas de assédio moral e:

[...] afetam e prejudicam o pleno desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores, causando-lhes danos físicos, psíquicos ou morais [...] geralmente têm por finalidade ajustar comportamentos de empregados e servidores às regras institucionais, aumentar a produtividade e, muitas vezes, contam com a omissão, a conivência, ou a participação de colegas de trabalho, para sua realização. Em virtude do aumento significativo de tais situações de danos delas advindos, o direito passou a identificá-los e classificá-los como *assédio moral* (Gediél; Mello, 2015, p. 94, grifos dos autores).

Nessa dimensão, Camargo (2023) aponta que nessas circunstâncias de precarização e aumento de trabalho, “[...] as contratações temporárias, ‘bicos’ dos professores, estão redesenhando a categoria de trabalhadores da educação. A proposta que emergiu de uma necessidade excepcional, assumiu um caráter permanente, tornando-se uma das principais, muitas vezes exclusivas” (Camargo, 2023, p. 49). Diante desta realidade, Maués (2010a) colabora com a discussão ao destacar:

O próprio ordenamento jurídico existente corrobora para que a educação superior e o trabalho dos docentes estejam subordinados às exigências do capital. [...] O estado neoliberal ‘enxugou’ a máquina administrativa e com a ênfase dada à gestão, à descentralização e à avaliação passou a exigir do trabalhador docente outro perfil, aquele que deveria se coadunar também com as mudanças que a própria instituição Universidade vinha sofrendo (Maués, 2010a, p. 143).

Desse modo, o trabalho docente e as condições de trabalho assumem caráter diverso e multifacetado. As reflexões apontadas por Comparato (2017), acerca dos limites da legalidade brasileira, enfatizam que, na sociedade contemporânea, perdeu-se de vista que nem tudo o que é legalizado é, necessariamente, legítimo e moral. O autor alerta para as questões implícitas, que antes eram consideradas legais e eram amparadas pelo judiciário: “[...] durante os três séculos e meio em que vigorou legalmente a escravidão no Brasil, os africanos para aqui trazidos foram considerados oficialmente como coisas e não como pessoas; não tendo, portanto, direito algum e sendo objeto de propriedade e posse” (Comparato, 2017, p. 222).

Maués (2010b, p. 3) discorre que “[...] a reestruturação produtiva, o ajuste estrutural, a diminuição dos gastos públicos, o ‘enxugamento’ da máquina administrativa têm gerado consequências que são traduzidas na natureza e nas condições do trabalho docente”. No que se refere aos(as) professores temporários, Camargo (2023, p. 48-49) aponta que “[...] as mudanças contratuais que afligem a carreira docente sobressaltaram, nas últimas décadas do século passado, em que a redução de custos no trabalho passou a ser expressa pelo arrocho salarial e nas diversas modificações nos direitos legais dos trabalhadores”. Além disso, fundamenta que “[...] o caráter habitual assumido das contratações ao longo das últimas décadas, tornou a educação, assim como os seus profissionais, uma preocupação subalterna” (Camargo, 2023, p. 51). Dessa maneira, destaca-se também que a essa realidade associa-se que “[...] o poder soberano no Brasil sempre foi oligárquico, sendo essa oligarquia formada pela união dos potentados econômicos privados com os principais agentes do Estado” (Comparato, 2017, p. 261-262).

Diante disso, a próxima seção apresenta as condições de trabalho de professores temporários evidenciados nas pesquisas publicadas sobre a temática.

1.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR PÚBLICA: LEVANTAMENTO DE PRODUÇÕES

Na primeira etapa da pesquisa, de forma preliminar, realizou-se o levantamento de produções acadêmicas por meio da seleção de teses e dissertações e, posteriormente, de artigos científicos. Efetuou-se a busca no Portal de Catálogos de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Como descritores aplicou-se nove cruzamentos, detalhados na tabela 1. Logo, obteve-se o resultado total de 23 trabalhos, contudo, um não estava autorizado para divulgação e sem documento disponível para leitura e outro encontrava-se disponível apenas na biblioteca física da instituição de origem. Em decorrência disso, apenas 21 trabalhos foram selecionados.

A seguir, na tabela 1, apresenta-se os cruzamentos realizados na etapa do levantamento da produção, de modo a indicar o local da busca, os tipos de descritores utilizados e o total de produção encontrada, além do período em que se deram as buscas.

TABELA 1 - Cruzamentos realizados no Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES) por número da busca, descritores, total de trabalhos e período dos levantamentos

Catálogo de Teses e Dissertações (CAPES)		
N. da busca	Descritores	Total de trabalhos
1º cruzamento	“Educação Superior” e “Condições de Trabalho”.	9
2º cruzamento	“Educação Superior” e “Professores Temporários”.	3
3º cruzamento	“Ensino Superior” e “Professores Temporários”.	5
4º cruzamento	“Educação Superior” e “Condições de Trabalho” e “Professor Colaborador”.	0
5º cruzamento	“Ensino Superior” e “Condições de Trabalho” e “Temporários”.	0
6º cruzamento	“Ensino Superior” e “Professor Temporário”.	2
7º cruzamento	“Condições de Trabalho” e “Educação Superior” e “Regime Especial”.	0
8º cruzamento	“Educação Superior” e “Substituto” e “Regime Especial”.	0
9º cruzamento	“Condições de trabalho docente”.	2
Período dos levantamentos	1º ao 8º cruzamento: iniciado em 20/05/2023 às 20:00. Finalizado em 06/03/2024 às 20:55.	21
	9º cruzamento: iniciado em 04/04/2024 às 17:00. Finalizado em 04/04/2024 às 20:00.	

Fonte: Cruzamentos realizados no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES (2023 e 2024). Organizado pela autora (2025).

Para obter os dados e revisar as produções existentes, buscou-se nos trabalhos os seguintes elementos: o ano de produção, os títulos, os resumos, as palavras-chave, bem como os métodos e/ou abordagens informadas pelos(as) autores(as). Outro elemento de revisão dos levantamentos correspondeu à busca textual por termos “condições de trabalho” e “professores temporários” nas pesquisas, utilizando a leitura guiada, uma vez que os resumos

não apresentavam todas as informações necessárias para a análise. Ainda, não delimitamos a área e ano de publicação, visto o baixo resultado de produções acadêmicas encontradas sobre o tema.

Como resultado, obteve-se um total de quatorze dissertações (66,7%) e sete teses (33,3%) dos trabalhos selecionados no Catálogo de teses e dissertações da CAPES. Os trabalhos analisados estão detalhados conforme o quadro 2, compondo a descrição com a identificação do tipo de trabalho: tese (T) ou dissertação (D); os autores e o ano; bem como os títulos das pesquisas; além das palavras-chave que oportunizaram a localização dos trabalhos no Catálogo de teses e dissertações da CAPES, e , ainda, método e/ou abordagem sinalizado pelos autores.

Conforme destacado no quadro 2 (apêndice A), das vinte e uma pesquisas supracitadas, treze apresentaram os métodos e as teorias que fundamentaram a construção dos trabalhos, porém apenas seis anunciaram apenas a metodologia utilizada na pesquisa, uma pesquisa apresentou ambos: método e metodologia e uma pesquisa não apontou nenhum destes elementos no corpo do texto.

Os programas de Pós-Graduação encontrados foram: em Educação, os quais apresentaram oito dissertações e três teses produzidas com foco nessa discussão. Já o Programa de Ensino; Psicologia; Processos Socioeducativos e Práticas Escolares; Desenvolvimento Social; Gestão e Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior resultou em um. Os Programas de Pós-Graduação em Sociologia; Serviço Social; Políticas Públicas e Formação Humana; Sociedade e Cultura na Amazônia, produziram uma publicação de tese cada. Desse modo, a não delimitação por área foi intencional, pois o tema não é exclusivo da área da Educação, conforme detalhado na tabela 2.

TABELA 2- Relação dos levantamentos de teses e dissertações por Programas de Pós-Graduação, tipo de trabalho e total por área

(Continua)

Programas de Pós-Graduação em:	D	T	Total por Programa
Educação	8	3	11
Ensino	1	-	1
Psicologia	1	-	1
Sociologia	-	1	1
Serviço Social	-	1	1
Processos Socioeducativos e Práticas Escolares	1	-	1

TABELA 2- Relação dos levantamentos de teses e dissertações por Programas de Pós-Graduação, tipo de trabalho e total por área

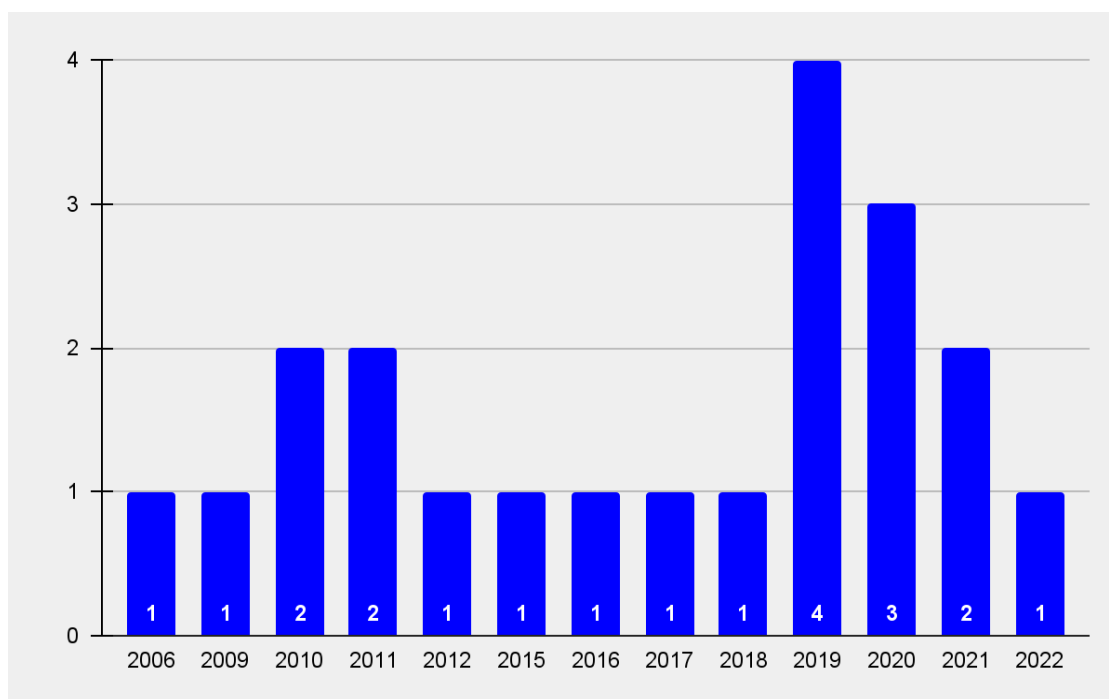
(Conclusão)

Programas de Pós-Graduação em:	D	T	Total por Programa
Políticas Públicas e Formação Humana	-	1	1
Desenvolvimento Social	1	-	1
Sociedade e Cultura na Amazônia	-	1	1
Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior	1	-	1
Profissional em Gestão Organizacional	1	-	1
Total geral	14	7	21

Fonte: Dados do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES (2024). Sistematizado pela autora (2025).

As produções de teses e dissertações na análise por ano estão distribuídas conforme apontado no gráfico 1. Neste dado, apresenta-se apenas o ano e a quantidade de levantamentos encontrados, com índice de maior pico sobre o tema no ano de 2019.

GRÁFICO 1 – Produção de pesquisas disponibilizadas no banco de teses e dissertações da CAPES por ano, período de 2006 a 2022



Fonte: Dados do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES (2024). Dados da pesquisa sistematizados pela autora (2025).

Os anos de 2019 e 2020 apresentaram maiores índices de produções sobre a temática dos professores temporários nas pesquisas brasileiras analisadas. Estes dados podem indicar relações com a conjuntura política e econômica vivenciados nesta época, visto que, durante este período, em contexto nacional, houveram aumentos das desregulamentações de direitos

trabalhistas, avançando também medidas de cunho neoliberal para com as instituições públicas, incentivadas pelo poder executivo em nível federal e estadual.

É importante ressaltar que, outro elemento destacado, com os dados obtidos, diz respeito aos métodos informados ou não pelos pesquisadores. Pontua-se que há nas dissertações a falta de indicações nos resumos de quais métodos foram utilizados, sendo necessário procurar no texto da pesquisa. Notou-se, ainda, equívocos quanto à diferença entre metodologia, instrumentos de pesquisa, fundamentação teórica e método. Observou-se também que a dualidade “quanti-quali” é majoritariamente utilizada em dissertações, já as teses parecem possuir maior clareza quanto à diferenciação entre método e metodologia de pesquisa.

Desse modo, o próximo subitem traz as discussões contidas nas produções localizadas no catálogo de teses e dissertações da CAPES e seus conteúdos referentes aos professores temporários da Educação Superior Pública, bem como breves dados sobre suas condições de trabalho e suas categorias emergentes.

1.2.1 Os professores temporários da Educação Superior Pública: o que retrata a produção acadêmica?

Para iniciar a discussão da temática, por meio das produções, é fundamental destacar a existência de diferentes entes responsáveis pelo financiamento das universidades públicas no Brasil. Enquanto as Universidades Federais são mantidas pela União, as universidades estaduais estão sob responsabilidade dos Estados, o que resulta em condições de trabalhos diferenciados na Educação Superior Pública. Contudo, é necessário analisar que há uma totalidade interposta para a utilização da contratação temporária nas Universidades Públicas brasileiras, que impactam tanto as federais quanto as estaduais de diferentes Estados⁴. Embora tenham suas diferenciações, essa totalidade foi discutida ao longo do primeiro tópico e estará presente também nesta revisão do levantamento.

Além disso, nas pesquisas os autores e as autoras utilizam majoritariamente o termo “Ensino Superior”. Pontua-se que há dissenso sobre a utilização desta nomenclatura nas produções sobre a temática. Dessa forma, nesta dissertação serão utilizados os termos Educação Superior, entendendo que essa denominação abrange o tripé de ensino, pesquisa e extensão, e não somente o ensino, conforme o termo Ensino Superior sugere. Ademais, ao

⁴ Existem também Universidades Públicas Municipais no Brasil, as quais são administradas sob responsabilidade dos municípios, contudo, estas não foram localizadas durante os levantamentos das produções acadêmicas sobre o objeto.

escrever os “professores temporários” trata-se da classe, não do gênero, logo aplica-se tanto aos professores quanto às professoras temporárias.

Observa-se que a contratação de professores temporários, bem como suas condições de trabalho, têm sido pouco discutidas em pesquisas no âmbito da Educação Superior Pública, dado este apresentado nas poucas produções encontradas. Salienta-se que o enfoque se encontra nas questões relativas à dimensão da valorização docente em aspectos gerais e na discussão das condições de trabalho na Educação Básica. Desse modo, as pesquisas encontradas no catálogo de teses e dissertações da CAPES, foram delimitadas à Educação Superior Pública, os dados apresentaram os resultados para as instituições federais e estaduais, mas não foi possível separar em decorrência da escassa produção específica para o caso do Paraná. Outro elemento importante diz respeito à limitação de acesso aos dados quantitativos tanto por parte da transparência em tempo real das Universidades Públicas, quanto do Ministério da Educação (MEC) e das Administrações dos Estados em fornecê-los atualizados informando sobre a situação e a quantidade dos professores temporários, isso pode ser uma das justificativas para a baixa produção acadêmica sobre este objeto.

A respeito das variações nas nomenclaturas, as Universidades Federais brasileiras, por exemplo, tratam dos temporários com o termo professores substitutos, essa variável na nomeação levou a necessidade de mais de um cruzamento de termos para localizar os trabalhos produzidos dentro da temática. Este levantamento, então, identificou a seguinte composição: Professor Substituto (designação nas Federais); Professor Colaborador (designação em especial na UEPG/PR; nas demais Universidades Estaduais do Paraná e também na situação de professores voluntários na Unicamp); Professor Temporário e Docente por Tempo Determinado (usado majoritariamente na legislação); Professor Universitário por prazo determinado (termo utilizado no Estado de Goiás); Professor Designado (termo utilizado no Estado de Minas Gerais); Professor não estatutário, Professor PSS, Professor Teste Seletivo, Professor não concursado (aparecem como sinônimos na escrita para evitar repetição do termo no sentido de Professor Temporário).

E também o espectro da fragmentação e das interpretações equivocadas da situação dos professores pela legislação, caso do Professor efetivado, situação específica para o professor temporário de Minas Gerais, este, transformado em efetivo sem concurso durante o governo de Estado do Aécio Neves em 2007, à época PSDB, o qual foi considerado inconstitucional e tornou-se cargo extinto por determinação do STF em 2015 (Moraes, 2020).

Desse modo, o primeiro trabalho localizado e disponível para leitura, foi o de Koehler (2006). Nele, a autora analisa a trajetória docente dos professores denominados substitutos, na

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Nesse contexto, acompanha-se a trajetória dos anos de 1999 a 2004 de professores temporários que permaneceram no cargo por pelo menos dois anos. As entrevistas correspondem a oitenta e oito professores. A partir desses elementos, destaca-se como principais limites para o desenvolvimento do trabalho dos temporários: o aumento na quantidade de alunos, a falta de conhecimento para determinadas disciplinas, além da falta de material didático e o principal, a insegurança quanto à renovação dos contratos. Na época da pesquisa da pesquisadora, era possível os professores temporários exercerem atividades para além das salas de aulas. Outro limite informado por Koehler (2006) corresponde ao não cumprimento do pagamento por titulação, do não pagamento de direitos trabalhistas e do sucateamento físico nas instituições.

Silva (2009), em sua tese de doutoramento, analisou o trabalho docente na Educação Superior brasileira levando em consideração a relação do capital financeiro e suas influências nas políticas públicas de cunho neoliberais. Por isso, a autora apresenta a mercantilização da Educação Superior sob a orientação dos organismos internacionais. Nesse contexto, a pesquisa destaca como o Estado tem delegado sua responsabilidade ao setor privado, favorecendo nesse processo a expansão da precarização das contratações e condições de trabalho, como também têm potencializado a alta lucratividade com a atividade da Educação. Silva (2009) aborda também que a flexibilização dos regimes e dos contratos de trabalhos têm se ampliado tanto no setor público quanto no privado, decorrente do baixo investimento na Educação Superior Pública que contribui para a redução das atividades de pesquisas e na sobrecarga dos professores tanto efetivos quanto temporários. Essa pesquisa contempla ainda que “[...] na instituição pública, o professor é um trabalhador improdutivo, embora cumpra o mesmo papel do anterior [professor de instituição privada] no processo de ensino, pois não tem um patrão a quem enriquecer com a exploração do seu trabalho” (Silva, 2009, p. 95, grifo nosso).

Ademais, Silva (2009) apresenta que os docentes atuantes nos 13 cursos de licenciaturas de uma universidade pública do Rio de Janeiro, perderam espaços de salas de aulas físicas nas instituições, além das ferramentas de trabalhos serem compradas com recursos próprios. Outro elemento são as aulas nas licenciaturas terem sido aumentadas para as práticas, ou seja, foram exacerbadas cargas horárias de estágios com ênfases no “como fazer”, caminhando para o que Silva (2009) compreende como simplificação de um trabalho complexo. Os professores temporários também aparecem na pesquisa, sendo denominados de professores substitutos e que trabalham em regimes de 20h. Diante disso, “[...] dos 45 professores de Didática e Prática de Ensino, a instituição contava, em 2007, com 14

professores substitutos, ou seja, 30% dos professores com contrato de trabalho precário. Haviam passado por um processo seletivo simplificado e contratados por um ano. [...]” (Silva, 2009, p. 108). Além disso, os professores temporários são designados para atividades de supervisões de estágios sem remuneração adicional para tais atividades (Silva, 2009).

Aimi (2010) em sua dissertação, buscou conhecer as condições de trabalho dos professores substitutos nas Federais da região Sul do Brasil. Em sua pesquisa com recorte temporal de 2006-2008, relatou um fato que pode justificar a baixa produção acadêmica sobre a temática: a limitação e a dificuldade para acessar os dados de transparências sobre o quantitativo de temporários. Os dados chamam a atenção neste trabalho, pois se situam na indefinição das horas em sala de aula e incorrem na possibilidade de ministrar quaisquer disciplinas no setor vinculado, pois não havia definição nos editais e também enfatiza a prática da atividade docente como possibilidade de alavanca profissional (Aimi, 2010).

Baratto (2010) em seu estudo de caso sobre os professores temporários, nomeados de substitutos, no curso de Letras da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), investigou a representação de alunos egressos sobre os professores. Os resultados interpostos por Baratto (2010) formalizam que, embora as metodologias de ensino fossem consideradas mais desenvolvidas em comparação aos efetivos, havia lacunas quanto aos saberes necessários da área do curso de Letras aos professores temporários. O estudo também trouxe que, para os entrevistados, o bom professor é aquele “conteudista” e, nas palavras da autora: “[...] o professor [deve] ser um bom ensinante” (Baratto, 2010, p. 160).

Existe, nessa situação, uma ênfase no saber prático, pois a pesquisa e a extensão são limitadas aos professores de carreira. Em suas colocações, “[...] a presença dos substitutos, que institucionalmente se encontram impedidos de desenvolverem atividades para além da docência em sala de aula, desde a formação da crítica do saber e da construção do conhecimento, limitando-a ao ensino.” (Baratto, 2010, p. 161). Destaca-se que, ao não participarem de cargos de chefias e departamentais, os professores temporários por vezes não expressam a sua dimensão política (Baratto, 2010). Isso possibilita maior precarização dos seus direitos, uma vez que não estão ativamente envolvidos na luta docente, no pertencimento à universidade, ocasionado pela fragmentação das suas condições de trabalho e pela fragmentação na categoria dos professores.

A tese de Vieira (2011) investigou o marco das produções sobre trabalho docente decorrentes do grupo de pesquisa Rede Estrado. O pesquisador obteve resultados sobre as dimensões dos saberes docentes; saberes pedagógicos e da profissionalização; de processo geral que corroborou para uma primeira discussão sobre os professores da Educação Superior

no contexto das reformas educacionais, por volta dos anos 2000. Ao realizar a revisão de literatura sobre as condições de trabalho, Vieira (2011) destaca a partir dos trabalhos de Gomes (2004), Santos (2004) e Maués (2003, 2005), as categorias que emergem da realidade, que se inclinam para: a autonomia relativa, a profissionalização, a precarização, a clara intenção de controle das reformas educacionais da época (primeiro governo Lula), do produtivismo nos programas de pós-graduação, bem como da política de cultura de desempenho.

Foi a partir de 2006 que, segundo Vieira (2011), os(as) pesquisadores(as) começaram a demonstrar preocupação com as mudanças no mundo do trabalho e com a utilização das reformas educacionais, pois estas traziam consequências aos professores trabalhadores da Educação Superior. Surge naquele momento o destaque à categoria do capital na Educação (Vieira, 2011). Em suas palavras, enfatiza-se que: “[...] muitos trabalhos concluem que há a tendência de início de um processo de individualização docente que leva ao processo de intensificação do trabalho e proletarização do professor” (Vieira, 2011, p. 94).

Ainda, com base nas produções de Sguissardi e Silva Júnior (2009), sobre o processo de precarização docente, especificamente dos Institutos Federais, Vieira (2011) destacou que não havia um consenso na literatura sobre as causas da precarização do trabalho docente. Contudo, foi evidente que elas seguiram para a discussão da flexibilização e, ainda, a partir do trabalho de Bosi (2007), houve a intensificação da precarização, relacionada com a reforma universitária em nível nacional.

Outro fator diz respeito à mercantilização da educação, além da intervenção do Estado para atender o capital. Nas colocações da autora, as Universidades Públicas precisaram atender “[...] ao novo padrão de conhecimento e às novas relações entre o capital e o trabalho, a fim de incluir em seus currículos a formação, de preferência a curto prazo e à distância, de um novo perfil de trabalhador dotado de flexibilidade, para as relações trabalhistas” (Vieira, 2011, p. 94). Em suas considerações, Vieira (2011) apresenta como interferência a relação política, de contexto mundial, com foco nos Estados Unidos, como processo colaborativo para as mudanças no começo dos anos de 1990, destacando a crise do capital e suas respostas para novas formas de organização do trabalho, em que “[...] incluem-se, a questão da ‘revolução tecnológica’ e financeira, que provocou alterações produtivas e gerenciais permitindo aumentos de produtividade e lucratividade” (Vieira, 2011, p. 145).

Na pesquisa de Tavares (2011), ao investigar o fenômeno da contratação temporária no estado do Pará, além das condições de trabalho docente, abordou-se a questão das modificações no mundo do trabalho, tais como: os impactos aos docentes do serviço público.

Ressaltou-se uma categoria essencial para compreender esse processo, o elemento das reformas educacionais neoliberais na Educação Superior:

A (des)regulação dos direitos trabalhistas e as novas formas de organização e de gerenciamento do trabalho que ocorreram nas mais diversas categorias, inclusive na categoria docente, podem ser entendidas como causa e efeito das políticas neoliberais que vêm produzindo toda uma mudança no trabalho, de modo geral, e no trabalho intelectual, em especial. (Tavares, 2011, p. 62).

As reformas do Estado, o neoliberalismo, a crise mundial do capital e a retirada de parte dos direitos trabalhistas assolaram as configurações de trabalho, com maior ênfase na década de 1990 no Brasil. Por isso, Tavares (2011) apresenta também que esse sistema, mesmo sob perspectivas de governos ditos progressistas, incorpora sua característica de dominação sobre os trabalhadores. Desse modo, “[...] diante da crise do capital, [...] o Estado vem se modificando por meio da realização de Reformas estruturais. Tais reestruturações foram definidas dentro dos modelos ideológicos do taylorismo/fordismo de organização do modo produtivo de trabalho [...]” (Tavares, 2011, p. 29). Diante disso, Tavares (2011) salienta que:

[...] os trabalhadores docentes se definem como proletários produtivos ou improdutivos, dependendo do papel que assumem na produção de capital e no seu processo de valorização, isto é, se geram mais-valia ou não, o que não coincide somente com o fato de ser assalariado, trabalharem sob péssimas condições e estarem desprovidos dos meios de produção (Tavares, 2011, p. 66).

Tavares (2011) contribuiu com sua pesquisa à apreensão de algumas mudanças no mundo do trabalho, tais como: “[...] a acumulação flexível leva ao trabalho também flexível que segue a nova ordem do capitalismo, tendo como interesses garantir o crescimento, intensificar a exploração e reestruturar as ferramentas tecnológicas” (Tavares, 2011, p. 30). Portanto, a reforma do Estado não é um processo isolado, posto que se articula com o contexto internacional: “[...] a reforma do Estado se corporifica de acordo com as medidas que vêm sendo ditadas, desde o Consenso de Washington, pelos organismos internacionais multilaterais, como, por exemplo, na aplicação da política de mercado no setor público” (Tavares, 2011, p. 35). Diante desse contexto, Tavares (2011) afere que:

A existência de docentes temporários é uma situação que pode ser identificada como reflexo da atual política educacional de precarização da profissão docente, pela forma de funcionamento das condições de trabalho, sem que isso represente a geração de uma política de emprego e melhorias na remuneração salarial (Tavares, 2011, p. 71).

Ainda, Tavares (2011) aponta que a questão das condições de trabalho dos professores(as) acompanha a lógica neoliberal, ou seja, “o trabalho docente e a universidade pública, [...] deverão estar a serviço desse modelo gerencialista [...] cada vez mais flexibilizada a sua forma de organização na sociedade mediante [...] contratos de trabalho que se materializam de forma cada vez mais precária” (Tavares, 2011, p. 39). Em suas colocações:

[...] a predominância intelectual no trabalho acadêmico, ainda que restrita, em função das condições dadas aos docentes de contratação temporária, pode ajudar na intensificação dessa precarização, por incluir uma parte significativa da categoria docente que, pela sua própria situação mais precária de trabalho, acabam tendo menores condições para reconhecer, de forma mais crítica, que são muito mais afetados pelas desigualdades impostas pelo Estado como agente empregador. Até certo ponto, isso dificulta a possibilidade de que esses docentes lutem pelo estabelecimento do emprego público, por se encontrarem em condições muito mais degradadas de produção do que realizam como trabalho acadêmico. O trabalho docente proletarizado na Educação Superior, evidenciado na universidade pública com a contratação temporária, estaria, então, sendo colocado em prática com a ampliação dessa forma de oferta de trabalho, possibilitando ao Estado diminuir gastos com pessoal e, ao mesmo tempo, contribuindo para que se intensifique a produção do trabalho docente mais individualista e desatrelada das necessidades de crescimento com qualidade socialmente referenciada, necessária ao desenvolvimento coletivo de interesse da própria instituição para que esta cumpra sua função acadêmica perante a sociedade, por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão (Tavares, 2011, p. 79).

A falta de reconhecimento enquanto classe trabalhadora ocasiona a individualização dos professores e o afastamento da luta por melhores condições, além de contribuir para o aumento do adoecimento docente, posto que fragmenta a categoria. A contratação temporária tem aumentado nas Universidades Públicas do Brasil e, para Tavares (2011), a articulação da direção, bem como da forma de aplicação de recursos públicos esteve (e está) sendo interferido por instituições e organismos internacionais, as quais resultam em produções de documentações, como, por exemplo, os ocorridos nas reuniões da “[...] Conferência Mundial e Regional para América Latina e o Caribe para Educação Superior, além da Conferência da OCDE (2009) [...] deixam claro como deverá ser aplicado, pelo Estado, o plano de metas para educação [...] para serem realizadas até o ano de 2015” (Tavares, 2011, p. 35). Essa influência do Banco Mundial (BM) no monopólio de decisões e objetivos para a Educação estende-se em todos os níveis. Logo, o autor destaca um movimento de atendimento às exigências propostas a partir desses documentos:

A EaD, a UAB e o PARFOR não foram programas criados somente para contribuir para que o sistema público de ensino cumprisse com as suas metas de ampliação da oferta de vagas e de matrículas na Educação Superior. Trata-se de políticas economicistas, orquestradas pelos organismos internacionais, implementadas pelo sistema educacional brasileiro e que, no nosso entendimento, representam interesses de um Estado neoliberal gerencialista (Tavares, 2011, p. 90).

Outro elemento que aparece no trabalho de Tavares (2011), não explícito por essa caracterização, embora presente nos dados, é o assédio moral, uma vez que se enfatiza que:

[...] existe, na dinâmica desse modelo contratual, a supervigilância e o controle burocrático sobre aquilo que esse trabalhador realiza, como forma de pressioná-lo para que produza sempre mais. Por exemplo, se houver uma greve, os dirigentes da instituição dizem logo que esses docentes temporários não podem participar, que devem continuar trabalhando (Tavares, 2011, p. 173).

O adoecimento docente também se expressa pelas condições de trabalho dos professores temporários, dado a intensificação do seu trabalho e a desvalorização exposta diariamente na rotina desses trabalhadores da educação, compondo, então, a precarização do trabalho e a naturalização do assédio moral (Tavares, 2011).

Nishimura (2012), ao investigar a precarização do trabalho docente na Educação Superior, realiza uma análise documental do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Seu estudo foi conduzido na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) com o recorte para os professores atuantes na área da Física e da Educação, focando na problematização da diferença entre quantidade e qualidade das condições de trabalho. Desse modo, destacou-se que: “[...] a precarização do trabalho é um dos pontos centrais da reestruturação produtiva posta em andamento devido à crise estrutural do capital [...]” (Nishimura, 2012, p. 93). A categoria da precarização estrutural do trabalho e sua especificidade na carreira docente permite-nos compreender que “[...] o trabalho do professor na universidade pública tem seu trabalho vinculado às transformações implementadas na esfera do Estado, o que, em tempos de políticas neoliberais, corresponde ao movimento de contenção de gastos sociais públicos, o ajuste fiscal” (Nishimura, 2012, p. 95).

O trabalho, assim como as condições de trabalho dos professores universitários públicos, apresenta especificidades em sua relação com a reprodução do capital e, nos termos de Nishimura (2012) “[...] existe um atravessamento comum no ‘gatilho’ que pauta, tanto a reestruturação produtiva como as reformas do Estado: *a crise estrutural do capital*.” (Nishimura, 2012, p. 95, grifos da autora). No caso da UFRGS, os contingenciamentos e os cortes nas verbas da Educação afetaram as quantidades de professores contratados por meio de concursos e estatutários de quadro efetivo, houve em 2011, para as Federais um corte de

aproximadamente 50 bilhões, noticiado pelo sindicato docente da Federal de Santa Maria e utilizado como fonte por Nishimura (2012).

Nesse período, ainda conforme a pesquisa, os concursos em formas de testes foram alterados para a contratação de professores temporários e “[...] a possibilidade de contratação temporária por parte do governo federal foi criada pela lei 8745/93” (Nishimura, 2012, p. 97). Entretanto, no governo de Dilma Rousseff (PT) em 2011, entrou em vigor a “[...] Medida Provisória 525 [...] que cria o inciso X, somando a esta lista de necessidades excepcionais [os professores] (Nishimura, 2012, p. 97, grifo nosso). Assim, a autora sinaliza que “[...] os substitutos e temporários tem como características: não serem pautados pelo tripé ensino, pesquisa e extensão; vínculo de trabalho precário [...] não podem assumir cargos administrativos, [...] gerando um aumento de demanda para os docentes permanentes”. (Nishimura, 2012, p. 102). Destacou-se, nessa pesquisa, as consequências dos cortes de verbas públicas, a intensificação das contratações temporárias e o aumento da precarização docente.

Rates (2015), na pesquisa realizada na Universidade Federal do Maranhão (UFMA), aponta em seus resultados a precarização do trabalho dos professores temporários, a vigilância e a pouca autonomia, além das com cargas horárias elevadas. Em uma análise no campo da Psicologia, considera-se que o sofrimento - aqui entendido como os aspectos relativos à saúde mental dos professores temporários - é desencadeado pela flexibilização do contrato de trabalho, com processos cada dia mais individualizados, bem como pela necessidade de adaptação à precarização para o seu sustento e sobrevivência. Ainda, Rates (2015) assinala que seus entrevistados, nomeados de professores substitutos, têm seus trabalhos abalados, o que impacta na qualidade do ensino-aprendizagem em decorrência da provisoriedade dos vínculos. Portanto, a autora chama a atenção para a contradição vivenciada por estes professores, que está relacionada ao prazer e ao sofrimento (Rates, 2015).

Silva (2016) trata que as condições do trabalho docente de professores substitutos estão atreladas ao processo de desvalorização histórica da profissão, bem como às mudanças na organização do trabalho. A pesquisa realizada na UECE, constatou que os professores temporários recebem menos que professores efetivos, correspondendo em aspectos gerais a metade da remuneração no comparativo, desta forma, cria-se o que já vem sendo sinalizado em outras produções sobre a fragmentação e as diferentes condições de trabalhos. Silva (2016) ainda enfatiza que há forte atribuição para atender ao ensino, fragilizando o acesso do substituto (professor temporário) ao desenvolvimento de pesquisa e extensão, ficando-os condicionados às demandas das aulas na graduação (Silva, 2016).

Nascimento (2017), em sua pesquisa de doutorado sobre as condições de trabalho no contexto de expansão das Universidades Federais para o interior, discute como a designação de professores ao interior impacta nas condições laborais destes, tomando como exemplo o campus de Arapiraca da Universidade Federal de Alagoas (UFAL). Destaca-se que: “[...] os trabalhadores docentes lotados nas unidades universitárias do interior requerem condições de trabalho aliadas as condições de vida cotidiana igualmente favoráveis à sua fixação nos municípios e à sua contínua qualificação profissional” (Nascimento, 2017, p. 20). Observa-se que a redistribuição da lotação dos professores para campi no interior afeta as condições físicas de trabalho, além de contribuir para o aumento do adoecimento docente, especialmente de professores temporários.

Silva (2018), em sua pesquisa, analisou a formação de professores(as) substitutos(as) na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), com foco na distinção entre profissão e profissionalidade docente. A autora discute as motivações que levam os professores a atuarem como temporários, bem como suas condições de trabalho e a experiência profissional adquirida (Silva, 2018). Os dados dos questionários levantados e analisados por Silva (2018) evidenciam a desvalorização e a precarização da profissão, além da falta de estrutura física. A pesquisa também revela que, dos 332 professores que preencheram o questionário, 67% possuía um segundo vínculo empregatício. Outra condição refere-se às salas de aula superlotadas, excesso de disciplinas por semestre, a falta de domínio de determinados conteúdos em diferentes cursos, escassez de equipamentos e a ausência de locais adequados para estudos e preparação das aulas nos departamentos (Silva, 2018).

A pesquisa considerou que na defesa do trabalho docente com ênfase na prática, há uma crítica originada dos dados referente a titulação, ou seja, sobre a pontuação por título de mestrado e doutorado nos processos seletivos, que oportunizam uma melhor classificação final para os professores temporários. Os dados de Silva (2018) retratam que os pesquisadores da pós-graduação retornam à universidade como temporários, ou por meio do estágio de docência, etc. A dissertação conclui que a tendência à precarização da formação docente entra em conflito com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN, Lei n.º 9.394/1996). Isso ocorre porque, na legislação anterior, era possível atuar na Educação Superior apenas com a formação inicial (graduação). O texto também aponta uma crítica ao produtivismo acadêmico, que impõe exigências cada vez maiores para titulações (como mestrado e doutorado), tornando a formação mais burocrática e excludente.

Torres (2019) analisou como se dá o processo de precarização dos professores do campo da saúde na Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Após a realização de

entrevistas, destacou-se a indissociabilidade da vida profissional com a vida pessoal, evidenciando a vulnerabilidade e a instabilidade da forma de contratação, fatores que contribuem para o agravamento da precarização do trabalho. Segundo Torres (2019), as maiores dificuldades enfrentadas pelos professores substitutos entrevistados correspondem ao tempo de preparo de aulas, a alta rotatividade de ementas, as condições estruturais precárias, que muitas vezes os levam a utilizarem materiais pessoais nas aulas. Outro elemento significativo apontado na pesquisa refere-se a necessidade dos professores temporários terem outro vínculo empregatício, aspecto já sinalizado em outros estudos citados neste levantamento. A autora destaca que dos 12 entrevistados, 10 responderam que exercem outra atividade (Torres, 2019). Em suas palavras, “[...] (83,33%) possuía dois e até três vínculos de trabalho além do vínculo de trabalho como professor substituto, colaborando para que ocorra um maior grau de intensificação do trabalho com repercussões sobre a saúde devido ao aumento do ritmo da realização do trabalho” (Torres, 2019, p. 95).

Osborne (2019) ao analisar o trabalho dos professores temporários, denominados também de professores substitutos (nota-se que essa terminologia tem aparecido nas pesquisas em Universidades Federais), diagnóstica que na Universidade Federal do Amazonas (UFAM), a precariedade das condições de trabalho têm finalidades internas e externas. A primeira, não se restringe a atuação na instituição e a outra justifica que não há necessidade de efetivos se os temporários podem preencher a demanda (Osborne, 2019). Outro elemento contraditório, conforme os dados, é a precarização existente. No questionário, avalia-se como positivo o desenvolvimento de suas funções, mesmo quando estes que já representam 20% do quadro de professores.

Silva (2019) discute a contratação de professores, utilizando a nomenclatura de *Professores Universitários por Tempo Determinado*. Além disso, afirma que a escassez de produções sobre o tema, especialmente no contexto de Goiás. Ao analisar os casos das Universidade Federal de Goiás (UFG) e da Universidade Estadual de Goiás (UEG), constatou-se práticas de precarização e flexibilização na contratação, considerando a carga horária e as legislações vigentes (Silva, 2019). Diante disso, ressalta-se que “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 [...]” (Silva, 2019, p. 122).

Para Protetti (2019), em sua análise a respeito das condições de trabalho de professores de Sociologia na Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), a intensificação do trabalho — conceito que indica mudanças no processo de trabalho docente — acarreta

consequências para a saúde física, mental, emocional e social dos professores investigados. Além disso, aponta-se elementos que influenciam na transformação das condições de trabalho, dentre eles, a carga horária, a redução do número de professores efetivos e o aumento de atividades acadêmicas a serem realizadas na universidade. Desse modo, Protetti (2019) argumenta que as condições de trabalho vêm sendo impactadas pelo produtivismo acadêmico, pelo aumento de casos de adoecimento docente e pelo aumento de atividades, incluindo a elevação da proporção de alunos por professor. No entanto, a pesquisa sinaliza que existem resistências coletivas, como a solidariedade entre os docentes e o fortalecimento do sindicalismo. Por fim, aparece o fenômeno do Programa Professor Colaborador, o qual, em aspectos gerais, representa o trabalho voluntário (Protetti, 2019).

Nesse contexto, Rossi (2020), em sua pesquisa no campo da educação inclusiva nas universidades públicas próximas à região de Foz do Iguaçu, destacou-se mais uma dimensão das condições do trabalho docente: o atendimento a alunos(as) com deficiência, que envolve tanto a preparação de materiais, quanto a garantia de sua permanência na Educação Superior. Segundo os dados da pesquisa, por vezes recai sobre os professores a responsabilidade de manter os alunos(as), mesmo que não haja formação para essas demandas (Rossi, 2020). Além disso, o estudo aponta que, apesar do respaldo legal, o direito à Educação não é plenamente garantido devido às precárias condições de trabalho em que esses professores se encontram para desenvolver suas atividades. Ainda, Rossi (2020) também mapeia as diferentes instituições que compõem essa região: a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), a Universidade Federal da Integração Latino Americana (UNILA) e o Instituto Federal do Paraná (IFPR). Diante desse panorama, a pesquisa indica que há diferentes configurações de Universidades Públicas no Paraná e, conseqüentemente, distintas condições de trabalho docente na Educação Superior Pública paranaense.

Ao tratar sobre a precarização das relações de trabalho na Educação Superior na Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes), no estado de Minas Gerais (MG), Morais (2020) analisa as mudanças nas condições de trabalho de professores temporários no período entre 2005 e 2019. Em Minas Gerais, nomeia-se o professor temporário como professor designado. A autora argumenta que a legislação vigente permite essa modalidade de contratação e, conseqüentemente, contribui à intensificação da precarização do trabalho, somando-se às crises do capitalismo e a incorporação do neoliberalismo nas políticas públicas.

Além disso, a pesquisadora aponta que a transformação da Educação em “mercadoria”, permitiu-se também o gerenciamento burguês sobre as instituições

educacionais. Moraes (2020), concerne na longa utilização dessa prática de contratação, que já se estende a pelo menos três décadas, agravando continuamente as condições mínimas de trabalho. A pesquisadora considera que a modalidade de trabalho temporário gera disputas que individualizam os professores, afastando-os da luta por melhores condições, uma vez que não se reconhecem enquanto professores em situação precarizada (Moraes, 2020). Essa pesquisa também alerta para a fragmentação na classe de professores ao indicar que:

O sentimento de insuficiência perante os colegas que são professores efetivos tende a levar ao afastamento e à percepção de dois grupos separados dentro das instituições. A existência das variadas formas de contratação implica, portanto, também em uma fragmentação da classe, pois embora efetivos e temporários sejam professores do ensino superior do Estado, eles nem sempre compartilham os mesmos interesses e nem lutam pelos mesmos direitos - o que, de fato, enfraquece a organização e, conseqüentemente, o poder da categoria. Efetivos e designados não se unem para mobilizações, reivindicações e para promover as necessárias mudanças no quadro de precarização enfrentado [...] (Moraes, 2020, p. 56).

A fragmentação e a flexibilização da legislação possibilitaram a ampliação da contratação temporária. O Estado de Minas Gerais inovou, de acordo com Moraes (2020), ao criar, além da categoria de professores efetivos e de professores temporários/designados, os professores efetivados. Trata-se de tornar os professores temporários como professores efetivos sem o concurso público, o que coloca mais de 90 mil professores (montante da Educação Básica e Educação Superior) em situação extremamente precária. Essa medida foi implementada pela gestão de Aécio Neves, em 2007, para burlar a instabilidade com as previdências dos temporários. Essa medida durou em média 8 anos, pois em 2015 o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu sua inconstitucionalidade, causando a exoneração e a extinção do cargo de professor efetivado. Como consequência, os temporários tiveram direito apenas à contagem do tempo de serviço para a aposentadoria, mas não para permanecerem nos cargos públicos (Moraes, 2020). A autora reitera, então, que “[...] os servidores efetivados que não conseguiram se aposentar durante e imediatamente após a sua exoneração se viram desempregados e também desamparados pela Administração Pública [...]” (Moraes, 2020, p. 58).

Faz-se imprescindível o recorte dessa situação dos professores temporários do estado de Minas Gerais, pois isso demonstra que a contratação temporária não é um acontecimento recente ou isolado. Pelo contrário, trata-se de uma prática recorrente nas universidades públicas brasileiras, marcada pela precarização, que impacta diretamente as condições de trabalho e a saúde dos docentes. Além disso, essa dinâmica frequentemente transfere aos próprios professores temporários a responsabilidade por sua situação precarizada, enquanto o

Estado se isenta de suas obrigações. Nesse contexto, a interpretação equivocada e flexibilizada da legislação intensifica ainda mais os impactos negativos sobre as condições de trabalho desses profissionais.

Lima (2021) em sua pesquisa sobre a saúde dos docentes da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), considerando o ambiente de trabalho, aponta o programa REUNI, desenvolvido em 2007, como um dos responsáveis pela sobrecarga do trabalho de professores efetivos. Isso ocorre porque a ampliação de vagas não acompanhou a ampliação de estrutura administrativa, física e na contratação de profissionais, resultando no produtivismo, na intensificação da precarização e flexibilização do trabalho docente. Segundo a pesquisa, os professores temporários (denominados de professores substitutos), são contratados para assumir a carga horária de aulas na graduação, enquanto os efetivos se sobrecarregam com demandas de cargos não permitidos aos temporários. Como consequência, o adoecimento docente intensifica-se, uma vez que os professores precisam lidar com uma altíssima e constante demanda, ao mesmo tempo em que os investimentos financeiros e de acolhimento institucional têm diminuído na realidade das Universidades Públicas.

Para Francklin (2021) em sua tese sobre a precarização do trabalho e o aumento de temporários na Universidade Estadual de Minas Gerais (UEMG), a elevada contratação de professores temporários está diretamente relacionada ao plano de governo neoliberal do estado. No contexto mineiro, utiliza-se a nomenclatura “professores designados” para se referir aos professores temporários, o que, como já mencionado, caracteriza-se como uma particularidade da região.

Diante disso, Francklin (2021) argumenta que a manutenção desse modo de contratação causa prejuízos ao desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão. À luz do conceito de *Habitus* de Bourdieu, ele destaca que as condições de trabalho desses profissionais são marcadas pela constante competição por vagas a cada Processo Seletivo Seriado (PSS), pela ausência de direito à licença para estudos e pela desmotivação. Outro efeito da precarização está relacionado ao aumento de unidades sem o correspondente aumento orçamentário, causando, nesse processo, a deterioração das condições físicas das universidades e o aumento de alunos por professor. O autor também ressalta que, diferentemente da realidade das universidades estaduais do Paraná, os editais de PSS ocorrem de forma gratuita (Francklin, 2021).

Matos (2022) adotou materialismo histórico e dialético como método para investigar a precarização do trabalho docente no contexto emergencial pandêmico nas Universidades Federais. O pesquisador destacou o aumento da exploração e da precarização do trabalho,

com especial atenção à sobrecarga; ao acúmulo de funções; às relações de adoecimentos físicos; a inserção da docência do improvisado sem as devidas condições materiais para o desempenho da função. Para o autor, “[...] a precarização do trabalho é um fenômeno constante no capitalismo. É o desmonte das condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores, que se constituem por vínculos instáveis e precários” (Matos, 2022, p. 61).

Especificamente sobre as condições de trabalho dos professores temporários nas Universidades Estaduais do Paraná, foi localizado apenas um trabalho na base de dados que aborda este objeto de pesquisa. Ao tratar sobre a flexibilização dos contratos de trabalho, além de sua expansão no período de 2002 a 2017, a tese de Bernardo (2020) apresenta dados preocupantes sobre a situação do Paraná. Segundo a respectiva pesquisa, as universidades estaduais do Paraná apresentam aumento expressivo na contratação temporária. Nesse sentido, com a formalização legal de contratação excepcional, intensificou-se também a precarização das condições de trabalho e a restrição de direitos quando comparados aos professores efetivos com planos de carreiras e estatutários. As reformas neoliberais, alinhadas à lógica da flexibilização e do enxugamento dos recursos públicos, tratam a Educação como um gasto e não como investimento. Diante desse cenário, o setor público tem recorrido cada vez mais à contratação por tempo determinado, o que enfraquece o direito à carreira e dificulta a conquista de melhores condições de trabalho (Bernardo, 2020).

A comprovação da expansão da precarização e da intensificação do trabalho dos professores temporários dá-se, segundo Bernardo (2020), em virtude do aumento desses regimes de trabalhos ativos nas sete Universidades Estaduais do Paraná. Em seus dados, constatou-se que pelo menos dois regimes são interpostos nas cargas horárias nas Estaduais do Paraná, embora em algumas IEES seja mais fragmentado. Nesse aspecto, a Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) e a Universidade Estadual de Londrina (UEL) possuem apenas dois regimes, sendo eles 20h e 40h; a Universidade Estadual de Maringá (UEM) possui três regimes de 40h, 24h e 20h; a Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR) possui cinco regimes de 40h, 28h, 24h, 20h e 10h; a Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE) e a Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) possuem sete regimes 40h, 34h, 28h, 24h, 20h, 12h e 9h; já a universidade com mais fragmentação é a Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO) com registros de 18 regimes de trabalhos em execução, sendo eles de: 40h, 37h, 36h, 34h, 32h, 30h, 28h, 26h, 24h, 22h, 20h, 18h, 16h, 14h, 12h, 10h, 8h e 6h (Bernardo, 2020). Esclarece-se ao leitor que estes são dados até 2020, ano de publicação da tese de Bernardo (2020). Dentre as condições afetadas ao longo dos anos, Bernardo (2020) apresenta que:

[...] a relação contratual se dá pelo vínculo de natureza jurídico-administrativa, configurando-se como servidor temporário, não estando vinculado nem ao regime estatutário, nem ao regime celetista. Não acessam, portanto, nem os direitos dos estatutários e nem os direitos celetistas, como por exemplo, o FGTS. A contratação flexível, que deveria ser provisória e transitória, acaba tornando-se uma das principais modalidades de contratação acionada pelo governo para manter as atividades docentes nas estaduais do Paraná (Bernardo, 2020, p. 141).

Portanto, destacam-se as lacunas no vínculo de trabalho dos professores temporários, aumentando a precarização das suas condições de vida e de trabalho, pois não apresentam a caracterização de efetivos, tampouco são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme citação de Bernardo (2020). Adiante, o segundo momento do levantamento de produções ocorreu na busca de artigos. Foi realizado no campo de acesso ao sistema da Comunidade Acadêmica Federada (CAFe), opção acervo e buscas de assuntos, no período de janeiro a início de março de 2024. Os descritores aplicados foram os seguintes termos, conforme tabela 3.

TABELA 3 - Relação dos descritores utilizados na busca por artigos na plataforma CAFe, por filtros, assunto e total de trabalhos

Portal Periódico CAPES- Acesso CAFe	
Descritores	Total de trabalhos
“Condições de trabalho” e “Educação Superior”	7
“Professores temporários” e “Educação Superior”	0
“Professores Substitutos”	2
“Professores temporários”	1
Total geral	10
Filtros aplicados	Revisão por Pares e Idioma em Língua Portuguesa

Fonte: Com base no periódico CAPES, acesso CAFe (2024). Sistematizado pela autora (2025).

Aplicando os filtros de “revisão por pares” e “Idioma: Língua Portuguesa”, juntamente com os descritores mencionados na tabela 3, obteve-se um total de 47 trabalhos. Desses, com base nos critérios de seleção que consideravam artigos voltados à discussão sobre as Universidades Públicas, as condições de trabalho e os professores temporários – objeto desta dissertação –, foram selecionados dez artigos. Além disso, em decorrência da escassa quantidade encontrada, não foi delimitado período por ano no filtro dos artigos. Os trabalhos selecionados estão detalhados no quadro 3. Na sequência numérica do quadro 3, foram considerados os 21 trabalhos de teses e dissertações já supracitados, portanto, a contagem para os artigos inicia-se do 22 ao 31.

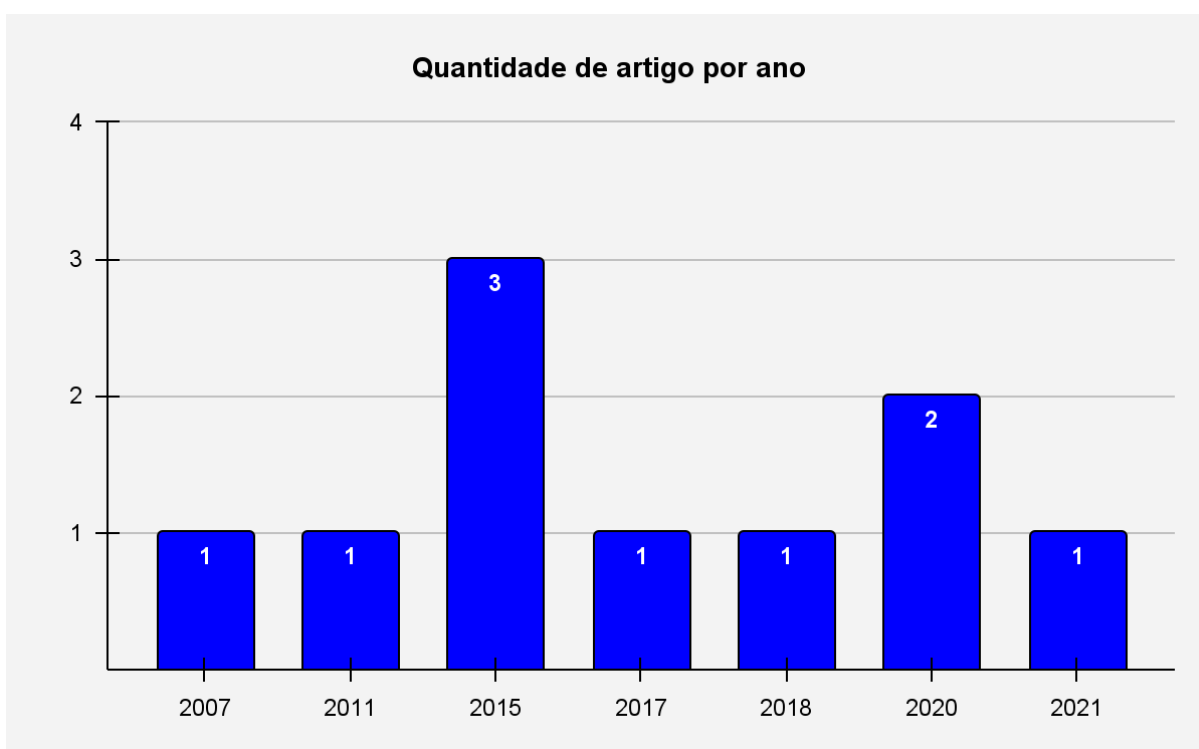
QUADRO 3 – Artigos analisados sobre a temática por ano, autores, periódicos, título e palavras-chave

N.º	Ano	Autores	Periódicos	Título	Palavras-chave
22	2007	BOSI, Antônio de Pádua.	Educação & Sociedade	A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos	Trabalho docente. Precarização. Educação superior.
23	2011	VIEIRA, Renata de Almeida. MACIEL, Lizete Shizue Bomura.	HISTEDBR-On-line	Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão	Docência Temporária. Ensino Superior. Trabalho e Educação.
24	2015	PRYJMA, Marielda Ferreira. BRIDI, Jamile Cristina Ajud. SCHOTEN, Neuci.	Intersaberes	O processo de avaliação nas instituições de ensino superior paranaenses e as possibilidades para o desenvolvimento profissional docente	Avaliação institucional. Avaliação do trabalho docente. Tecnologias.
25	2015	PACHANE, Graziela Giusti. VITORINO, Bruna de Melo.	Unisul	A expansão do ensino superior no Brasil pelo programa REUNI: democratização da formação universitária ou apenas uma ambivalência legal?	Ensino Superior. REUNI. Docente.
26	2015	LEDA, Denise Bessa.	Contemporânea de Educação	A precarização do trabalho na universidade pública e suas repercussões na subjetividade do professor substituto	Professor. Precarização. Subjetividade.
27	2017	VIEIRA, Mariana Novais.	Trabalho Necessário	A nova configuração do trabalho docente na Educação Superior: o caso do curso de pedagogia/UFJF da Universidade Aberta do Brasil	Trabalho docente. Universidade Aberta do Brasil. Intensificação do trabalho.
28	2018	MAGALHÃES JÚNIOR, Antonio Germano. CAVAIGNAC, Mônica Duarte.	Cadernos de Pesquisa	A formação de professores: limites e desafios na educação superior	Educação Superior. Formação de professores. Trabalho docente.
29	2020	FÁVERO, Altair Alberto. BECHI, Diego.	Arizona State University (aape epaa)	A Subjetivação Capitalista enquanto Mecanismo de Precarização do Trabalho Docente na Educação Superior	Subjetivação capitalista. Educação Superior. Precarização. Trabalho docente.
30	2020	SILVA, Maiara Lopes da. MAIA FILHO, Osterne Nonato. RABELO, Josefa Jackline.	Educação & Formação	As condições de trabalho do professor universitário substituto na contemporaneidade: explorando a realidade de uma universidade pública.	Docência universitária. Professor substituto. Precarização.
31	2021	VARGAS, Hustana Maria. ZUCCARELLI, Carolina. HONORATO, Gabriela de Souza.	Diálogo Educacional	Século XXI e desigualdades nas condições de trabalho docente na educação superior	Educação superior. Profissão docente. Diferenciação institucional.

Fonte: Dados disponibilizados pelo acesso CAFE (2024). Organizado pela autora (2025).

Os artigos apresentaram dados relevantes à discussão e as influências sobre as condições de trabalho dos professores temporários na Educação Superior Pública. Os professores temporários aparecem nas pesquisas como consequência da gestão neoliberal, bem como da intensificação da precarização e da perda dos direitos no serviço público. A respeito da produção de artigos na temática por ano, foram localizados 1 trabalho em 2007, 1 em 2011, 3 em 2015, 1 em 2017, 1 em 2018, 2 em 2020 e 1 em 2021, conforme gráfico 2 a seguir.

GRÁFICO 2- Quantidade de artigos selecionados por ano sobre a temática no acesso CAFE (2024)



Fonte: Com base nos trabalhos selecionados no acesso CAFE (2024). Elaborado pela autora (2025).

A maior parte das produções de artigos concentra-se no ano de 2015, período este em contexto nacional que se iniciava o golpe contra a ex- presidenta Dilma Rousseff (PT). Durante o período pandêmico, no ano de 2020, sob a presidência de Jair Bolsonaro (à época do PL), foi o momento em que os professores temporários foram dispensados e os pesquisadores começaram a observar as condições precárias de trabalho em que se encontram estes professores, como os vínculos de contratos de vagas temporárias sendo materializadas em corte de gastos e aos acúmulos de funções aos efetivos, os quais se organizavam de forma EaD e *online*.

O primeiro artigo analisado é de Bosi (2007), que, ao estudar os períodos entre 1980 a 2005, identifica três marcos na precarização do trabalho docente: o aumento da força de trabalho, tanto em universidades particulares como nas públicas; a mercantilização do tripé ensino pesquisa e extensão e a adoção de critérios de avaliação quantificáveis como métrica para o trabalho docente.

Já Vieira e Maciel (2011) discutem o fenômeno da acumulação flexível com foco nos professores temporários na Educação Superior Pública. Destaca-se a multiplicidade de nomenclaturas utilizadas para definir essa categoria – evidenciada também por esse levantamento. Dessa forma, “[...] vicejam nas instituições de ensino superior (IES), editais de seleção para contratação temporária de professor, também chamado de substituto, eventual, colaborador, temporário, precário, entre outras denominações.” (Vieira; Maciel, 2011, p. 157). Ainda, as autoras relatam a instabilidade da função docente temporária, a insegurança gerada por esta modalidade de regime de trabalho, bem como da possibilidade de “descarte” destes professores, visto que “[...] na dinâmica do ano letivo, esse professor entra na ‘linha de montagem’ faz a parte que lhe cabe e dentro de um prazo determinado é expelido [...]” (Vieira; Maciel, 2011, p. 162). O artigo evidencia como a reestruturação produtiva, o neoliberalismo, a lógica do Estado mínimo e as reconfigurações do mercado de trabalho contribuem para a precarização da docência, marcada pela flexibilização, insegurança jurídica e deterioração das condições de trabalho (Vieira; Maciel, 2011).

Outros artigos abordam os impactos negativos da reestruturação do mundo do trabalho no ofício docente, tais como: Pryjma, Bridi e Schoten (2015). Esta pesquisa concluiu que a avaliação do trabalho ganhou maior desempenho após a implementação do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) em 2004. Embora no Paraná a avaliação institucional ocorra desde 1980, há fragilidades na avaliação dos professores, pois não se levam em consideração as condições de trabalho e, por isso, trata-se de uma avaliação descontínua e vulnerável no acompanhamento dos resultados voltados à melhoria da qualidade do trabalho docente.

Pachane e Vitorino (2015) abordam a precarização das condições de trabalho docente nas universidades federais e relatam que este se intensificou após a implementação do programa REUNI em 2007. Destaca-se que, ao mesmo tempo em que ampliou os acessos às novas matrículas para estudantes, contribuiu-se à sobrecarga de trabalho dos professores efetivos, pois, a contratação de professores substitutos/temporários ficou delimitado prioritariamente ao ensino, impedindo-os de assumir cargos de gestão, participação em programas de pós-graduação, dentre outras demandas exclusivas aos professores estatutários.

Leda (2015) argumenta que a contratação de professores substitutos é uma consequência da precarização do trabalho docente, impulsionada pela reestruturação produtiva. A autora destaca que “[...] um princípio fundamental do Toyotismo é a ‘fábrica magra’, em uma referência ao enxugamento de tudo o que for considerado excessivo ou supérfluo, tanto no que se refere aos estoques quanto à quantidade de trabalhadores” (Leda, 2015, p. 344). Ademais, Leda (2015) aponta que os sucessivos pedidos de aposentadorias, após os enxugamentos de gastos por parte do Estado, aliado ao receio dos docentes em perder direitos, levou a um *déficit* de professores nas universidades federais. Para contornar essa situação, foi autorizada e, ao longo dos anos, intensificada a contratação de docentes temporários, visando o menor investimento possível nas universidades. A presença de substitutos em todos os departamentos tornou-se, então, indispensável. Sem os professores temporários não se têm condições de prosseguir o funcionamento da Universidade, aspecto marcante na realidade da UFMA (Leda, 2015).

Vieira (2017) acrescenta que outro programa que contribuiu à precarização das condições de trabalho foi a implementação da Universidade Aberta do Brasil (UAB). No contexto de educação à distância, essa modalidade permitiu uma flexibilização ainda maior, convertendo professores em tutores, responsáveis por atender às demandas nos ambientes virtuais de aprendizagem.

Magalhães Júnior e Cavaignac (2018), ao mapear a formação, os saberes e as práticas dos docentes em uma universidade pública brasileira, apresentaram como resultado a precarização das condições de trabalho, por meio da falta de recursos e dos baixos investimentos para atender os cursos. Esse processo resultou na intensificação da contratação de professores substitutos, temporários, não efetivos, não concursados, dentre outros nomes, com altas rotatividades e na precarização de direitos, o que impactou negativamente na Educação Superior e na valorização docente.

Fávero e Bechi (2020) discutem a responsabilização dos trabalhadores no processo de acumulação flexível, herança do sistema *toyotista* que expandiu o controle do trabalho para além do corpo físico ao se articular ao neoliberalismo. No capitalismo contemporâneo ele opera também no que Fávero e Bechi (2020) denominam de *subjetivação capitalista*, que incide sobre o comportamento e a auto conduta, transformando-os em verdadeiras “empresas de si”. Como destacam: “[...] a concorrência e o produtivismo são assumidos pelos trabalhadores como um projeto de vida pessoal. Isso ocorre porque o projeto toyotista/neoliberal sustenta sua estrutura política, econômica, cultural e produtiva nos princípios da autonomia e da liberdade” (Fávero; Bechi, 2020, p. 15).

Silva, Maia Filho e Rabelo (2020) discutem a precarização das condições de trabalho dos professores temporários, categoria frequentemente referida como “substitutos” nas pesquisas sobre as Universidades Federais. A partir da análise documental e de entrevistas em uma universidade não identificada no estado do Ceará, os autores apontam os desvios de função, intensas jornadas de trabalho e a centralidade do ensino na carga horária desses professores. Diante disso, ao abordar as condições de trabalho e de vida, ressalta-se a necessidade de luta coletiva para mudanças mais significativas no contexto atual (Silva; Maia Filho; Rabelo, 2020).

As condições de trabalho desses professores não estão dissociadas da crise estrutural do capital, da reestruturação do trabalho e das políticas públicas. Vargas, Zuccarelli e Honorato (2021) corroboram essa análise, afirmando que a precarização das condições de trabalho na Educação Superior é uma realidade incontestável. De modo geral, destacam que as reformas administrativas favoreceram a expansão das instituições particulares, impulsionadas por programas como o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) e o Programa Universidade para Todos (ProUni). Destaca-se ainda, a natureza do regime de trabalho, que se assemelha aos professores temporários nas universidades públicas. Nos termos de Vargas, Zuccarelli e Honorato (2021, p. 890) “[...] para os professores de instituições privadas ou contratados em regime especial pelas instituições públicas, o regime de trabalho é, via de regra, de natureza contratual, sem plano de carreira, regido pelas regras previstas na Constituição e na LDB”. Essas modificações no trabalho estão diretamente associadas ao projeto de Estado e aos ditames da expansão do capital.

A partir do levantamento das produções acadêmicas, foi elaborado um quadro-síntese com as discussões presentes em teses, dissertações e artigos analisados. Nele, foram identificadas as principais categorias que permeiam a realidade dos professores temporários nas Universidades Públicas, sendo que muitas delas se repetem ao longo dos trabalhos. Dentre os aspectos recorrentes, destaca-se a ênfase na contratação temporária como forma de suprir a carga horária docente, com foco predominante no ensino. Dessa forma, as discussões foram organizadas em 3 categorias relacionadas, apresentadas no quadro 4 a seguir, que sintetiza as principais tendências desse fenômeno, intensificada a cada ano nas Universidades Públicas.

QUADRO 4 – Síntese das categorias temáticas identificadas nas teses, dissertações e artigos analisados sobre os aspectos que permeiam as condições gerais de trabalho dos professores temporários nas Universidades Públicas

Categorias temáticas	Síntese
Categoria 1 (C1)- Relação entre Estado, Capital, Direito e Trabalho:	Crise estrutural do Capital; Mudanças no mundo do trabalho, reestruturação produtiva, acumulação flexível; Neoliberalismo;
	Mercantilização da Educação Superior; performance gerencialista, controle e metas;
	Ênfase nas reformas da Educação Superior;
	Previsão legal para a modalidade de contratação temporária;
	Ensino remoto: Expansão de tecnologias digitais e Educação a Distância (EaD), UAB e PARFOR, plataformizações do ensino;
	Contingenciamento e corte de verbas para Educação; Financiamento de faculdades particulares (FIES e PROUNI);
	Interferências de organizações e organismos internacionais (Banco Mundial; OCDE, UNESCO, etc.);
	Precarização do trabalho;
Categoria 2 (C2) - Dimensão da Valorização docente: condições de trabalho	Aspectos sobre concursos, carreiras e flexibilização de contratação temporária; Diferença de temporários nas Universidades Estaduais e Federais;
	Vulnerabilidade do vínculo; necessidade de mais de um vínculo de trabalho;
	Individualização dos professores temporários, falta de pertencimento;
	Falta de estrutura física e a utilização de equipamentos pessoais;
	Defesa e crítica ao aspecto do ensino como principal atividade;
	Saúde física e mental dos professores, adoecimento, assédio moral, supervigilância;
	Pandemia;
Categoria 3 (C3)- Luta dos professores	Atuação do sindicalismo docente; luta docente por melhores condições de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2024). Sistematizados pela autora (2025).

A sistematização das categorias temáticas emergentes dos levantamentos produzidos nesta dissertação tem um caráter sintético, buscando compreender o objeto de estudo e os sentidos atribuídos a esse fenômeno nas pesquisas realizadas. As pesquisas evidenciam as dificuldades nos acessos às informações e dados necessários, por parte dos pesquisadores(as), às transparências públicas. Esse desafio geralmente decorre do fato de que a atualização dos dados de transparência ocorre, em geral, apenas uma vez ao ano e em diferentes bases de dados, como as do MEC. Outros portais de transparência, como em instituições estaduais ou municipais, podem contribuir à dispersão das fontes.

A Categoria 1 abrange conceitos relacionados ao Estado, Capital, Direito e Trabalho, ancorados na estrutura do modo de produção capitalista. A Categoria 2 adentra a dimensão da valorização docente pelos autores, os quais sinalizam este termo para tratar sobre a temática, enfocando a intensificação nas condições de trabalho e carreira, e, ainda, a crescente individualização dos professores temporários, o elevado aumento da carga horária e a centralidade do ensino como atividade exclusiva. As pesquisas analisadas são unânimes ao apontar que a intensificação do trabalho decorre da reestruturação produtiva e da ofensiva neoliberal. No entanto, há divergências quanto à atribuição do ensino como função principal dos professores temporários. Atualmente, a previsão legal de que esses docentes atuam apenas como substitutos não é suficiente para definir o conjunto de atividades que desempenham na Educação Superior. Além disso, embora a distribuição de aulas contemple pesquisa e extensão, a remuneração desses professores ocorre exclusivamente com base nas horas destinadas ao ensino.

Essa categoria gerou polêmica, pois há trabalhos que defendem a contratação temporária de professores como uma estratégia para enriquecer os currículos acadêmicos e proporcionar experiência docente em caso de estudantes doutorandos. Outros estudos, por sua vez, argumentam que essa realidade favorece a isenção do Estado sob suas responsabilidades quanto à garantia de condições de trabalho, contribuindo à fragmentação da categoria docente. A Categoria 3 refere-se aos conceitos de resistência, sindicalismo e a luta docente.

Outros elementos oriundos das categorias, correspondem a identificação de diferentes nomenclaturas como: Professor substituto (designação nas Federais); Professor colaborador (designação na UEPG/PR); Professor temporário e docente por tempo determinado (usado majoritariamente na legislação); Professor universitário por prazo determinado (termo utilizado no Estado de Goiás); Professor designado (termo utilizado no Estado de Minas Gerais); Professor efetivado (situação específica para o professor temporário de Minas Gerais, transformado em efetivo sem concurso durante governo Aécio Neves, considerado inconstitucional e vetado pelo STF em 2015); Professor não estatutário, professor PSS, professor teste seletivo, Professor não concursado (aparecem como sinônimos na escrita para evitar repetição do termo professor temporário). Esta variação na nomenclatura utilizada para designar os professores temporários pode dificultar a localização de trabalhos acadêmicos essenciais ao tema nas diferentes bases de pesquisas utilizadas pelos pesquisadores.

A partir deste levantamento de produções acadêmicas, seus conceitos principais e emergentes, algumas reflexões se fizeram necessárias sobre o objeto de estudo. Nesse sentido,

o próximo item discute aspectos exploratórios sobre as condições de trabalho dos professores temporários.

1.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS: ASPECTOS GERAIS

A Educação Brasileira é permeada por influências, desafios e lutas. Ao tratar sobre as condições de trabalho na atualidade, torna-se fundamental resgatar as interferências que motivaram amplas reformas do Estado, resultando em inúmeras modificações na Educação Superior Pública, bem como na regulamentação dos professores temporários.

Nesse contexto, Shiroma, Moraes e Evangelista (2002) argumentam que, na década de 1990, houve uma expansão da lógica neoliberal na Educação brasileira, a qual decorreu da “[...] vasta documentação internacional, emanada de [...] organismos multilaterais, propalou esse ideário mediante diagnósticos, análises e propostas de soluções consideráveis cabíveis a todos os países da América Latina e Caribe, tanto no que toca à educação quanto à economia.” (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2002, p. 56).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) destaca-se nesse contexto devido aos impactos ocasionados na Educação Superior. A partir do documento proposto pela Comissão Internacional de Educação para o Século XXI, enfatizando o papel que a educação deveria assumir, o *Relatório Delors*, produzido entre 1993 a 1996, constituiu-se em um documento fundamental para se entender a revisão nas políticas educacionais de vários países. (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2002).

A respeito dos impactos, além dos documentos produzidos para fomentar a Educação a Distância (EaD), “[...] a Comissão propõe [...] a instituição de novas modalidades de educação superior, com estudos mais flexíveis e menos formais de especialização e atualização” (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2002, p. 68). Outro aspecto relevante, relacionado às condições de trabalho, diz respeito à formação e à necessidade de mais um vínculo empregatício:

[...] o relatório recomenda que o professor exerça outras profissões além da sua, a de ser professor. O objetivo, afirma-se, é a instauração de uma maior mobilidade entre os empregos, o que viria a favorecer a ampliação de sua visão de realidade. Esse múltiplo exercício profissional deveria ocorrer em períodos de licenças, nos trabalhos em equipe e nas permutas de professores entre escolas, instituições, e até entre países (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2002, p. 69).

O relatório *Delors*, conforme apontado por Shiroma, Moraes e Evangelista (2002), aborda um caráter moralista, com forte presença de diagnósticos a favor do capital, bem como da classe dominante aos rumos da Educação. As soluções aos “problemas” enfrentados, deveria seguir o receituário desses mesmos organismos. Nesse sentido, durante os anos de 1990 no Brasil, popularizou-se “[...] uma prática que se tornaria um fato na condução das políticas públicas: a formação de instâncias tripartites envolvendo empresários e trabalhadores para discutir com o governo os rumos da educação brasileira” (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2002, p. 77). Essa composição possuía interesses divergentes e, segundo Fontes (2020) sobre a movimentação da classe dominante e na sua simulação de não utilizadora do Estado:

Nas últimas décadas, as classes dominantes brasileiras avançaram avidamente sobre os recursos públicos, e adotaram um mantra repetido à exaustão: ‘o problema não é falta de dinheiro, mas falta de gestão eficiente’. [...] É sempre preciso traduzir o que querem dizer bordões que, de tão repetidos para se converterem em senso comum, parecem naturalizados. Para os formuladores de tal mantra, a primeira parte da frase quer dizer que o problema não é que os recursos destinados constitucionalmente para as políticas sociais tenham sido desviados e usados para outras coisas, inclusive para isentar de impostos às classes dominantes. Como a Lei de Responsabilidade Fiscal, por exemplo, que é um anteparo para desviar os recursos da Seguridade Social. Ou como recursos públicos para a educação construídos como financiamentos destinados a bancos e financeiras, que lucravam desde o repasse inicial e acumulavam dívidas estudantis... garantidas pelo Estado para as classes dominantes, mas não para os estudantes. Para as classes dominantes, o problema é que os recursos públicos podem conter opções, disputas e lutas políticas populares (Fontes, 2020, p. 15).

Durante o Governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC), do PSDB, intensificou-se a prioridade de atender, na Educação, ao direcionamento estabelecido por organismos internacionais (Shiroma; Moraes; Evangelista, 2002). De acordo com Maués (2010), a respeito dessas modificações, “[...] a Reforma do Estado brasileiro iniciada na metade dos anos 1990 é um marco referencial para que se entenda o papel que a educação superior passou a desempenhar no seio das estratégias governamentais [...]” (Maués, 2010a, p. 142).

Classificaram-se, então, as novas nomenclaturas conforme a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) de 1996. Essa legislação estabelece, em seu art. 21, que “[...] a educação escolar compõe-se de: I - educação básica, formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio; II - educação superior” (Brasil, 1996). A educação superior não é de caráter obrigatório, ou seja, difere da educação básica quanto à exigência de oferta de vagas. Além disso, no que se refere às expansões e as modificações nas condições de trabalho docente, as universidades, com base no art. 53, inciso X, desta mesma lei, tem competência:

[...] Para garantir a autonomia didático-científica das universidades, caberá aos seus colegiados de ensino e pesquisa decidir, dentro dos recursos orçamentários disponíveis, sobre: I - criação, expansão, modificação e extinção de cursos; **II - ampliação e diminuição de vagas**; III - elaboração da programação dos cursos; IV - programação das pesquisas e das atividades de extensão; **V - contratação e dispensa de professores**; **VI - planos de carreira docente**. (Brasil, 1996, art. 53, § 1º, grifos nossos).

A legislação busca tratar, em maior parte, dos direitos dos professores concursados. Os temporários, por sua vez, não possuem uma legislação específica que resguarde seus direitos e as suas condições de trabalho de forma adequada, normalizando a contratação e a dispensa.

Desse modo, os aspectos da autonomia proporcionada com a ampliação e/ou possível redução de vagas, à contratação e à dispensa, dizem respeito aos professores temporários, visto que a modalidade de contratação se difere do regime de trabalho estatutário e da formalização dos planos de carreira docente. Esses elementos, portanto, correspondem à dimensão das condições precárias de trabalho (Brasil, 1996). Em relação a esta particularidade, a LDBEN prevê, ainda de forma genérica que:

[...] Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: **I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos**; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; **VI - condições adequadas de trabalho**. (Brasil, 1996, art. 67, grifos nossos).

Dessa forma, o inciso primeiro, ao tratar do ingresso exclusivamente por meio de concursos, já evidencia contradições entre os aspectos legais e a realidade enfrentada pelos professores em atuação. Isso ocorre porque, com a flexibilização das contratações de docentes, especialmente na Educação Superior, as exigências previstas na legislação nem sempre são cumpridas.

Os Processos Seletivos Seriados (PSS) para professores temporários, também conhecidos como Testes Seletivos, possuem prazos determinados de até 24 meses – uma limitação estabelecida para evitar vínculo empregatício (Brasil, 1993). Contudo, esses prazos não correspondem ao que está previsto na LDBEN e na legislação vigente em 2024. Além disso, há um espelhamento dos critérios de ingresso, como prova escrita, prova didática, de títulos, de tempo de serviço, etc., buscando conferir semelhança aos concursos públicos, estratégia que, na prática, consolida a contratação temporária.

Ao estabelecer o comparativo com a LDBEN de 1996, é essencial pontuar que esta não é uma lei neutra. Embora enfatize, genericamente, a necessidade de condições adequadas de trabalho, não especifica quais seriam esses critérios. Sobre essa lacuna, Alves e Santos (2020) afirmam que “[...] as próprias legislações que pautam a valorização [...] podem ser interpretadas de maneiras distintas, dando margem para que a implementação ocorra de acordo com os interesses de quem está no poder.” (Alves; Santos, 2020, p. 2). Neste sentido, Saviani (2019) argumenta que “[...] a contradição entre o homem e a sociedade contrapõe o homem enquanto indivíduo egoísta e o homem enquanto pessoa moral, isto é, como cidadão abstrato. Por isso os direitos do cidadão são direitos sociais que cada indivíduo possuirá sempre em detrimento de outros” (Saviani, 2019, p. 334).

As reformulações orientadas internacionalmente alinham-se às demandas do mercado e, nesse processo, as universidades tornam-se igualmente condicionadas à lógica da política neoliberal. Isso implica na mercadorização da Educação, impactando tanto as condições quanto a organização do trabalho docente, promovendo funções diferentes e segmentadas pela alienação do trabalho (Maués, 2010b). Neste aspecto, “[...] há um consenso entre estudiosos da política de valorização docente, que a compreende em quatro elementos, sendo eles: carreira, remuneração, formação (inicial/continuada) e condições de trabalho” (Alves; Santos, 2020, p. 1).

As autoras Pagani, Fernandes e Barbosa (2023) contribuem à discussão ao destacarem que “[...] as condições de trabalho docente correspondem ao conjunto de recursos que possibilitam as atividades laborais nas redes e sistemas de ensino” (Pagani; Fernandes; Barbosa, 2023, p. 9). Nesta toada, Oliveira e Assunção (2010), fundamentadas nas teorias marxianas estabelecem que:

[...] a noção de condições de trabalho designa o conjunto de recursos que possibilitam a realização do trabalho, envolvendo as instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis, os equipamentos e meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção. Contudo, as condições de trabalho não se restringem ao plano do posto ou local de trabalho ou à realização em si do processo de trabalho, ou seja, o processo que transforma insumos e matérias-primas em produtos, mas diz respeito também às relações de emprego. As condições de trabalho se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego (formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade). (Oliveira; Assunção, 2010, p. 1).

As condições de trabalho docente estão para além dos recursos físicos no desenvolvimento das atividades, embora esse aspecto seja imprescindível. A valorização docente abrange questões estruturais relacionadas ao mundo do trabalho. Ao abordar esse

tema, Pagani, Fernandes e Barbosa (2023), ressaltam fenômenos diretamente relacionados a isso: “[...] a desistência do cargo de professor é o desfecho de um processo decorrente do enfraquecimento dos vínculos de trabalho [...] e esse enfraquecimento das relações é, por sua vez, fruto das condições de trabalho a que esse profissional está submetido” (Pagani; Fernandes; Barbosa, 2023, p. 21).

No que concerne a flexibilização e a precarização do trabalho, as formas de contratação estão relacionadas a intensificação desses fenômenos, os quais não ocorrem isoladas nas instituições de ensino públicas, mas estão ancoradas na totalidade da sociedade. Portanto,

[...] a análise sobre as condições de trabalho devem se situar no tempo e no espaço, ou seja, no contexto histórico-social e econômico que as engendram. Assim, discutir as condições de trabalho em geral e as condições de trabalho docente na atualidade implica em considerar que as mesmas são resultados de uma dada organização social definida em suas bases econômicas pelo modo de produção capitalista. Considera-se, dessa maneira, que as condições de trabalho são derivadas da forma determinada pela organização do trabalho no capitalismo. Sendo assim, as condições de trabalho não se restringem ao conjunto de meios necessários à realização de uma atividade, mas contemplam relações específicas de exploração, já que o processo de trabalho no capitalismo é o meio pelo qual matérias-primas e insumos são transformados em produtos, constituindo-se, ao mesmo tempo, em processo de produção de valor. É justamente por essa dupla função que o processo de trabalho é considerado o lócus da exploração capitalista e relação fundamental do mesmo. (Oliveira; Assunção, 2010, p. 1-2).

Mancebo, Maués e Chaves (2006) ao situar os professores na condição de classe trabalhadora, apontam que:

[...] as mudanças e conseqüências são múltiplas e, quase sempre, desastrosas: (1) precarização do trabalho docente, visível até mesmo nas grandes universidades públicas, onde proliferam as (sub)contratações temporárias de professores; (2) intensificação do regime de trabalho, donde decorrem aumento do sofrimento subjetivo, neutralização da mobilização coletiva e aprofundamento do individualismo competitivo, atingindo, obviamente, não somente os trabalhadores precários, mas acarretando grandes conseqüências para a vivência e a conduta de todos aqueles que trabalham nas instituições de ensino superior; (3) flexibilização do trabalho, em cujo nome novas atribuições são agendadas para os professores, muitas das quais desenvolvidas, anteriormente, por funcionários de apoio, de modo que o docente agora é responsável não apenas pela sala de aula e pelo desenvolvimento de sua pesquisa, mas por um crescente número de tarefas, como o preenchimento de inúmeros relatórios e formulários, a emissão de pareceres, a captação de recursos para viabilizar seu trabalho e até para o bom funcionamento da universidade e, por fim, (4) submissão a rigorosos e múltiplos sistemas avaliativos onde a eficiência do professor e sua produtividade são objetivadas em índices (Mancebo; Maués; Chaves, 2006, p. 47).

Nessa conjuntura, para Mancebo (2010) “o aumento da exploração do trabalho docente, no Brasil [...] como em todos os países latinos, deu-se em especial pela flexibilidade registrada nos regimes de trabalho e consequente quebra da carreira docente, onde ela existia. [...]” (Mancebo, 2010, p. 78-79). A política de competição interna nas Universidades Públicas, mais presente nos programas de Pós-Graduação, é caracterizado por Mancebo (2010) de “[...] cultura acadêmica mercantilizada [...]” (Mancebo, 2010, p. 83). Ele corresponde aos aspectos da precarização assoladas pelo neoliberalismo e incorporada ao trabalho docente, neste aspecto:

[...] O resultado dessa política tem se materializado num crescimento desmedido da produtividade acadêmica e contribuído para a hierarquização e privatização da universidade, pois à medida que os recursos disponíveis para a pesquisa são canalizados só para alguns, eles passam a ser usados privativamente dentro da própria instituição pública. Laboratórios, computadores, salas, auditórios e equipamentos servem apenas e exclusivamente aos grupos, núcleos e centros de pesquisa que captaram verbas públicas (dos editais) para essa construção (Mancebo, 2010, p. 83).

Em face do exposto, as condições de trabalho também refletem a competição interna incorporada à profissão, resultante da organização geral das relações de trabalho no modo de produção capitalista, “[...] que toma por base um padrão produtivista e um tipo de ‘cultura do desempenho’, sob a qual o trabalho docente é permanentemente pontuado, traduzido em números e intensificado através de diversos e complexos sistemas de avaliação ditos institucionais [...]” (Mancebo, 2010, p. 83).

Oliveira (2004, p. 130) argumenta que a reorganização do trabalho docente, bem como suas condições laborais, “[...] têm se assentado nos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico”. Neste sentido, Assunção e Oliveira (2009, p. 353) definem que “a categoria trabalho docente abarca tanto os sujeitos nas suas complexas dimensões, experiências e identidades quanto as condições em que as atividades são realizadas [...]”. Para Bernardo (2020, 143) “o trabalho docente é composto por múltiplos fatores, sejam aspectos determinados por diferentes realidades, sejam pelas conformações da dinâmica sociopolítica mais ampla”. Nesse sentido, “[...] o trabalho docente se define como prática relacional, pois envolve a implantação de vários relacionamentos com base nos vínculos que a própria instituição universitária estabelece com a sociedade” (Walker, 2019, p. 11). Além do aspecto relacional, com colegas, há também a relação com os estudantes e com as instituições.

As condições de trabalho adequadas incluem, ainda, as formas de contratações dos professores. A intensificação da admissão de docentes temporários revela uma contradição, pois, ao mesmo tempo em que atende à necessidade emergencial à manutenção da operacionalidade das universidades, também contribui para a continuidade e acentuação da precarização, a qual tem se expandido de forma acelerada no Brasil nas últimas décadas. Assim, a problemática dessa situação se dá enquanto os casos de excepcionalidades tornaram-se regra para as condições de trabalho, evidenciando um alerta crítico ao Paraná, que se destaca como pioneiro na regressão geral de direitos e conquistas na Educação.

Ao tratar das condições de trabalho, torna-se imprescindível ressaltar também que, além das influências dos organismos internacionais, existe a atuação de institutos e fundações privadas na formulação de políticas públicas e educacionais voltadas. O Profissão Docente (PD), também denominado de “Movimento Profissão Docente: pela valorização dos professores”, foi constituído em 2017 e sob gerência de oito coalizões: Instituto Península, Fundação Lemann, Itaú Social, Instituto Natura, Instituto Unibanco, Todos pela Educação, Fundação Telefônica Vivo e Fundação Lucia e Pelerson Penido (FLUPP), atuam “[...] para o aperfeiçoamento das políticas docentes e, sobretudo, como implementá-las” (PD, 2024). Além disso, “[...] o Movimento tomou a decisão de ampliar o escopo de atuação e, além da produção de conhecimento, passou também a ajudar na execução, lado a lado, com as secretarias da educação.” (PD, 2024).

Embora fortemente direcionado à Educação Básica, o PD também tem atuando na aprovação do Projeto de Lei (PL) n.º 2258 de 2022, atualmente em tramitação, que trata das regras para realização de concursos públicos. Destaca-se o art. 8º do referido PL, que autoriza a realização de concursos públicos de forma híbrida ou totalmente online, o que pode favorecer possíveis vendas de plataformas de execução de concursos públicos e consolidar um monopólio de empresas privadas na organização dos concursos, eliminando mais uma atribuição das universidades públicas (Brasil, 2022).

No que se refere aos professores temporários, o Movimento Pela Educação (MPE), em conjunto com o PD, realizou um estudo quantitativo sobre o cenário dos professores temporários no Brasil, enfatizando os dados na Educação Básica no recorte de 2013 a 2023. A pesquisa utilizou como fonte a Sinopse Estatística disponibilizada pelo MEC e pelo INEP, excluindo, contudo, os dados sobre as Universidades. O estudo evidenciou o aumento da contratação de temporário e a redução no número de professores efetivos, relacionando essa dinâmica à baixa aprendizagem dos estudantes na Educação Básica. O estudo do MPE considerou positivo os aspectos da contratação temporária, na medida em que podem ser

“descartados”, afinal, “[...] os professores temporários não têm um vínculo de servidor público, o que significa que, em caso de desempenho ruim ou não atendimento às necessidades da escola, é mais fácil fazer mudanças necessárias para garantir maior adequação [...]” (MPE, 2024, p. 24).

A finalidade do estudo é fornecer subsídios e diretrizes às políticas educacionais sobre a temática. Citamos esse estudo por compreender seu potencial de influenciar novas formas de contratação, possivelmente em parceria com instituições privadas, para suprir a demanda por professores temporários nas universidades públicas ocasionados pela retirada de responsabilidade do Estado sobre o acesso, a permanência e ao direito à Educação. Para Cavalcante (2014), aliados a isenção do Estado sobre sua responsabilidade, “[...] no Brasil, as medidas de flexibilização e desregulamentação foram no sentido da revisão da legislação (retirada de direitos, introdução de contratos atípicos, restrições para a ação sindical e a negociação coletiva) e de ações antissindicais” (Cavalcante, 2014, p. 57). Diante disso, a continuidade da precarização dos professores fundamenta-se na flexibilização também da legislação brasileira. Sobre essa questão, o próximo capítulo discutirá os aspectos gerais das legislações no Paraná que contribuem para a situação intensificar-se no estado sem (ou com menores) possibilidades de recursos nas instâncias judiciais.

CAPÍTULO 2 – A OFENSIVA DO CAPITAL, A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO TEMPORÁRIO E A LUTA DOCENTE

A ideologia dominante forjada pela burguesia garante a manutenção da ofensiva do capital. Assim, compreende-se que o Estado, por meio de sua própria estrutura, atua para garantir esta ofensiva ao mundo do trabalho. Dessa forma, a composição das legislações no Brasil possui intencionalidades e não são neutras. Para Mészáros (1996), a ideologia não carrega neutralidade, pois o próprio termo “neutro” corresponde a uma ideologia definida. Por meio dela, é possível manifestar, de maneira ativa, questões de ordem dominante. Nesse contexto, “[...] as várias formas ideológicas de consciência social acarretam [...] diversas implicações práticas de longo alcance em todas as suas variedades, na arte e na literatura, bem como na filosofia e na teoria social” (Mészáros, 1996, p. 23).

Com base nessas considerações, este capítulo tem por objetivo indicar a relação do Estado Burguês neoliberal do Paraná na expansão da contratação temporária de professores na Educação Superior. Para isso, serão abordados o conceito de Estado burguês e a organização do trabalho na contemporaneidade neoliberal, além da análise do processo de contratação temporária no Paraná, com ênfase na utilização da legalidade como instrumento legitimador.

2.1 O ESTADO BURGUÊS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE NEOLIBERAL

Para iniciar esta seção, retoma-se a discussão sobre a categoria de Estado. Para tanto, *revisitam-se* as obras de autores clássicos do marxismo que auxiliam na compreensão de uma totalidade complexa. O Estado, ao longo da história, apresentou diversas facetas e, na sua origem, há elementos que possibilitam o entendimento das reformas ocorridas ao longo dos anos. Vale destacar que, no Brasil, com a Colonização, o Estado apresentou particularidades em relação à Europa e a outros continentes, embora também possua elementos de operação universalizados pelo capital mundial. Nesse sentido, “[...] identificar as funções e características do complexo do Estado no âmbito do neoliberalismo não é uma tarefa simples, sendo necessário considerar as condições de cada conjuntura para apreendê-las em suas particularidades” (Favaro; Semzezem; Fernandes, 2019, p. 5).

Dado esse contexto, Lênin (2017), em *Estado e Revolução*, apresenta uma caracterização elementar a ser ressaltada sobre esta categoria. Segundo ele:

O Estado é o produto e a manifestação do *caráter inconciliável* das contradições de classe. O Estado surge onde, quando e na medida em que as contradições de classe *não podem* objetivamente ser conciliadas. E inversamente: a existência do Estado prova que as contradições de classe são inconciliáveis (Lênin, 2017, p. 29-30, grifos do autor).

Ao destacar que o Estado surge em determinado momento histórico, como fruto das contradições das classes e da inconciliação de seus interesses e das desiguais condições de vida, Lênin (2017) argumenta que é preciso desmistificar a adulteração promovida pela burguesia, a qual apresenta a organização social como se sempre tivesse existido dessa forma. Apoiando-se na teoria marxiana, o revolucionário soviético destaca que “[...] segundo Marx, o Estado é um órgão de dominação de classe, um órgão de opressão de uma classe por outra, é a criação da ‘ordem’ que legaliza e consolida essa opressão, moderando o conflito das classes” (Lênin, 2017, p. 30).

No início do século passado, em 1916, Lênin, na obra “O imperialismo, fase superior do capitalismo” (Lênin, 2017), já situava outro elemento imprescindível na análise do Estado: o imperialismo e sua expansão, de acordo com Fontes (2008) amparada na teoria Leninista:

O imperialismo, ou a dominação do capital financeiro, é esta etapa suprema do capitalismo onde esta separação atinge vastas proporções. A supremacia do capital financeiro sobre todas as outras formas de capital significa a hegemonia do rentista e da oligarquia financeira; ela significa uma situação privilegiada para um pequeno número de Estados financeiramente ‘poderosos’, com relação a todos os demais. (Lênin, 1975, p. 87 *apud* Fontes, 2008, p. 85).

Dessa forma, “[...] o imperialismo e o domínio dos bancos ‘elevaram’ ambos os métodos de defender e praticar a onipotência da riqueza em quaisquer repúblicas democráticas a uma arte extraordinária” (Lênin, 2017, p. 35). Nesse sentido, ele também aponta uma contradição de sua época, “[...] o sufrágio universal” (Lênin, 2017, p. 36) que, ao mesmo tempo, é um avanço para a classe proletária, é utilizado como instrumento de dominação. Dentro dessa perspectiva de Estado, Fontes (2010), fundamentada em Marx, aponta que:

[...] O Estado é conceituado como elemento histórico, coligado à existência de classes sociais, não expressando um momento de universalidade efetiva. **Embora se apresente como universal, reduz-se de fato a uma parcialidade travestida de universalidade, quando uma generalização do interesse dominante deve assumir a forma de ser de todos.** Se, em Hegel havia um horizonte prospectivo, momento da eticidade cujo pólo seria o Estado (a associação), em Marx a base ética, histórica (e ontológica) a partir da qual se poderia erigir a universalidade efetiva passa a ser o mundo da produção da existência, o mundo da atividade propriamente coletiva dos homens, o mundo do trabalho. Ambos conservam, todavia, a clareza de que a associação plena – e consciente – de todos os trabalhadores seria a condição (e

o objetivo) de uma humanidade não mais cindida em classes. Entretanto, para Marx e Engels, atingir uma plena associatividade humana exigiria superar o Estado (Fontes, 2010, p. 130, grifo nosso).

Conforme ressaltado por Fontes (2010), a ideologia dominante cria aparências sobre o real concreto, camuflando os reais interesses, isto é, sua essência. Para Konder (2020) existem diferentes formas de configuração da ideologia: “[...] foi na *crítica do direito público hegeliano*, escrita em *Kreuznach*, em meados de 1843, que Marx se insurgiu contra o modo de Hegel interpretar a relação Estado com a sociedade civil” (Konder, 2020, p. 37, grifos do autor). Diante desse contexto, ao analisar a materialidade que faltava para o Hegelianismo, Konder (2020) destaca que surgem as primeiras compreensões acerca do conceito de ideologia dominante na perspectiva marxiana:

É inevitável que, no esforço que fazem para *racionalizar* a atividade que desenvolvem, os indivíduos sejam levados a alimentar a ilusão de um Estado *racional*, adequado à promoção da *lei* no funcionamento da sociedade. Essa maneira de conceber o Estado como lugar onde a *razão* prevalece foi o que Marx, em 1843, criticou mais incisivamente em Hegel. E foi nessa crítica que o pensador socialista se deu conta do que era, de fato, uma construção ideológica (Konder, 2020, p. 38, grifos do autor).

A esse respeito, da defesa da racionalização Estado, Maués (2010a) apresenta dois elementos para a operacionalização dele na atualidade, portanto:

A Reforma do Estado, que vinha na esteira de uma das crises do capitalismo, propunha um Estado mínimo no tocante às intervenções no mercado e máximo nas relações comerciais no plano internacional. A forma de operacionalizar esse novo modelo de Estado exigia a criação de dois grandes núcleos, que foram denominados de burocráticos, responsáveis pelas funções exclusivas do Estado e o núcleo de serviços, responsável pelas funções não exclusivas a serem desempenhadas pelo Estado (Maués, 2010a, p. 143).

Maués (2010a) ao falar da Reforma do Estado, faz alusão ao governo do FHC (1995-2002), em especial durante as reformas administrativas propostas e levadas a cabo por Bresser-Pereira. Para a autora, a legislação, como forma do direito burguês, também apresenta estes elementos intensificados nos anos de 1995, da racionalidade e das concepções de igualdades idealizadas, difundidas como única alternativa para a funcionalidade do Estado, bem como para a garantia da manutenção dos interesses da classe dominante e a expansão da ideologia do capital.

No modo de produção capitalista, o Estado está profundamente interligado ao desenvolvimento e à reprodução do capital. Dessa forma, as tentativas de reformar essa

estrutura fazem parte do próprio fundamento do capitalismo e refletem uma contradição ao sistema. Como mencionado por Lênin (2017), as contradições de classe não podem ser conciliadas, o que significa que o Estado não opera em favor dos trabalhadores. A respeito disso, Mészáros (2008) acrescenta que:

O capital é irreformável porque pela sua própria natureza, como totalidade reguladora sistêmica, é totalmente *incorrigível*. Ou bem tem êxito em impor aos seus membros da sociedade, incluindo-se as personificações ‘carinhosas’ do capital, os imperativos estruturais do seu sistema como um todo, ou perde a sua visibilidade como o regulador historicamente dominante do modo bem-estabelecido da reprodução metabólica universal e social. Consequentemente, em seus parâmetros estruturais fundamentais, o capital deve permanecer sempre *incontestável*, mesmo que todos os tipos de corretivo estritamente marginais sejam não só compatíveis com seus preceitos, mas também benéficos, e realmente necessários a ele no interesse da sobrevivência continuada do sistema. Limitar uma mudança educacional radical às margens corretivas interesseiras do capital significa abandonar de uma só vez, conscientemente ou não, o objetivo de uma transformação social qualitativa. Do mesmo modo, contudo, procurar margens de *reforma sistêmica* na própria estrutura do sistema do capital é uma contradição em termos. É por isso que é necessário *romper com a lógica do capital* se quisermos contemplar a criação de uma alternativa educacional significativamente diferente (Mészáros, 2008, p. 27, grifos do autor).

Mészáros (2008) chama a atenção ao elemento basilar do capital: a sua incontrolável forma de expansão e a apropriação das riquezas pela *mais-valia*. O Estado contribui, então, à manutenção da reprodução da ordem vigente, ou seja, é instrumento das necessidades de operação do capital. De acordo com Santos Neto (2013), dentro do modo de produção capitalista e na sua relação de reprodução do capital, a categoria do trabalho produtivo ancora-se na produção de excedente, ou seja:

Como no modo de produção capitalista a força produtiva está aprisionada aos interesses do capital, não é possível separar força produtiva de trabalho e força produtiva do capital. O trabalho produtivo manifesta-se como trabalho produtivo de capital ou trabalho produtivo de *mais-valia*. Afinal, a lei absoluta do capital se chama acumulação de *mais-valia* (Santos Neto, 2013, p. 15, grifos do autor).

Para Grespan (2021, p. 22) “o momento histórico em que trabalho e propriedade dos meios de produção são separados foi chamado por Marx de ‘acumulação original’ do capital, porque constitui o ponto de partida para toda a acumulação posterior de capital”. Nesse contexto, durante a transição do feudalismo para o capitalismo, os camponeses, ao serem expulsos de seus feudos e migrar para as cidades, perderam suas terras e os meios de produção. Apesar de se tornarem “livres”, passaram a depender do trabalho assalariado, o que resultou em uma mudança abrupta na relação de como o trabalho se organizou e se

desenvolveu desde então (Grespan, 2021). Dessa transformação, surgiram contradições relacionadas ao Estado, ao direito e ao modo de produção:

[...] do ponto de vista jurídico, os trabalhadores deixaram sua condição servil, tornando-se pessoas ‘livres’: passaram a trabalhar por um contrato voluntário e não mais por um vínculo pessoal e compulsório com o senhor; conquistaram o direito de ir e vir, e de empregar-se em um ou outro serviço. Marx ironiza o sentido duplo dessa liberdade do assalariado, obtida com seu desligamento da terra e a expropriação de seus meios de produção. Com essa liberdade, o trabalhador aparece como o feliz proprietário de uma mercadoria, mas de uma única mercadoria: sua própria força de trabalho. Ele está agora em pé de igualdade jurídica com o empregador- esse é o aspecto igualitário social burguês. No entanto, com essa liberdade, o trabalhador vê-se obrigado a seguir o capital por toda a parte, que lhe dá emprego ora aqui, ora ali, de acordo com as variações do lucro. [...] a igualdade de direitos garante, antes de tudo, a liberdade do capital em relação ao trabalho- liberdade necessária para que o capital se acumule livremente- e resulta da cisão entre propriedade e trabalho. Essa cisão leva a uma desigualdade social profunda, que transforma a força de trabalho em mercadoria negociada por contratos de compra e venda (Grespan, 2021, p. 23).

A reorganização das relações de produção trazidas pelo capitalismo e a modificação nas relações de trabalho transformaram os trabalhadores em mercadorias. Nesse sentido, Grespan (2021) destaca que:

A perda da propriedade faz com que os indivíduos sejam ‘privados de todo conteúdo real da vida’ e tornem-se ‘abstratos’. A situação social de desigualdade do trabalho diante da propriedade cria a igualdade jurídica, que, contudo, é uma igualdade na abstração, uma igualdade na qual o indivíduo moderno se define pela homogeneidade, pela perda de suas particularidades distintivas. Configura-se, assim, uma situação exatamente oposta àquela em que se imaginam as pessoas de sua liberdade e de sua individualidade (Grespan, 2021, p. 25).

Diante desse contexto, Santos Neto (2013, p. 25) destaca que do ponto de vista do capital, “[...] no modo de produção capitalista, trabalho produtivo é somente o trabalho que produz *mais-valia*. O trabalho que produz valor sempre comparece como trabalho do indivíduo isolado, que se expressa na forma de trabalho em geral”. Ainda, na sua apropriação de Marx (1980, p. 391) o:

Trabalho produtivo é, portanto, o que, para o trabalhador, apenas reproduz o valor previamente determinado de sua força de trabalho, mas, como atividade geradora de valor, acresce o valor do capital, ou contrapõe ao próprio trabalhador os valores que criou na forma de capital (Marx, 1980, p. 391 *apud* Santos Neto, 2013, p. 15).

Nas colocações de Santos Neto (2013), sobre esse aspecto:

Embora o trabalho produtivo (enquanto relação sociometabólica do homem com a natureza), que se constitui na forma de meios de produção e meios de subsistência, seja o único que se expresse na forma de conteúdo material de toda a riqueza, para o

capital somente é produtivo o trabalho que produz mais-valia. Isso resulta numa restrição do conceito de trabalho produtivo. Daí o caráter também ambíguo do trabalho produtivo no sistema do capital, em que uma mesma espécie de trabalho pode tanto ser produtiva como improdutiva (Santos Neto, 2013, p. 16).

Assim, “[...] quando o trabalho não fornece mais-valia ao capital ele é improdutivo, pouco importa a natureza do produto que está sendo objetivado, pouco importa que ele seja intercâmbio orgânico com a natureza” (Santos Neto, 2013, p. 16). O trabalho do professor, então, pode ser considerado *produtivo* na perspectiva do capital quando está diretamente relacionado ao acúmulo de capital, ou seja, em instituições privadas de Educação Superior ou em escolas públicas da Educação Básica sob gestões privatizadas, em que a administração não é mais responsabilidade do Estado, mas de empresas com fins lucrativos.

Contudo, quando não há relação privada, o trabalho exercido pelo professor torna-se *improdutivo*. É importante esclarecer “[...] que não está em jogo, na distinção entre trabalho produtivo e improdutivo, qualquer juízo de valor (por exemplo, que identifique o ‘produtivo’ com o bom, o útil etc.)” (Netto; Braz, 2006, p. 79). Complementarmente, Netto e Braz (2006) explicam que “[...] a determinação do caráter produtivo ou não do trabalho relaciona-se ao fato de ele **criar valor que pode ser apropriado por capitalistas**” (Netto; Braz, 2006, p. 80, grifos dos autores). Ou seja, embora o trabalho dos professores das Universidades Públicas não seja considerado produtivo na perspectiva direta do capital – ou seja, em forma de lucro imediato ao empresário –, ele pode corroborar para a reprodução do capital e à geração de lucros aos capitalistas de forma indireta, por meio de parcerias público-privadas, abertura de licitações para fornecer materiais de limpeza e escolares, plataformas para gerir o conteúdo pedagógico, etc. (Lessa, 2012).

Para compreender o objeto que trata das condições de trabalho, é preciso recuperar a importância da categoria do trabalho em Marx e das demais categorias a ela relacionadas. Diante disso, para Lessa (2012) o trabalho:

[...] é uma ‘condição eterna’ do ser social, significa que ele é sempre historicamente determinado; justamente por estar presente em todas as formações sociais, o trabalho incorpora as determinações históricas peculiares a cada momento. Em outras palavras, para Marx, o universal e o singular são dimensões da história e, portanto, são igualmente reais (Lessa, 2012, p. 36).

E ainda chama atenção para a reflexão acerca do trabalho, em que:

O trabalho apenas existe enquanto ‘condição eterna’ porque parte integrante (portanto, movida e motora) da história. As conexões e categorias que operam nesta articulação entre o trabalho enquanto ‘condição eterna’ e suas formas historicamente particulares consubstanciam a reprodução social. Se o trabalho funda a reprodução é

porque recebe dela a sua particularidade histórica; ou, em outras palavras, não há trabalho que não seja partícipe da reprodução do mundo dos homens, dela recebendo suas particularizações históricas e, concomitantemente, não há reprodução que não tenha no trabalho seu momento fundante. Este é o sentido preciso de dizer que trabalho e reprodução são uma determinação reflexiva (Lessa, 2012, p. 36).

Para Coggiola (2021), existem trabalhos que não produzem mais-valia, conforme já supracitado, “[...] por exemplo, os trabalhadores estatais (funcionários públicos), cujos salários não provêm do mais-valor capitalizado, e sim dos impostos [tributos] cobrados de toda a população (capitalistas, assalariados e trabalhadores independentes) pelo Estado” (Coggiola, 2021, p. 67, grifo nosso). Em suma, ainda segundo o autor, “[...] para o capital [...] na medida em que seu movimento é produzir progressivamente mais-valor, sua tendência é transformar todos os trabalhadores em produtivos (produtores de mais-valor para o capital)” (Coggiola, 2021, p. 68). Neste aspecto, destaca-se que:

Na medida em que se tornem rentáveis, a burguesia começa a pressionar para que o Estado devolva essas áreas à ‘esfera privada’. Produz-se então uma série de formas de transição do trabalho improdutivo- por exemplo, empresas estatais que contratam empréstimos privados que as obrigam incorporar critérios de rentabilidade, ou a autarquização e a ‘privatização interna’ de universidades públicas que acomodam sua função às necessidades dos grandes monopólios-, cada vez mais típicas das atividades estatais, e mais ainda em tempos de ‘neoliberalismo’. (Coggiola, 2021, p. 69).

Diante desse contexto, o ataque à educação pública é uma consequência do aprofundamento da expansão do capital e da manifestação do neoliberalismo, tanto no mundo quanto no Brasil - em particular. As políticas neoliberais, apoiadas por instituições como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial (BM), impuseram medidas a serem adotadas por países periféricos. O discurso neoliberal tinha como objetivo regular o capital, mas essa tentativa é estruturalmente inconcebível, pois o capital, com suas contradições, não pode ser regulado (Mészáros, 2008).

O Estado precisa ser reestruturado pelos defensores dos interesses dominantes. Na atualidade, é o Estado que possibilita a intensificação de reformas administrativas e o enxugamento estatal, o que agrava a precarização do trabalho e aumenta o financiamento aos grandes conglomerados da Educação. Portanto, as privatizações, a tentativa de enfraquecimento dos sindicatos, os ataques aos direitos trabalhistas, os congelamentos de investimentos, a operacionalização coercitiva pela legislação, o discurso sobre o “Estado inchado”, a terceirização dos serviços e a mercadorização da Educação brasileira tornaram-se uma realidade (Moura; Mendes Segundo; Aquino, 2022).

Para compreender a mudança no mundo do trabalho no século XXI, é imprescindível entender a estrutura do capital no século XX. Esse período foi marcado não apenas por crises cíclicas, mas pela transição para uma crise estrutural crônica do sistema capitalista (Mészáros, 2011). Nesse cenário, Fontes (2020) destaca que o liberalismo se tornou central para a manutenção dessa estrutura, pois:

[...] O liberalismo, como sabemos, é uma filosofia e uma prática política que nascem com o capitalismo. Em seus primórdios, seus debates contribuíram para o enfrentamento das monarquias absolutistas, quando tentavam constituir uma base para uma ciência ‘moral’ e abstrata. Rapidamente, porém, o liberalismo tornou-se uma ladainha voltada para a naturalização do capital, e seus desdobramentos agem para fantasiá-lo de maneira inocente, como se espelhasse a natureza humana. Foi intelectualmente superado pelo marxismo e a possibilidade da construção de uma ciência histórica, voltada para a compreensão de processos de lutas sociais e de dominação de classes, para o desvelamento das relações sociais concretas e que se afastava da pregação e da oratória para enfrentar as contradições efetivas que a forma da vida social sob o capitalismo engendra (Fontes, 2020, p. 12).

Ao estabelecer uma resposta à crise estrutural do capital, ocasionada pela sua gênese, em decorrência da sua expansão desenfreada, em especial no período das grandes guerras e após a crise na economia-política de bem-estar social, o liberalismo foi reformulado para atender aos pressupostos do momento histórico dos países capitalistas em crise estrutural do capital (Mészáros, 2011). Hobold (2002), destaca que, ancorado a essa crise, ganhou força o pensamento neoliberal, o qual se embasou pela seguinte composição:

[...] o pensamento neoliberal surgiu como reação individual na segunda década do século XX com MISES, cria corpo em 1944, com a importantíssima obra de HAYEK – para muitos o marco inicial –, tornando-se referência para debates futuros, e foi o socializado e adquiriu grande repercussão nos anos 70, com forte influência de FRIEDMAN. Nesse período, inicia-se a materialização do pensamento neoliberal pelos governos que, alegando a crise fiscal do Estado, encontram o caminho para fortalecer o capitalismo e aniquilar os movimentos sociais, fortalecendo as elites dominantes (Hobold, 2002, p. 20).

Nesse sentido, existem prevalências de correntes neoliberais, no contexto mundial, pois:

A doutrina neoliberal deu os primeiros passos com Ludwig von MISES (1881-1973), na década de 1920, mas foi o austriaco Friedrich von HAYEK que, efetivamente, sistematizou este pensamento já na fase terminal da Segunda Grande Guerra Mundial. Nasceu como uma reação teórica e política ao modelo de desenvolvimento centrado na intervenção do Estado. O principal enfoque era o ataque a qualquer limitação dos mecanismos de mercado por parte do Estado, denunciando tal limitação como uma ameaça de morte à liberdade econômica e política, apontando essa intervenção como a principal responsável pela crise do sistema capitalista (Hobold, 2002, p. 20).

O autor ainda destaca que os marcos históricos de governos neoliberais contemplaram os interesses desde o continente europeu, africano ao asiático e às Américas, ou seja, estendeu-se ao cenário global. Em suas colocações reafirma que:

Ao se fazer referência aos governos neoliberais nos países centrais, as primeiras figuras políticas (final da década de 1970 e início da década de 1980) com as quais se associa essa formulação são as de Thatcher na Grã-Bretanha e Reagan nos EUA, Kohl na Alemanha, Nakasone no Japão e de Schluter na Dinamarca. Entretanto, **o primeiro país a experimentar o neoliberalismo não foi um país central, mas, sim, pertencente à ordem periférica: o Chile**, que, através da ditadura do general Pinochet, inaugurou esta nova etapa do capitalismo e de exclusão social (Hobsbawm, 1995, p. 176 *apud* Hobold, 2002, p. 53, grifos nossos).

No Brasil, a marca mais ofensiva do neoliberalismo ocorreu na década de 1990, inserida nas políticas de governos e ancoradas nos organismos internacionais, conforme já destacado no capítulo 1. Dentro dessa discussão, Hobold (2002) contextualiza que a partir:

[...] da implementação de políticas do governo federal, na década de 1990, produzindo intensas mudanças na relação do Estado com a sociedade, e de direcionamento das políticas públicas, especialmente no que se refere ao mundo do trabalho e ao mercado financeiro, criando-se, assim, as condições para se efetivar o novo modo de acumulação capitalista (Hobold, 2002, p. 36).

Para Antunes (2020), a década de 1990 foi elementar na reordenação da ordem e na resposta à crise estrutural do capital. Nesse momento, no Brasil “[...] se desenvolve o processo de reestruturação produtiva. Um processo desencadeado em meio as condições de exploração particulares e articuladoras de elementos herdeiros do fordismo [...] com novos mecanismos, próprios das formas de acumulação flexível” (Antunes, 2020, p. 142).

Os organismos internacionais corroboram a ofensiva sobre a classe trabalhadora, especialmente no que se refere ao trabalho assalariado, seguindo modelos para aplicação em países considerados de capitalismo periférico. Netto (1995), ao abordar o neoliberalismo em seu livro sobre a crise do socialismo e a ofensiva neoliberal, aponta que:

A grande burguesia monopolista tem absoluta clareza da funcionalidade do pensamento neoliberal e, por isto mesmo, patrocina a sua ofensiva: ela e seus associados compreendem que a proposta do ‘Estado Mínimo’ pode viabilizar o que foi bloqueado pelo desenvolvimento da democracia política- o *Estado máximo para o capital* (Netto, 1995, p. 81, grifos do autor).

Diante disso, de acordo com Hobold (2002), ao tratar do,

[...] caso da América Latina, os membros dos organismos de financiamento internacional (FMI, BID, Banco Mundial) e representantes do governo americano, além de economistas latino-americanos, estando reunidos em 1989, concluíram pela necessidade de se proceder as significativas reformas econômicas para o “desenvolvimento” desses países, ficando conhecido o resultado deste encontro como “Consenso de Washington” (Hobold, 2002, p. 55).

Com o Consenso de Washington “[...] desencadeou-se uma onda enorme de desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho” (Antunes, 2011, p. 119). A década de 1990, conforme já mencionado, representa um marco na ofensiva do capital para o Brasil, de acordo com Antunes (2011, p. 121):

Foi nos anos de 1990, entretanto, que a reestruturação produtiva do capital desenvolveu-se intensamente em nosso país, por meio da implementação de vários receituários oriundos da ‘acumulação flexível’ e do ‘ideário japonês’, com a intensificação da *lean production*, dos sistemas *just-in-time* e *kanban*, do processo de qualidade total e das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho.

Essa forma de subcontratação no trabalho também se reflete na Educação Superior Pública no Brasil. Segundo Leda (2015), a reestruturação produtiva na Educação Superior passou “[...] a ser pressionada a partir das exigências internacionais de conhecimento e tecnologia, com previsão de reformas administrativas e pedagógicas em seu sistema” (Leda, 2015, p. 345). Antunes (2011), ao analisar a reestruturação produtiva no Brasil, destaca como inicialmente as indústrias automobilísticas, bem como as indústrias têxteis incorporaram elementos tanto do Fordismo, quanto do Toyotismo em suas produções. Esse processo impulsionou a “[...] subcontratação e terceirização da força de trabalho” (Antunes, 2011, p. 126), o que também foi incorporado na contratação de professores e servidores nas Universidades Públicas brasileiras.

No Brasil, com a consolidação do Plano Real durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (PSDB), entre 1995-2002, as medidas flexíveis se intensificaram, promovendo uma reestruturação que se expandiu desenfreadamente nos anos de 1990 (Antunes, 2011). No entanto, é importante salientar que, mesmo nos governos petistas de Luís Inácio Lula da Silva (PT), entre 2003-2010 e Dilma Rousseff (PT), 2011-2016, não houve rupturas com essa realidade. Apesar da defesa de uma política progressista, houve um aumento do desenvolvimento da Educação Superior privada, favorecendo o capital com recursos públicos. Nesse contexto, Leda (2015) classifica como:

[...] a continuidade das influências neoliberais na educação superior brasileira, principalmente a partir das seguintes legislações: a Lei nº 11.096/2005, que instituiu

o Programa Universidade para Todos (ProUni); o Decreto nº 6.096/2007, que instituiu o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni); a Lei nº 11.892/2008, que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica; e a Lei nº 12.550/2011, que autorizou a criação da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), com o objetivo de tornar os hospitais universitários mais eficientes (Leda, 2015, p. 346).

Diante desse cenário, a reestruturação atingiu diversos setores. Um exemplo disso foi o setor financeiro, especificamente os trabalhadores dos bancos. Antunes (2011) destaca o movimento intensificado pelas crescentes bonificações por produtividade, o que resultou em mais demandas de trabalho para as equipes bancárias, contribuindo também à expansão do capital financeiro. Ainda, esse setor adotou medidas flexíveis na contratação, o que precarizou ainda mais as condições de trabalho e levou à redução de direitos sociais já conquistados (Antunes, 2011). Diante dessa realidade, Maués (2010a) faz relação entre a real intencionalidade das reformas educacionais na Educação Superior, em suas palavras:

O lugar da educação superior ficou bem definido nesse contexto do Estado reestruturado. À medida que a educação superior foi considerada como um serviço não exclusivo do Estado, podendo ser ofertada por organizações sociais, também denominadas públicas não estatais, criou a necessidade da existência de mecanismos de regulação e avaliação. Ao poder público ficou a responsabilidade da definição dos objetivos e a avaliação dos resultados, observando-se os parâmetros de eficiência, eficácia e qualidade estabelecidos, em geral, pelas exigências do mercado. O Estado passa a ser chamado de regulador e avaliador em função das novas funções que assume. A compreensão do papel da regulação é fundamental nesse novo desenho (Maués, 2010a, p. 144).

A importação das características do mercado reflete-se na condição dos professores temporários, de maneira similar à precarização enfrentada pelos bancários, conforme exposto por Antunes (2011). O autor descreve a reorganização neoliberal como um movimento voltado à redução máxima dos direitos trabalhistas, resultando na diminuição de salários e a introdução de uma lógica mercadológica que fomente a insegurança no emprego para garantir grandes lucros. Esse fenômeno também está presente na Educação Superior, que foi “[...] compelida aos padrões da acumulação flexível [...] dissimulada enquanto flexibilização e modernização, a partir do modelo de desburocratização do Estado neoliberal, dando espaço para uma universidade enxuta e gerencial, tal qual o modo de produção toyotista” (Leda, 2015, p. 346).

Nessa conjuntura, destaca-se também, conforme pontuado por Hobold (2002), que se impregnou nas massas a aceitação da ideologia neoliberal, que,

[...] possui várias faces e também encontra justificativa para os graves problemas sociais, a pobreza e a miséria existentes. Tais problemas são entendidos como naturais, já que são esses ‘miseráveis’ os próprios culpados por estarem nesta situação, pelo simples motivo de que todos têm as mesmas oportunidades, mas que são aproveitadas de maneira diferenciada em razão da liberdade que cada um usufrui. Não existe exploração, pois todos são livres para escolher o seu próprio caminho (Hobold, 2002, p. 23).

Para Mészáros (1996), ao pesquisar os termos no dicionário de sinônimos *Word Finder*, “conservador, liberal e revolucionário” (Mészáros, 1996, p. 13), descreve que o resultado encontrado remete os dois primeiros termos a elementos positivos e agradáveis. Contudo, o segundo é encontrado com uma conotação pejorativa. Neste sentido, “[...] ‘revolucionário’ recebe uma definição extremamente sumária – que o qualifica apenas como digno da atenção do poder judiciário e das autoridades penais- ao ser caracterizado como ‘enfurecido, extremo, fanático, radical, ultra’” (Mészáros, 1996, p. 13). Ainda:

[...] a ideologia não é ilusão nem superstição religiosa de indivíduos mal-orientados, mas uma forma específica de consciência social, materialmente ancorada e sustentada. Como tal, é inseparável nas sociedades de classe. Sua persistência obstinada se deve ao fato de ela se constituir objetivamente (e reconstituir-se constantemente) como consciência prática inevitável das sociedades de classe, relacionada com a articulação de conjuntos de valores e estratégias rivais que visam ao controle do metabolismo social sob todos os seus principais aspectos. Os interesses sociais que se revelam ao longo da história e se entrelaçam de modo conflituoso manifestam-se, no plano da consciência social, na grande diversidade de discursos ideológicos relativamente autônomos (mas de forma nenhuma independentes), que exercem forte influência mesmo sobre os processos materiais mais tangíveis do metabolismo social (Mészáros, 1996, p. 22-23).

A ideologia dominante, conforme destacado por Mészáros (1996), contribui para o controle e a influência social. Isso é evidenciado na movimentação legal no Paraná, que atende aos interesses burgueses na elaboração de leis voltadas à consolidação de sua dominação sobre a classe trabalhadora. Nesse contexto, a tradição neoliberal ganha novas ramificações, servindo à manutenção e reprodução do capital.

O foco no individualismo, em oposição ao coletivo, tornou-se bastante perceptível na divisão do trabalho, assim como na fragmentação dos trabalhadores e na perda do sentimento de pertencimento à classe. Ao serem individualizados e intensamente explorados, aumenta-se o adoecimento tanto físico quanto mental da classe trabalhadora. Sem a expressão coletiva, os(as) trabalhadores(as) acabam sendo perseguidos pelas estratégias de assédio moral (Antunes, 2020). A responsabilidade por qualquer ato é atribuída ao indivíduo, em um forte processo de culpabilização individual, que recai sobre problemas como doenças relacionadas

ao trabalho, desemprego, entre outros. Esse fenômeno é, de acordo com Antunes (2020), explicado da seguinte forma:

[...] padrão flexível de acumulação e de sua expressão político-ideológica neoliberal, as relações sociais como um todo e sua expressão nos locais de trabalho se materializam cada vez mais em um projeto que se apresenta de forma paradoxal. Um projeto que transita entre as incertezas do mercado e a necessidade de engajamento como saída para se manter empregado; entre o reconhecimento de uma realidade aparentemente exterior ao indivíduo, perpassada pelas mais diversas formas de precarização do trabalho, e o discurso de valorização de suas potencialidades cotidianamente propagado no ambiente de trabalho (Antunes, 2020, p. 150).

Diante disso, a precarização, a intensificação e superexploração resultaram em mais formas de extração de mais-valor. Convém destacar que, com a acumulação flexível, intensificou-se também uma elevação do adoecimento, tanto físico, quanto mental; afinal, esse processo ocorre na atualidade em forma de “[...] acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento com nexo laboral” (Antunes; Praun, 2020, p. 143). Portanto, o adoecimento não é isolado e também é uma manifestação característica da intensidade da expansão do capital e do neoliberalismo nas condições de vida e trabalho. Antunes; Praun (2020) argumentam que:

A flexibilidade ou flexibilização constitui hoje uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista de seu impacto nas relações de trabalho, a flexibilização se expressa na diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada, no desmonte da legislação trabalhista, nas diferentes formas de contratação da força de trabalho e em sua expressão negada, o desemprego estrutural (Antunes; Praun, 2020, p. 145).

Neste aspecto, sobre a flexibilização e adaptação da classe trabalhadora, de acordo com Oliveira (2004),

A flexibilidade aparece na organização do trabalho nas empresas como necessária às novas formas de produção comandadas pelo mercado. Ao contrário do modelo fordista de produção em série, voltado para o consumo de massa, demandando grandes estoques, o momento atual sugere formas mais flexíveis de organização e gestão do trabalho. A rígida divisão das tarefas, característica marcante do fordismo, vem cedendo lugar a formas mais horizontais e autônomas de organização do trabalho, permitindo maior adaptabilidade dos trabalhadores às situações novas, possibilitando a intensificação da exploração do trabalho (Oliveira, 2004, p. 1139).

Em relação à organização do trabalho, Pinto (2007, p. 14) destaca que “[...] do século 18 em diante [...] foi elevada à categoria de matéria do conhecimento a ser conquistada com

base na luta política econômica explícita entre empresariado (classe proprietária dos meios de produção e compradora da força de trabalho) e os trabalhadores [...].”

Nesse sentido, as condições de trabalho precarizadas estão atreladas à totalidade dos processos históricos do trabalho que vão se desenvolvendo ao longo do tempo. Segundo Pinto (2007), a partir do século XVIII, consolidou-se no processo de acumulação a expansão da ideologia dominante e do controle das massas, pois, controlaram as questões sociais e políticas em favor do desenvolvimento sem rédeas do capital (Pinto, 2007). Diante disso, “[...] a luta pelo controle do trabalho passou a ser travada entres os agentes ‘administrativos’ e os agentes ‘executores’ da produção, não mais como indivíduos detentores de conhecimentos e responsabilidade específicas, mas como [...] pertencentes a classes sociais antagônicas [...]” (Pinto, 2007, p. 17).

Essa reorganização do trabalho passou a afetar as relações e as condições de trabalho, destacadas por Pinto (2007) como formas de produção, em que se aumenta a intensidade dos trabalhos no menor tempo possível. Logo, esta realidade causa “[...] inúmeras lesões e acidentes graves, características até hoje frequentes em setores industriais produtores de mercadorias de baixa qualidade, nos quais estão presentes pequenas empresas cuja frágil sobrevivência implica em precarizações nas condições de trabalho” (Pinto, 2007, p. 18). Portanto, “[...] a organização do trabalho consolidou-se como uma área do conhecimento passível de ser acumulada, sistematizada, experimentada, compreendida e elaborada teoricamente por agentes que não fossem, necessariamente, os executores desse trabalho” (Pinto, 2007, p. 18-19).

A composição do trabalho, a partir do *lôcus* da administração científica, com Frederick Taylor, entre outros como Henri Fayol e Henry Ford, com o sistema Taylorista, Fordista e posteriormente com a ocorrência da reestruturação produtiva com o sistema Toyotista, deixaram marcas na ordenação do trabalho e suas formas de manifestações na atualidade (Pinto, 2007).

Desse modo, à luz desta forma de execução do trabalho, na divisão do pensar e executar, estruturam-se os representantes, na esfera da política, dos interesses da classe dominante, que assumem a flexibilização do trabalho sob a justificativa da racionalização e incorporam por meio de instrumentos do Estado essas características da precarização do trabalho para efetivar assim o seu poder e dominação. A próxima seção desta dissertação destaca a movimentação legal do Paraná com a intensificação da precarização do trabalho dos professores temporários na Educação Superior Pública.

2.2 A MOVIMENTAÇÃO LEGAL DO ESTADO DO PARANÁ E A INTENSIFICAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS

A estruturação dos últimos governos paranaenses tem como base a política neoliberal, ou seja, seus representantes reforçam a ideologia dominante burguesa. Portanto, para tratar da movimentação legal que incide sobre a precarização do trabalho de professores temporários no Paraná, fez-se o recorte para o período de governo estadual de 2017 a 2024, compreendido desde o final do segundo mandato do Beto Richa (PSDB) e do primeiro mandato do Ratinho Júnior (PSD). Realizaram-se breves apontamentos sobre a relação entre Beto Richa (PSDB) e a continuidade da política neoliberal no atual governo, a qual intensificou a precarização do trabalho, em particular nas Universidades Públicas do Estado.

Na linha cronológica recortada, inicia-se com o Carlos Alberto Richa, conhecido como Beto Richa (PSDB), que exerceu seu primeiro mandato de janeiro de 2011 a dezembro de 2014 e o segundo mandato de janeiro de 2015 a 04 de abril de 2018, afastando-se posteriormente para concorrer ao cargo de senador nas eleições de 2018. Com seu afastamento, assumiu o governo estadual sua vice, Maria Aparecida Borghetti (PP), conhecida como Cida Borghetti, que permaneceu no cargo até dezembro de 2018.

Nesse período, especificamente em 29 de abril de 2015, destacou-se um acontecimento marcante ocorrido no Paraná: uma repressão violenta do governo do estado, sob comando de Beto Richa, contra professores, servidores públicos do Executivo e estudantes que protestavam contra a Reforma da Previdência. Sobre essa violência, Alves (2016) ressalta que "[...] ao desprezar os reclamos populares e utilizar aparatos de repressão policial militar contra servidores do estado, o governo Richa expôs o que é visceral no Estado neoliberal: o ódio de classe contra os trabalhadores públicos" (Alves, 2016, p. 53). Em âmbito federal, ocorreu o golpe parlamentar, jurídico e midiático contra a ex-presidenta Dilma (PT), que possibilitou o avanço destruidor do capital sobre as massas, dando à extrema-direita "passe livre" para seus interesses - antagônicos aos da classe trabalhadora -, bem como facilitando a ascensão do bolsonarismo no Brasil (Rutes, 2023).

O sucessor de Richa, o governador Ratinho Júnior, ex-secretário de Desenvolvimento Urbano do estado na gestão estadual de Beto Richa (PSDB), também deu continuidade aos interesses de grupos privados, pautando-se pelo lema de "Estado mínimo" e promovendo a privatização de diversos setores no Paraná, em alinhamento com a política neoliberal de favorecimento aos empresários. Assim, assumiu o governo estadual em 2019, vinculado à corrente bolsonarista que se fortaleceu nas eleições de 2018. Apoiado por Bolsonaro e pelo

forte monopólio das redes de comunicação televisivas e de rádios em âmbito estadual e nacional, Ratinho Júnior chegou ao cargo máximo no estado com amplo suporte midiático.

Desse modo, o governo de Carlos Roberto Massa Júnior, conhecido como Ratinho Júnior (PSD), iniciou seu primeiro mandato em janeiro de 2019, encerrando-o em dezembro de 2022, e atualmente está em seu segundo mandato, que vai de janeiro de 2023 a dezembro de 2026. Conforme a pesquisadora Juraszek (2023, p. 160),

Desde que assumiu a gestão estadual, Ratinho Junior intensificou a política neoliberal, e os trabalhadores das universidades vivenciam o forte ajuste fiscal com redução de gastos, extinção de secretarias, incentivo da modalidade EaD no ensino superior, corte de direitos do funcionalismo público, aprovação da reforma da previdência estadual, entre outras medidas de contenção de despesas na administração pública. O governo enfrenta conflitos com o funcionalismo, não discute e não dialoga com a categoria docente sobre a data-base e não prevê reajuste salarial.

Diante desses breves apontamentos, observa-se a precarização das condições de trabalho dos professores temporários no Paraná, especialmente na Educação Superior Pública. A *legalidade* (meios jurídicos), expressa por meio de normativas e leis, tem sido utilizada como instrumento de dominação e manutenção de poder. Conforme já abordado nos aspectos gerais da legislação brasileira (capítulo 1), os estados desenvolveram suas próprias normativas e leis complementares para formalizar a contratação temporária no serviço público.

No caso do Paraná, de acordo com informações disponíveis no site do Governo de Estado, existem duas Leis Complementares que regulamentam essa prerrogativa: a Lei n.º 108/2005 e a Lei n.º 121/2007, além do Decreto Estadual n.º 4.512/2009, que determinam os aspectos legais das contratações temporárias. Entretanto, além dessas normas, há outras legislações, portarias, decretos e normativas que não estão explicitamente disponíveis no site do Governo Estadual do Paraná, mas que também orientam a efetivação dessa modalidade de contratação na Educação Superior Pública paranaense.

Dentre elas, destacam-se Constituição Estadual do Paraná de 1989, o Decreto Estadual n.º 4.512/09, a Lei Ordinária n.º 20.933/2021, conhecida como a Lei Geral das Universidades (LGU), entre outras, conforme detalhado no quadro 5 a seguir.

QUADRO 5- Principais legislações e normativas do Estado do Paraná, e suas respectivas fundamentações legais, para a contratação temporária de forma direta e indireta, no período de 1970 a 2022

(Continua)

Legislação	Fundamentação legal
Lei Ordinária n.º 6174/70	Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná.
Constituição Estadual do Paraná de 1989	Art. 27- A administração pública direta, indireta e fundacional, de qualquer dos Poderes do Estado e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, razoabilidade, eficiência, motivação, economicidade e, também, ao seguinte: IX - lei complementar estabelecerá os casos de contratação, por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público.
Lei Complementar do Paraná n.º 108/05	Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo.
Lei Complementar do Paraná n.º 121/07	Dá nova redação à lei complementar n.º 108/05.
Decreto Estadual n.º 4.512/09	Dispõe sobre a contratação de pessoal sob regime especial CRES, pelos órgãos da administração direta e pelas autarquias do Poder Executivo Estadual.
Lei Ordinária n.º 20933/21 (LGU)	Dispõe sobre os parâmetros de financiamento das Universidades Públicas Estaduais do Paraná, estabelece critérios para a eficiência da gestão universitária e dá outros provimentos.
Decreto Estadual n.º 10824/2022	Dispõe sobre a constituição dos códigos de vagas correspondentes aos quadros próprios de Docentes e de Agentes Universitários do Sistema Estadual de Ensino Superior, vincula os cargos de docentes e de agentes universitários às Universidades Estaduais e estabelece regras de controle da lotação de pessoal, nos termos da Lei nº 20.933 de 17 de dezembro de 2021 - Lei Geral das Universidades - LGU.
Portaria Conjunta SETI/SEAP 001 - 11 de Maio de 2022	Estabelece regras de transição para as Universidades Estaduais do Paraná até que sejam plenamente implantados os novos parâmetros de gestão propostos pela Lei nº 20.933/ 2021.
Portaria SETI 054 - 12 de Maio de 2022	Gera os códigos de vagas para cadastro de Docentes e de Agentes Universitários contratados por tempo determinado pelas IEES.
Portaria SETI 055 - 12 de Maio de 2022	Estabelece os quantitativos anuais para concursos públicos de Docentes e de Agentes Universitários efetivos e para testes seletivos para Agentes Universitários a serem contratados por tempo determinado nas IEES durante o período de transição estabelecido pela LGU.
Portaria SETI 056 - 12 de Maio de 2022	Define o quantitativo de carga horária máxima a ser utilizada pelas IEES, para a contratação de docentes por tempo determinado, no ano de 2022 e dá outras providências.
Portaria SETI 146 - 27 de Outubro de 2022	Indica os códigos de vagas disponíveis para serem ocupados por meio de concurso público e nomeações de Docentes efetivos e de Agentes Universitários efetivos nas IEES para os anos de 2023 a 2025 e dá outras providências.

QUADRO 5- Principais legislações e normativas do Estado do Paraná, e suas respectivas fundamentações legais, para a contratação temporária de forma direta e indireta, no período de 1970 a 2022

(Conclusão)

Legislação	Fundamentação legal
Portaria SETI 147- 27 de Outubro de 2022.	Define o quantitativo de carga horária a ser utilizada pelas IEES, para a contratação de docentes por tempo determinado, no ano de 2023 e dá outras providências.

Fonte: Lei Ordinária n.º 6174 (1970); Lei Complementar estadual n.º 108 (2005); Lei Complementar estadual n.º 121 (2007); Decreto estadual n.º 4.512 (2009) e Lei Ordinária n.º 2033 (2021); Decreto Estadual n.º 10824 (2022a); Portaria Conjunta SETI/SEAP 001 - 11 de Maio de 2022b; Portaria SETI 054 - 12 de Maio de 2022c; Portaria SETI 055 - 12 de Maio de 2022d; Portaria SETI 056 - 12 de Maio de 2022e; Portaria SETI 146 - 27 de Outubro de 2022f e Portaria SETI 147- 27 de Outubro de 2022g. Sistematizados pela autora (2025).

A Lei Ordinária n.º 6174/70 estabeleceu o regime jurídico dos funcionários públicos do estado do Paraná, além de regulamentar a contratação de substitutos e pessoal temporário. Nesse sentido, o art. 63 da referida legislação determina que “[...] Nenhum servidor poderá desempenhar atribuições diversas das pertinentes à classe a que pertence, salvo se se tratar de função gratificada, de cargo em comissão ou no caso de substituição” (Paraná, 1970, art. 63). Dessa forma, a lei, também conhecida como o Estatuto dos Funcionários Públicos do Paraná de 1970, já continha dispositivos autorizando essa forma de contratação no Paraná. No artigo 349, destacava-se que: “[...] O serviço público poderá também ser prestado por **pessoal admitido para o exercício temporário** de determinadas funções, notadamente de caráter braçal, ou técnico científico, técnicas e especializadas, para cuja execução não haja funcionário habilitado em número suficiente” (Paraná, 1970, grifo nosso). Contudo, este artigo foi revogado pela Lei Complementar posterior. Além disso, é importante destacar que o Estatuto supracitado sofreu - e continua sofrendo - constantes modificações para reduzir os direitos destinados aos cargos públicos.

A Lei Complementar n.º 108/05 apresenta aspectos semelhantes aos contidos na Lei Federal n.º 8.745/93, ambos de caráter genérico. Entre seus dispositivos, destacam-se os critérios para a realização de processos seletivos, além da definição do prazo mínimo para contratação temporária, que, no caso de professores, é de 24 meses, já considerando a possibilidade de prorrogação. Outro aspecto relevante é a exigência de que as vagas sejam solicitadas ao Governo de Estado por meio dos(as) secretários(as) responsáveis, que devem apresentar justificativa, custo e tempo necessário para a contratação (Paraná, 2005).

A Lei Complementar n.º 121/07 trouxe nova redação a alguns artigos, permitindo a prorrogação de prazos dos contratos temporários ilimitadamente, desde que não ultrapasse os 2 anos. Além disso, formalizou que “[...] O pessoal contratado nos termos desta lei não poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato” (Paraná, 2007,

art. 14), evitando, assim, o estabelecimento de vínculo empregatício.

O Decreto Estadual n.º 4.512/09 oficializou essa modalidade de contratação, nomeando-a como Contratação de Pessoal sob Regime Especial (CRES). O decreto também estabeleceu que a autorização para as contratações é competência exclusiva do Poder Executivo estadual e definiu critérios mais detalhados ao processo seletivo seriado (PSS). Entre outras determinações, destaca-se que “[...] Caberá à SEAP manifestar-se sobre a possibilidade de suprimimento da necessidade apontada mediante remanejamento interno” (Paraná, 2009, art. 3). Ou seja, a Secretaria de Administração e Previdência (SEAP) deve, antes de autorizar novas contratações, avaliar se a necessidade pode ser suprida com a realocação de professores efetivos, o que pode gerar sobrecarga para esses docentes.

Nesse contexto, evidencia-se que a administração estadual tem recorrido amplamente à contratação por prazo determinado sob o argumento da urgência, o que, na prática, resulta na precarização das condições de trabalho dos professores da Educação Superior Pública. A contratação temporária reforça também a sobrecarga dos docentes na Educação Superior. Além disso, reflete a intencionalidade do direito brasileiro em servir aos interesses da classe dominante. Assim, percebe-se que a defesa da contratação de professores temporários não parte de uma perspectiva proletária, mas sim de um modelo de gestão estatal que se adapta à lógica neoliberal. Os estados aderem à contratação especial por tempo determinado como alternativa aos concursos públicos, restringindo direitos trabalhistas, impedindo a progressão na carreira e precarizando as condições de trabalho. Esse processo intensifica a exploração docente e agrava a pauperização das condições de vida e saúde dos professores temporários. Sob um discurso falacioso de melhoria na qualidade dos serviços públicos, essas práticas estão alinhadas à lógica neoliberal, colocando os professores temporários a serviço do capital e tratando as políticas educacionais como meras mercadorias, em detrimento da valorização docente (Rutes, 2023).

As artimanhas jurídicas analisadas neste capítulo são fundamentais à compreensão da presente dissertação, pois demonstram como a classe dominante exerce seu poder por meio do Estado, sem a necessidade do uso direto da força para garantir a continuidade de seus interesses. Embora a violência também esteja presente, como no caso da repressão policial em 29 de abril de 2015 e das perseguições ocorridas durante as greves de 2019 e 2023, atualmente, um dos principais instrumentos de ataque à educação pública é a articulação jurídica. Ressalta-se, contudo, que as universidades estaduais do Paraná e a Educação gratuita são uma conquista popular muito além do aspecto jurídico. Quanto a isso, Dias (2018, p. 307) aborda que:

Talvez não seja um fato suficientemente divulgado e sedimentado na memória coletiva que a Lei 8.675 traduziu uma negociação consignada no desfecho da greve sindical de 1987. Mais amplamente, resultou do acúmulo das mobilizações em favor da ‘universidade pública, democrática e gratuita’ que grassaram, em anos anteriores, no seio das instituições de ensino superior, envolvendo docentes, estudantes e servidores técnicos. Foi, portanto, uma conquista da luta social.

Além disso, os dados disponíveis no Portal da Transparência para consulta da movimentação financeira do Estado do Paraná estão disponíveis apenas até o ano de 2022. Isso impossibilita o conhecimento sobre a tramitação e implementação de medidas nos anos de 2023 e 2024. A Assembleia Legislativa do Paraná, conforme evidenciado na votação para a aprovação da LGU em 2021, é majoritariamente composta pela base aliada do governo de Ratinho Jr. Esse cenário facilita a aprovação de medidas, ainda que juridicamente questionáveis, que representam ataques à Educação Pública e aos seus defensores, como os professores temporários, além de impactar as condições estruturais das Universidades Públicas do Paraná.

Nesse contexto, o Sistema de Recursos Humanos – RH Meta-4 foi uma das primeiras medidas coercitivas, embora não a única, implementada sob o argumento da legalidade para forçar sua adoção em todas as Universidades Estaduais. As instituições que ofereceram maior resistência foram penalizadas financeiramente, o que resultou na desmobilização da categoria e na piora das condições de vida e saúde dos(as) trabalhadores(as) afetados(as).

O uso do aparato legal para impor tais medidas pode ser evidenciado no caso da Universidade Estadual de Londrina. De acordo com Sindicato Sindiproladuel (2017) “[...] em 2014, a UEL investiu R\$800.000,00 de recursos próprios na atualização e integração do Ergon para a gestão da Universidade. Mais de 40 subsistemas administrativos e acadêmicos da UEL têm como base o Sistema Ergon [...]”.

Apesar da SETI reconhecer que o Ergon era mais avançado, manteve a imposição do Meta-4 sob a justificativa de unificação de dados administrativos, especialmente a folha de pagamento. Assim, em 28 de abril de 2017, a UEL recebeu um prazo de 10 dias para aderir ao sistema (Sindiproladuel, 2017). Durante esse período, os Conselhos Universitários das sete Universidades Estaduais publicaram um documento conjunto, intitulado “Carta Londrina”, que destacou, entre outras questões, as preocupações com o TIDE e o sistema Meta-4. Conforme o Sindiproladuel (2017, n.p):

[...] cumpre-nos destacar a ação que objetiva descaracterizar o TIDE docente como Regime de Trabalho e firmá-lo como gratificação de caráter transitório. Tal medida,

assentada na interpretação forçada da lei, pode ferir de morte a estrutura desse sólido sistema de Educação, Ciência e Tecnologia, conduzindo à precarização do trabalho com regimes parciais de atuação docente, transformando as Universidades em instituições unicamente de ensino, sem possibilidades do desenvolvimento da pesquisa, da extensão e da inovação. Outra iniciativa, oriunda do Governo e apoiada pelo TC, é a inclusão das universidades no sistema RH Paraná META 4, sob a falácia de que falta transparência em nossas Instituições. O referido sistema objetiva implantar práticas de controle que desrespeitam a autonomia administrativa, financeira e de gestão definida pelas constituições federal e estadual. A transparência que se reclama está assegurada pelo repasse mensal de todas as informações de pessoal que é feito pelas Universidades diretamente à Secretaria de Administração em formato definido pela própria secretaria.

Mesmo assim, as universidades UEL, UEM e UNIOESTE sofreram a represália do bloqueio judicial dos orçamentos, as duas primeiras entraram com processos para desbloquear o recurso financeiro e receberam a seguinte proposta:

1 – O Governo se compromete a acelerar a tramitação e a articulação para avançar o projeto de lei proposto pela Secretaria de Estado da Ciência e Ensino Superior (SETI), que assegura o TIDE (Tempo Integral e Dedicção Exclusiva) como regime de trabalho na carreira docente; 2- O Governo suspenderia imediatamente os bloqueios (contingenciamentos) dos recursos financeiros impostos à Universidade Estadual de Londrina (UEL), Universidade Estadual de Maringá (UEM) e Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste); 3 – O Governo propõe criar um grupo de trabalho para a construção de uma proposta de autonomia universitária, no prazo de 90 dias, com a participação das comunidades universitárias; 4 – Durante o período desses 90 dias, o Governo suspende a inclusão das universidades no Sistema de Recursos Humanos – RH Meta 4 (Sindiproladuel, 2017, n.p).

Sob forte pressão e por decisão da justiça, todas as universidades foram inseridas neste sistema que tem o “[...] objetivo de restringir e controlar totalmente a gestão de pessoal” (Sindiproladuel, 2017). Cumpre destacar que o sindicalismo docente foi imprescindível na luta, embora tenha sofrido com os desafios, especialmente a fragmentação na base e o ataque sumário à autonomia das Universidades Estaduais.

Após o desgaste gerado pela implementação do Meta-4, durante o governo Richa, o governo do Ratinho Jr., já em 2019 – no seu primeiro ano de mandato, durante o período pandêmico –, iniciou o movimento para regulamentar o que chamou de projeto pela autonomia das Universidades Públicas paranaenses. No entanto, esse projeto, em vez de fortalecer a autonomia universitária, impôs limitações que aprofundaram a inserção das universidades na lógica neoliberal desenfreada. A pandemia da Covid-19 e a necessidade de distanciamento social restringiram a mobilização da categoria, uma vez que grandes manifestações tornaram-se inviáveis para garantir a segurança sanitária. Novamente se observa a utilização do aparato estatal para garantir os interesses da classe dominante, com a

burguesia aproveitando-se dos momentos de crise e catástrofes para rearticular sua ideologia, distorcendo a realidade material e promovendo a fragmentação da própria classe trabalhadora.

Foi nesse cenário que iniciou a tramitação da Lei Geral das Universidades. A Lei Ordinária n.º 20.933, de 17 de dezembro de 2021, conhecida como LGU, foi aprovada por meio de uma votação extraordinária e emergencial durante a pandemia e às vésperas do recesso parlamentar. Na terceira discussão interna, a lei foi aprovada. Segundo os registros disponíveis no site da ALEP, na seção da transparência, há a disponibilização dos detalhes da votação, que lista os nomes e partidos dos parlamentares que foram favoráveis ou contrários à formalização da LGU, apresentados na tabela 16 (apêndice B).

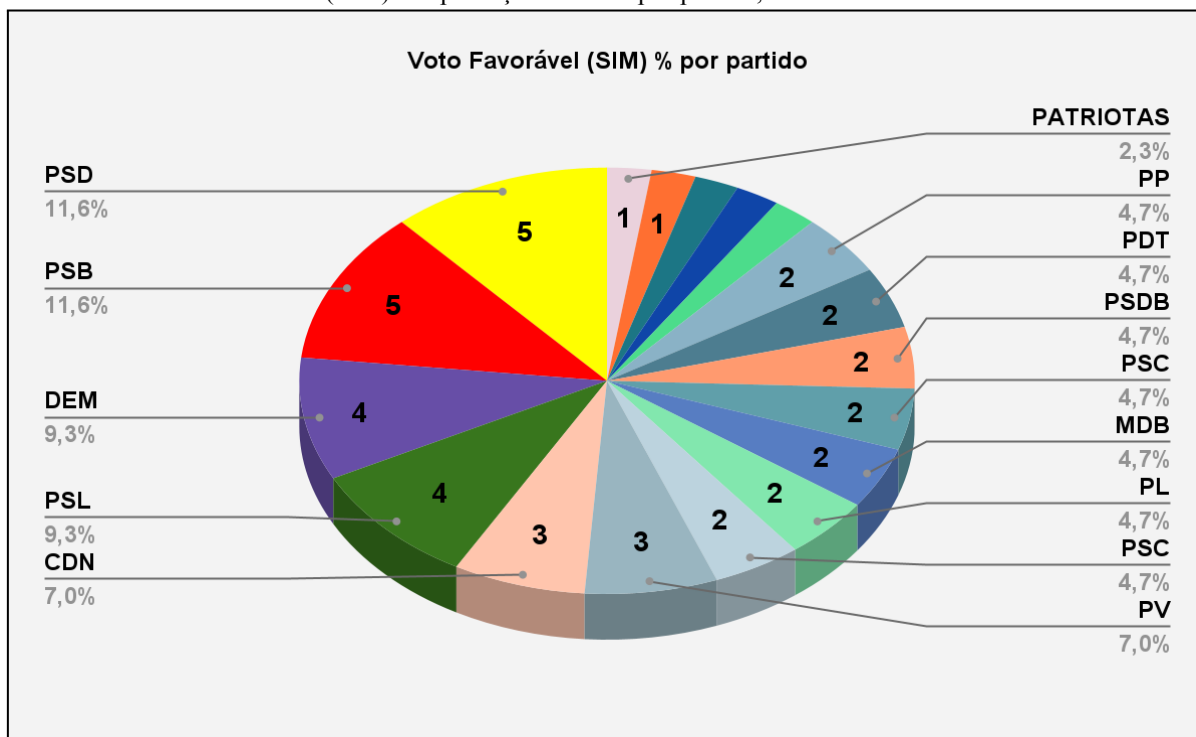
A LGU alterou a organização, a gestão e a autonomia das sete Universidades Estaduais. Entre seus impactos, a precarização da valorização docente se intensificou, afetando quatro dimensões principais: carreira, condições de trabalho, remuneração e formação. Neste texto, será abordado um recorte específico sobre os professores temporários, embora os impactos da legislação estadual se estendam a todas as categorias profissionais das Universidades Estaduais.

Os parlamentares que aprovaram essa legislação, já considerada parcialmente inconstitucional,⁵ formam a base aliada do Governo Estadual de Ratinho Jr. Combinado com o Meta-4, implementado na gestão Beto Richa, essas medidas representam um retrocesso dos direitos das Universidades Estaduais Públicas do Paraná, restringindo sua autonomia. O controle rigoroso sobre a carga horária dos docentes e os processos de contratação que já estão em andamento, tendem a piorar com as Portarias da SETI.

Para melhor compreensão da articulação partidária na votação da LGU, foi elaborado o gráfico 3, que apresenta como os partidos políticos, em sua maioria, se posicionaram favoravelmente à sua implementação. Dessa forma, 18 partidos, incluindo aqueles em coligações, votaram para aprovação da LGU, conforme já destacado na tabela 4. Este dado é relevante, pois trata dos rumos das políticas educacionais em nível estadual, especialmente no que diz respeito às Universidades Públicas. Com essa informação, é possível diagnosticar de que maneira o governo do Estado, em conjunto com a maioria do legislativo estadual, atende aos interesses alinhados ao capital.

⁵ De acordo com o ANDES- SN (2025, n.p), o relator da Francisco Cardozo de Oliveira, considerou inconstitucional “[...] os parágrafos 4º e 5º, do artigo 14 da LGU, que estabelecem um limite de 25% de contratações anuais por concurso público, até o preenchimento das vagas em quatro anos. O relator argumentou que, havendo orçamento disponível, a contratação deve ser para cargos efetivos, sem flexibilização para temporários.”

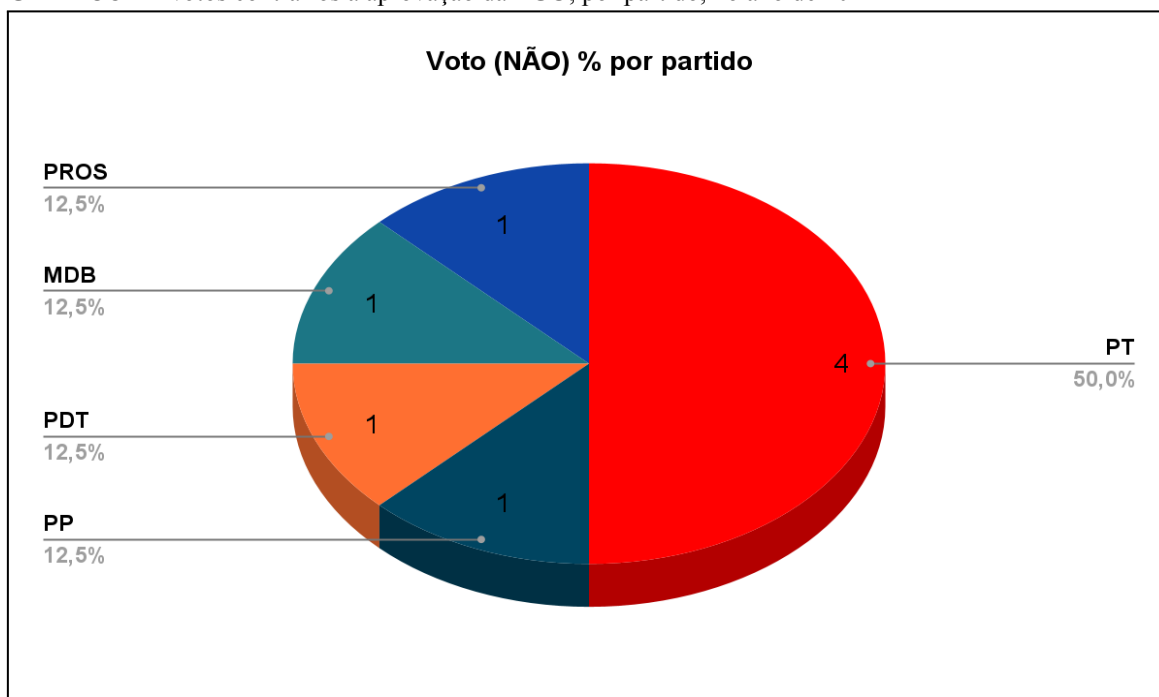
GRÁFICO 3 - Voto favorável (SIM) na aprovação da LGU por partido, no ano de 2021



Fonte: Portal da transparência ALEP (2021). Organizado pela autora (2025).

Apesar de não existir unanimidade mesmo dentro dos partidos da base do governo – como MDB, do PP, do PDT e do PROS –, a LGU foi aprovada sem grandes resistências formais. Conforme o gráfico 4, apenas o PT/PR votou unificado contra a aprovação da LGU.

GRÁFICO 4 - Votos contrários à aprovação da LGU, por partido, no ano de 2021



Fonte: Portal da transparência ALEP (2021). Organizado pela autora (2025).

Outras implicações, oriundas da Lei Geral das Universidades (Paraná, 2021), também impulsionam o trabalho de professores temporários para uma intensa precarização, pois, em seu capítulo VI, ao tratar do quantitativo de pessoal, a LGU criou a necessidade de um identificador para cada trabalhador ativo nas Universidades, assim: Art. 3: “[...] os cargos do Sistema Estadual de Ensino Superior serão **individualmente identificados mediante código de vaga**, a ser regulamentado pelo Poder Executivo, contendo as informações necessárias para o controle das regras de pessoal [...]” (Paraná, 2021). Além disso, essa Lei apresentou que ao ser reduzida a quantidade de vagas na graduação, diminui-se também a quantidade de professores no quadro geral da instituição, em consequência:

Art. 14, § 5º: [...] Até que sejam atingidas as contratações de professores efetivos no percentual de 80% (oitenta por cento) previsto para o quarto ano de vigência desta Lei, autoriza a contratação de docentes temporários acima do percentual de 20% (vinte por cento) estabelecido no art. 22 desta Lei, com a finalidade de preencher o quantitativo da carga horária dos cargos a que cada IEES tem direito (Paraná, 2021).

O limite de 20% na contratação temporária pode ser ultrapassado em casos de substituição. A Lei também permite a fragmentação da carga horária, estabelecendo que as cargas horárias integrais de 40 horas semanais deverão, obrigatoriamente, cumprir no mínimo 18 horas aulas nos cursos de graduação. Ressalta-se que a redação da Lei, ao estabelecer o mínimo, pode ocasionar o entendimento que esta carga horária em sala de aula pode ser maior, visto que não estabelece um teto máximo. O mesmo ocorre para outras cargas horárias menores que 40 horas, com a obrigatoriedade de que 50% sejam destinadas ao ensino.

Além disso, destaca-se também o art. 22, que define o ensino como função prioritária desses profissionais. Essa medida desarticula, portanto, a indissociabilidade entre pesquisa, ensino e extensão. Nesse contexto, o artigo dispõe que:

Art. 22: § 1º O limite estabelecido no *caput* deste artigo **poderá ser ultrapassado exclusivamente e pelo tempo necessário ao suprimento efetivo do cargo** nos casos quando houver necessidade de reposição em decorrência de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, licença para tratamento de saúde e licença maternidade, respeitado o limite de carga horária a ser resposta em cada caso e a **indicação do código de vaga a ser substituído**.

§ 2º A Universidade Pública Estadual **poderá fracionar a carga horária dos docentes contratados temporariamente em contratos de regime de trabalho parcial**.

§ 3º Os docentes contratados temporariamente em regime de quarenta horas semanais deverão ministrar, **no mínimo, dezoito horas-aula na graduação**.

§ 4º Os docentes contratados temporariamente com carga horária inferior a quarenta horas deverão ministrar na graduação, **no mínimo, o número de aulas equivalente a 50% (cinquenta por cento) da carga horária contratada**. (Paraná, 2021, grifos nossos).

De acordo com o boletim da Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Maringá (SESDUEM), postado em 31 de julho de 2023, existe a intencionalidade de manter a precarização do trabalho dos professores temporários, pela gestão do atual governo do Ratinho Jr.; além disso, a LGU compromete autonomia universitária e estende a precarização para todo conjunto universitário (Sesduem, 2023). O Sindicato destaca que:

[...] ela [LGU] cria a categoria do temporário definitivo, ao autorizar que cada Departamento tenha até 20% do seu quadro docente composto por professores com contratos de tempo determinado. Essa regra limita a realização de concursos para professores efetivos. Enquanto isso, os temporários permanecem na instabilidade, com contratos de até dois anos, sem progressão de carreira, sem fundo de garantia e sem direito a adicional por dedicação exclusiva (TIDE) (Sesduem, 2023, n.p, grifo nosso).

Para Valenga (2021), os professores temporários das Universidades Estaduais do Paraná representavam cerca de 29% dos docentes em 2021. Contudo, nessa conjuntura em que os professores e professoras estão condicionados na docência da Educação Superior Pública no Paraná, revela-se que:

Dados atualizados no dia primeiro de abril de 2021 no Portal da Transparência do Paraná, indicam que o estado possui 7568 professores atuando no ensino superior, sendo 5394 efetivos e 2117 temporários. Ou seja, atualmente os professores temporários representam 29% do quadro docente do ensino superior paranaense. Nesse número, não são considerados os professores das instituições de ensino superior federais que estão localizadas no estado do Paraná. A situação mais crítica é na Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), na qual 42% dos professores da instituição são temporários (Valenga, 2021, n.p).

Para o ANDES-SN (2023), “[...] a pretexto de estabelecer ‘parâmetros’ únicos em relação ao número de docentes e custeio, a LGU diminui o quantitativo de docentes efetivos, **retirando 745 vagas do sistema**” (InformANDES, 2023, p. 11, grifo nosso). Na sequência da movimentação legal no Paraná, o Decreto Estadual n.º 10.824, de 20 de abril de 2022, estabelece a criação dos códigos de vagas, que correspondem aos docentes e aos agentes universitários na Educação Superior. Além disso, vincula os cargos às Universidades Estaduais e, por fim, define regras para o controle da lotação de pessoal, fundamentadas na LGU (Paraná, 2022a). A organização das vagas corresponde aos descritivos sintetizados no Quadro 6 a seguir.

QUADRO 6 - Organização dos códigos das vagas - Decreto Estadual n. 10824, de 2022

Códigos das vagas- Decreto Estadual n.º 10824	
Art. 1º - Ficam criados os códigos de vagas referentes aos Quadros de Docentes e de Agentes Universitários do Sistema Estadual de Ensino Superior vinculado à Superintendência Geral de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SETI. § 1º O código de vaga é caracterizado por uma sequência alfanumérica , conforme o Anexo I , e representa um cargo de Docente ou de Agente Universitário no Sistema Estadual de Ensino Superior .	
I - As letras e os cinco dígitos numéricos iniciais correspondem à parte fixa e imutável do código de vaga: a) As três letras iniciais indicam o tipo de cargo conforme o disposto a seguir: 1. DOC - indica que o cargo se refere a docente efetivo do quadro próprio do Sistema Estadual de Ensino superior;	II - O sexto dígito numérico indica a instituição de lotação da vaga, conforme segue: a) 0 - indica que o cargo está sem lotação; b) 1 - indica que o cargo está lotado na UEL; c) 2 - indica que o cargo está lotado na UEM; d) 3 - indica que o cargo está lotado na UEPG; e) 4 - indica que o cargo está lotado na UNIOESTE; f) 5 - indica que o cargo está lotado na UNICENTRO; g) 6 - indica que o cargo está lotado na UENP; h) 7 - indica que o cargo está lotado na UNESPAR
2. DTD - indica que o cargo se refere a docente contratado por tempo determinado para atuação em uma determinada universidade; [...] (Professores temporários).	
III - a) o sétimo dígito numérico se refere à ocupação do cargo: 0 - indica que o cargo está disponível; 1 - indica que o cargo está ocupado; 2 - indica que o cargo está indisponível b) o oitavo e nono dígitos numéricos se refere ao regime de trabalho semanal do docente ou do agente universitário, expresso em dois algarismos: 40 - Regime de Trabalho integral; 34 - Regime de Trabalho parcial; 28 - Regime de Trabalho parcial; 24 - Regime de Trabalho parcial; 20 - Regime de Trabalho parcial; 12 - Regime de Trabalho parcial; 10 - Regime de Trabalho parcial; 09 - Regime de Trabalho parcial;	III continuação- c) o décimo dígito numérico se refere ao enquadramento no Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva, TIDE: 0 - indica que o cargo está sem atribuição de TIDE; 1 - indica que o cargo está com atribuição de TIDE. d) o décimo primeiro dígito numérico indica se o ocupante de determinado cargo encontra-se em afastamento ou licença que gera direito à substituição legal da função: 0 - sem estar em afastamento ou licença legalmente prevista; 1 - com afastamento ou licença legalmente prevista.
IV - O código de vaga temporária dos docentes e agentes universitários contratados por tempo determinado é constituído por dez dígitos numéricos, sendo que do sétimo ao décimo dígito são dados flexíveis, cujo preenchimento é de responsabilidade da universidade de lotação em função do status do cargo, sendo que: a) até o sexto dígito numérico aplicam-se as mesmas designações utilizadas para o pessoal efetivo. b) sétimo dígito numérico se refere à ocupação o cargo: 0 - indica que o cargo não está ocupado por pessoal contratado por tempo determinado; 1 - indica que o cargo está ocupado por pessoal contratado por tempo determinado. c) O oitavo e nono dígitos numéricos se referem à carga horária semanal contratada para aquele cargo. d) O décimo dígito numérico indica se o ocupante de determinado cargo encontra-se em afastamento ou licença que gera direito à substituição legal da função: 0 - sem estar em afastamento ou licença legalmente prevista; 1 - com afastamento ou licença legalmente prevista.	

Fonte: Decreto Estadual n.º 10824 (2022a). Organizado pela autora (2025).

A relação apresentada no quadro 6 orienta a leitura dos dados sistematizados para o controle das vagas nas Universidades Estaduais do Paraná, em conjunto com a Secretaria da Ciência e Tecnologia do Ensino Superior (SETI). Dessa forma, a supervisão dessas vagas é estabelecida por meio de um código de 10 dígitos. O código para professor efetivo difere do

código para professor temporário em seu final; já as primeiras letras do código referem-se ao cargo. Foram recortados do decreto apenas os códigos “1. DOC (docente efetivo) e 2. DTD (docente tempo determinado)” (Paraná, 2022a). O sexto dígito indica a instituição (de 1 a 7, conforme inciso II do Quadro 6), enquanto o sétimo dígito numérico informa se o cargo está disponível, ocupado ou indisponível para efetivos e temporários (detalhamento no inciso III do Quadro 6) (Paraná, 2022a).

Por meio deste controle, cabe à administração do Estado do Paraná definir a necessidade de contratação de professores e demais funcionários para garantir o funcionamento das Universidades públicas paranaenses. Esse processo, no entanto, dificulta a realização de concursos públicos e, conseqüentemente, contribui para a precarização das condições de trabalho docente.

Após a publicação do decreto, retoma-se o que, nesta dissertação, denomina-se **movimentação legal** pelo aparato do governo estadual para garantir a funcionalidade e a implementação total da LGU. Nesse sentido, foi criada a Portaria Conjunta n. 001/2022, da SETI e da Secretaria de Administração e da Previdência (SEAP), que dá continuidade à articulação do governo Ratinho Jr. (PSD) na coerção pelos aspectos legais. Essa portaria estabelece as regras de transição até 2025, prazo final para a implementação completa/integral da LGU. Nela, regulamenta-se a gestão universitária nas Universidades Estaduais do Paraná e, durante a transição, fica a critério da SETI:

I - a definição da carga horária relativa aos contratos de docentes temporários de cada IEES, para o período de 2022 a 2025, será definida anualmente pela SETI, respeitando os valores máximos constantes do Decreto nº 10.824/2022 e da LGU. a) No período de transição, a critério da SETI, a carga horária a ser distribuída para contratação de docentes temporários deve respeitar a necessidade de compensações entre as IEES, objetivando a equidade do sistema ao final do período e a adequação gradual das necessidades de cada IEES (Paraná, 2022b, art. 1, inciso I, alínea a).

Nesse contexto, a Portaria SETI n. 054, de 12 de maio de 2022, estabeleceu os códigos de vagas para o cadastro de contratados por tempo determinado (Paraná, 2022c). Conforme a LGU, diante da necessidade dessa criação, determinou que “art. 1º, parágrafo único. As IEES devem fazer o cadastro dos docentes e agentes universitários contratados por tempo determinado, em tempo real, no Sistema de Planilhas Compartilhadas disponibilizado por esta Superintendência” (Paraná, 2022c)

Portanto, em seu anexo I, quantificou os seguintes dados relacionados aos cargos de DTD, docentes por tempo determinado, ou seja, professores temporários para o ano de 2022, nas 7 Universidades Estaduais do Paraná. A tabela 4 apresenta esta relação quantitativa, evidencia-se neste dado a perda de autonomia universitária em decorrência das exigências da LGU, lei que será destacada neste capítulo.

TABELA 4 - Relação quantitativa de cargos de DTD e códigos das vagas temporárias nas Universidades Estaduais do Paraná em 2022

Universidade	Quantidade de DTD
UEL	600
UEM	1000
UEPG	600
UNIOESTE	600
UNICENTRO	500
UENP	600
UNESPAR	500
TOTAL	4500

Fonte: Anexo I, Portaria SETI n. 054 (2022c). Adaptado pela autora (2025).

Nota: Recorte dos dados para DTD (docente por tempo determinado).

No mesmo dia foi disponibilizada a Portaria da SETI n. 055, de 12 de maio de 2022 que diz respeito aos “[...] quantitativos anuais durante o período de transição de quatro anos para concursos públicos de Docentes [...]” (Paraná, 2022d, art. 1). Dessa forma, conforme a memória de cálculo da Administração do Governo de Estado, as vagas que podem ser ocupadas por docentes efetivos, levando em consideração os 80% definidos na LGU, correspondem ao quantitativo que segue na imagem 1, referente ao anexo da Portaria supracitada.

IMAGEM 1 - Quantidade de vagas de cargos docentes efetivos, nas IEES do Paraná, no período dos anos de 2022 a 2025

IEES/DOCENTES EFETIVOS	2022	2023	2024	2025	TOTAL
UEL	0	0	0	0	0
UEM	70	70	70	69	279
UEPG	1	1	1	0	3
UNIOESTE	0	0	0	0	0
UNICENTRO	32	32	32	29	125
UENP	32	32	32	31	127
UNESPAR	61	61	61	58	241
TOTAL	196	196	196	187	775

Fonte: Anexo I, Portaria SETI n. 055/2022, quadro 1 (2022d).

Esse dado geral da Portaria da SETI n. 055, de 2022, confirma a intervenção e o confronto à autonomia universitária no que se refere à gestão e a organização das Universidades. Ao analisar que as Universidades são compostas por setores e departamentos, esse quantitativo demonstra a baixa quantidade ofertada na relação da demanda e também formaliza por meio legal a criação de 20% de professores compondo o quadro temporário em vaga real e fixa. Ainda, a Portaria da SETI n. 056 também de 12 de maio de 2022, passou a determinar a carga horária máxima para a contratação de professores temporários no ano de 2022 (Paraná, 2022e). A tabela 5 apresenta como a SETI estipulou a distribuição por IEES.

TABELA 5- Carga horária máxima para contratação de professores temporários no ano de 2022

Instituição	CH- Máxima para 2022
Universidade Estadual de Londrina	9.720
Universidade Estadual de Maringá	21.500
Universidade Estadual de Ponta Grossa	8.400
Universidade Estadual do Oeste do Paraná	8.800
Universidade Estadual do Centro Oeste do Paraná	12.300
Universidade do Norte do Paraná	5.800
Universidade Estadual do Paraná	14.000

Fonte: Portaria SETI n. 056, art.1º (2022e).

A partir dessa Portaria, estabeleceu-se o teto máximo para a carga horária possível de contratação a ser analisada pela SETI. As Universidades Públicas do Paraná sofrem os desmontes das carreiras, das condições de trabalho em uma sincronização de normativas legais para a garantia dessa realidade. A imagem 2 esclarece como foi realizado o fundamento para a memória de cálculo utilizada para a definição da carga horária disponibilizada para a contratação temporária no ano de 2022.

IMAGEM 2 - Memória de cálculo para o quantitativo de carga horária em 2022

Memória de Cálculo do Quantitativo								
INSTITUIÇÃO	UEL	UEM	UEPG	UNIOESTE	UNICENTRO	UENP	UNESPAR	TOTAL
Carga Horária referente aos 20% de Docentes Temporários (Art. 22 da LGU)	9.720	13.840	6.680	7.930	6.600	3.760	8.280	56.810
Ajuste durante transição até nomeação de efetivos (§ 5º do Art. 14 da LGU)	0	7.660	1.720	870	5.700	2.040	5.720	23.710
Total	9.720	21.500	8.400	8.800	12.300	5.800	14.000	80.520

Fonte: Anexo I da Portaria SETI n. 056 (2022e).

A Portaria da SETI n. 146, de 27 de Outubro de 2022, determinou a quantidade de vagas, bem como seus códigos, para a efetivação de concursos públicos de 2023 a 2025 para os professores efetivos (Paraná, 2022f). Em seu art. 1º, contemplou-se que “[...] Aos códigos de vagas distribuídos de acordo com o Anexo I desta Portaria cada Instituição pode acrescentar os que resultarem, em cada ano, de vacância por exoneração, falecimento, aposentadoria e remoção” (Paraná, 2022f, art. 1º, § 1.º).

Logo, quantificou-se as vagas autorizadas para concursos públicos aos cargos de professores denominados nos códigos das vagas como “Efetivo do Ensino Superior”, obrigando as Universidades a aderirem esta burocratização em seus editais, conforme demonstram as imagens 3, 4, 5 e 6, a seguir.

IMAGEM 3 - Quantidade de código de vaga na UEM para os anos de 2023, 2024 e 2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ				
CÓDIGO DE VAGA		DE	ATE	QUANTIDADE
2023	DOC	02557-2-000	02695-2-000	139
2024		02696-2-000	02765-2-000	70
2025		02766-2-000	02834-2-000	69

Fonte: Anexo I, quadro 1, Portaria SETI n. 146 (2022f).

Nota: Recorte para Docente Efetivo do Ensino Superior (DOC).

A UEM, na Portaria da SETI n. 055/2022 previu a abertura de 279 vagas, mas efetivamente só abriu o código de vaga no total de 278, com uma a menos. Em concurso realizado em 2024, a UEM anunciou no dia 18 de dezembro que ocorrerá para 2025 a “[...] nomeação de 132 candidatos aprovados em concursos públicos para docentes na UEM” (UEM, 2024). A UNICENTRO que previu a abertura conforme a Portaria da SETI n. 146 o total de 125 vagas, porém no montante autoriza a abertura de 124 vagas.

IMAGEM 4 - Quantidade de código de vaga na UNICENTRO para os anos de 2023, 2024 e 2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE DO PARANÁ				
CÓDIGO DE VAGA		DE	ATE	QUANTIDADE
2023	DOC	05679-5-000	05741-5-000	63
2024		05742-5-000	05773-5-000	32
2025		05774-5-000	05802-5-000	29

Fonte: Anexo I, quadro 4, Portaria SETI n. 146 (2022f).

Nota: Recorte para Docente Efetivo do Ensino Superior (DOC).

Em dezembro de 2024, foram nomeados, segundo a UNICENTRO (2024) “[...] 87 candidatos para tomar posse em 2025”. No caso da UENP foram previstas a abertura de 127 vagas na Portaria da SETI n. 055/2022.

IMAGEM 5 - Quantidade de código de vaga na UENP para os anos de 2023, 2024 e 2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE DO PARANÁ				
CÓDIGO DE VAGA		DE	ATE	QUANTIDADE
2023	DOC	06219-6-000	06282-6-000	64
2024		06283-6-000	06314-6-000	32
2025		06315-6-000	06345-6-000	31

Fonte: Anexo I, quadro 5, Portaria SETI n. 146 (2022f).

Nota: Recorte para Docente Efetivo do Ensino Superior (DOC).

Para a UNESPAR também ocorreu a abertura de uma vaga a menos, totalizando 240 ao invés de 241 vagas.

IMAGEM 6 - Quantidade de código de vaga na UNESPAR para os anos de 2023, 2024 e 2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PARANÁ				
CÓDIGO DE VAGA		DE	ATE	QUANTIDADE
2023	DOC	07032-7-000	07152-7-000	121
2024		07153-7-000	07213-7-000	61
2025		07214-7-000	07271-7-000	58

Fonte: Anexo I, quadro 6, Portaria SETI n. 146 (2022f).

Nota: Recorte para Docente Efetivo do Ensino Superior (DOC).

Dessa forma, foi autorizada a abertura de concursos para a UEM, UEPG, UENP, UNICENTRO e UNESPAR, conforme apresentado nas imagens 3, 4, 5 e 6. Os dados referentes a vagas autorizadas para a UEPG estão presentes no capítulo 3 e indicam um total de duas vagas: uma em 2023 e uma para 2024, embora a Portaria n. 55 da SETI, de 12 de maio de 2022, previsse três.

A UEL e a UNIOESTE foram as Universidades mais impactadas, pois não tiveram autorização para a abertura de nenhuma vaga. Em seguida, na continuidade do desmonte das Universidades Públicas do Estado do Paraná, aparece a UEPG com abertura de apenas três vagas. Na sequência, há a UNICENTRO (125), UENP (127), UNESPAR (241) e UEM (279), todas operando com um número reduzido de professores efetivos, já anteriormente precarizados, ou seja, abaixo de 80% do necessário.

Mesmo com os recentes concursos nas Universidades Estaduais acima supracitados, esta dissertação concorda com Comando Sindical Docente do Paraná (2024a, p. 12), que ressalta:

[...] a LGU promove a precarização do trabalho a partir da institucionalização de dupla e tripla funções. Ao contrário do que é divulgado, a LGU não aumentou o número de cargos docentes. No máximo, em algumas universidades, permite a realização de concursos públicos para uma parcela minoritária das vagas que, há anos, não eram repostas em virtude do bloqueio aos concursos públicos.

Dando continuidade às movimentações legais do Paraná e à intensificação do controle e na precarização das condições de trabalhos, a Portaria da SETI n. 147, de 27 de Outubro de 2022, determinou: “[...] o quantitativo de carga horária a ser utilizada pelas IEES, para a contratação de docentes por tempo determinado, no ano de 2023 [...]”. (Paraná, 2022g, art. 1º). Nessa Portaria, assim como ocorreu com a Portaria n. 56 de 2022, a composição da carga horária para o ano de 2023 foi fragmentada, conforme indicado na tabela 6.

TABELA 6 - Carga horária máxima para contratação de professores temporários, nas IEES do Paraná, para o ano de 2023

Instituição	CH- Máxima para 2023
Universidade Estadual de Londrina	10.800
Universidade Estadual de Maringá	22.180
Universidade Estadual de Ponta Grossa	7.860
Universidade Estadual do Oeste do Paraná	7.720
Universidade Estadual do Centro Oeste do Paraná	12.240
Universidade do Norte do Paraná	5.960
Universidade Estadual do Paraná	14.720

Fonte: Portaria SETI n. 147 art.1º (2022g). Adaptado pela autora (2025).

Dessa forma, conforme já mencionado, ficou a encargo da SETI organizar as cargas horárias anuais até a implementação total da LGU, com prazo máximo para 2025. Nesse sentido, o cálculo leva em consideração aspectos do produtivismo, bem como impõe a obrigatoriedade de disponibilização da carga horária máxima, independente das condições reais em que as universidades necessitam. Neste aspecto, a presença do sindicalismo docente faz diferença ao contribuir para que tanto professores efetivos quanto os temporários tenham melhores condições de trabalho. Diante do exposto, a próxima subseção trará um panorama geral sobre a luta docente no Paraná.

2.3 O SINDICALISMO DOCENTE, NO PARANÁ, COMO RESISTÊNCIA CONTRA A LGU

Para dar continuidade à discussão desta dissertação, destaca-se que melhores condições de trabalho estão associadas também à atuação do sindicalismo enquanto representante da categoria. Segundo Leher (2019), ter como objeto de pesquisa a Universidade Pública é uma tarefa de grande complexidade, tanto na análise quanto na compreensão da realidade existente, uma vez que há muitas interferências que permeiam a Educação Pública, incluindo disputas políticas e interesses privados. Nesse sentido, em suas palavras:

A Ciência e a tecnologia podem ser criadas com base na ética da produção do conhecimento, procurando respostas e formas de intervenção que possibilitem o bem viver dos povos, mas podem, também, estar inseridas em dispositivos de poder que tornam o conhecimento uma ferramenta em prol de fins particularistas, bélicos e mesmo em favor de aparatos tecnocientíficos que comprometam a biodiversidade e a vida humana (Leher, 2019, p. 39).

Para compreender os ataques às universidades públicas, é necessário entender seu contexto histórico e político. Mais recentemente, durante o governo Bolsonaro, em nível federal, houve um período em que se propagaram abertamente ataques direcionados à autonomia e à dignidade dos servidores públicos, especialmente professores e professoras.

Leher (2019) discute que o período de campanha eleitoral de 2018 e a influência do discurso da extrema-direita norte-americana, resultou no aumento da censura. Diante desse contexto, observou-se que o judiciário eleitoral brasileiro, em diferentes estados, retirou a autonomia das universidades, exigindo a intervenção do Supremo Tribunal Federal (STF), que “[...] sustou todas as medidas judiciais que indevidamente permitiram intervenções policiais nas instituições” (Leher, 2019, p. 25). Conforme destacou o ANDES – Sindicato Nacional, a liminar pretendia denunciar os estados que foram “[...] contra decisões de juízes eleitorais de Belo Horizonte (MG), Campina Grande (PB), Dourados (MS), Niterói (RJ) e do Rio Grande do Sul” (ANDES, 2020).

Nessa lógica do avanço contra as universidades públicas, destaca-se, ainda, a nomeação de representantes do olavismo para o Ministério da Educação (MEC). Não é novidade que as instituições públicas, incluindo as universidades, têm sido alvo constante da extrema-direita. Essa corrente, influenciada por Olavo de Carvalho⁶ e seus seguidores, caracterizou-se pelo negacionismo científico e pela tentativa de apagamento de eventos históricos do Brasil, como a Ditadura Empresarial-Militar. (Leher, 2019). Segundo Leher (2019, p. 28):

A narrativa para desqualificar a universidade possui duas nervuras principais: 1) a crítica ideológica e 2) a acusação de que gastam demais e não estão reconhecidas como universidades de excelência, o que só seria verdade se estivesse relacionadas entre as cem melhores universidades mundiais.

Nesse sentido, os interesses burgueses dominantes influenciam os discursos e buscam diminuir o impacto social das pesquisas desenvolvidas nas universidades. Essas pesquisas são essenciais para o desenvolvimento dos conhecimentos históricos e para o desenvolvimento

⁶ De acordo com Calil (2021), Olavo de Carvalho foi um colunista de jornais dos anos 1990, criador de teorias de conspirações, que se dedicou à astrologia. Além disso, se autodeclarou filósofo, ou seja, sem formação acadêmica na área, bem como desenvolveu comentários sobre diversos assuntos de forma agressiva para ganhar seguidores na rede social, entre estes comentários estavam as instituições públicas.

nacional. Leher (2019) relembra o momento em que o ministro da Educação, Abraham Weintraub (2019-2020), atacou as universidades federais, afirmando que são “[...] instituições que promovem ‘balbúrdia’ [...]” (Leher, 2019, p. 30). Além disso, Leher (2019) destaca que esse mesmo ministro defendeu a cobrança de mensalidades em cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado), argumentando que a universidade pública deveria atender apenas a quem pudesse custear. Essa visão elitista reforçava a ideia de que apenas homens e mulheres brancas, ricas e heterossexuais normativos deveriam ter acesso à Educação Superior Pública, enquanto a classe trabalhadora deveria se limitar a profissões técnicas e precárias (Leher, 2019). Vale destacar, ainda, que,

[...] Caso a Inovação Tecnológica ocupasse o lugar da Ciência e da Tecnologia- e, por conseguinte, caso predominasse o conhecimento ‘interessado’ das corporações, dificilmente as potencialidades emancipatórias da ciência e da tecnologia poderiam ser fomentadas. E, desse modo, as universidades seriam refuncionalizadas como organizações utilitaristas, incapazes de antecipar cenários de futuro e de tornar pensáveis os problemas dos povos. Um mundo sem universidades autônomas e críticas é um mundo sem conhecimento sistemático referenciado em fundamentos éticos. Funções clássicas das universidades, como a formação integral dos estudantes e, como assinalado, a antecipação de cenários de futuro (recursos hídricos, cidades, energia, epidemiologia, educação etc.), perderiam seus lugares de produção sistemática. Ademais, a soberania dos povos estaria em risco máximo (Leher, 2019, p. 41).

Todo esse contexto influencia na precarização do trabalho docente, na não efetivação de concursos públicos com o quantitativo de vagas reais, além de aumentar a necessidade de professores temporários – para atuar exclusivamente com o ensino – em alta escala para possibilitar a manutenção das Universidades Públicas. Os governos ultraconservadores tendem a tratar a educação pública não só como "gasto", mas como ameaça à sociedade, com professores/as, pesquisadores/as nocivos às crianças e os jovens e por isso devem ser constantemente reprimidos. Dessa forma, o sindicalismo docente tem como função auxiliar nas condições de trabalho, resistindo constantemente as perdas de direitos e aos ataques.

Sobre esse aspecto, no Paraná as seções sindicais das Universidades Estaduais do Paraná, estão organizadas conforme o quadro 7, o qual apresenta a composição das seções sindicais do ANDES - SN.

QUADRO 7 - Identificação das Universidades Estaduais do Estado do Paraná e suas respectivas seções sindicais - até o ano de 2024

(Continua)

Universidades	Siglas	Seções Sindicais do ANDES- Sindicato Nacional
Universidade Estadual de Londrina	UEL	SINDIPROLADUEL
Universidade Estadual de Maringá	UEM	SESDUEM

QUADRO 7 - Identificação das Universidades Estaduais do Estado do Paraná e suas respectivas seções sindicais - até o ano de 2024

(Conclusão)

Universidades	Siglas	Seções Sindicais do ANDES- Sindicato Nacional
Universidade Estadual de Ponta Grossa	UEPG	SINDUEPG
Universidade Estadual do Oeste do Paraná	UNIOESTE	ADUNIOESTE
Universidade Estadual do Centro-Oeste	UNICENTRO	ADUNICENTRO
Universidade Estadual do Norte do Paraná	UENP	ADUENP
Universidade Estadual do Paraná	UNESPAR	SINDUNESPAR

Fonte: Rutes (2023, p. 4).

A luta docente, com a representação sindical, não pode estar isolada dos trabalhadores de diferentes áreas (ou, dentro das mesmas áreas, cindidos entre efetivos *versus* temporários), como querem os burgueses. O Paraná é conhecido como laboratório dos retrocessos no trabalho, e a burguesia paranaense não está isolada da burguesia nacional. Os mesmos discursos e ações retratados nas citações de Leher (2019) também ocorrem nas Universidades Estaduais do Paraná. No entanto, os trabalhadores, devido às suas condições de trabalho, estão cada vez mais isolados, o que enfraquece sua força coletiva, como observado nos movimentos grevistas de luta docente.

Nesse contexto, o sindicalismo docente tem se organizado para examinar as consequências das movimentações legais tanto para as condições de trabalho dos professores quanto para a autonomia das Universidades. Diante disso, o relatório final do III Seminário Estadual Sobre a Lei Geral das Universidades (LGU), ocorrido em abril de 2024 no Campus de Cascavel da UNIOESTE, ressalta que os eventos anteriores do seminário contribuíram para:

[...] Em julho de 2019, ocorreu o I Seminário Estadual, na Universidade Estadual de Londrina, que contou com a participação de mais de 400 docentes, técnicos administrativos e estudantes e produziu uma detalhada análise dos prejuízos causados pela LGU, concluindo pelo repúdio incondicional ao projeto. Em setembro do mesmo ano, frente a uma nova versão da LGU, realizou-se o II Seminário Estadual, na Universidade Estadual de Ponta Grossa, que constatou a manutenção de todos os efeitos negativos presentes na primeira versão e reafirmou o repúdio” (CSD, 2024a, p. 2).

Em seus relatos, o CSD do Paraná, comunicou que não receberam respostas claras da SETI sobre a LGU e que, de forma extremamente aligeirada, em 2021, foi aprovada a terceira versão da lei pela ALEP/PR. Durante a pandemia, não foi possível realizar grandes mobilizações presenciais para resguardar a saúde dos professores. Dessa forma, “[...] sua tramitação foi a mais autoritária possível: sem diálogo com as universidades, com tramitação

em regime de urgência em uma Assembleia Legislativa que funcionava em sessão remota [...]” (CSD, 2024a, p. 2).

De acordo com CSD (2024a, p. 3) “[...] para que seja possível ‘enquadrar’ a educação pública nos moldes do capital, para que se restrinja a produzir mais trabalhadores a serem explorados para gerar lucro para poucos, é preciso atacar sua autonomia e controlar seu sistema”. A seção sindical do SINDUEPG, também organizou chamadas aos professores, englobando na universidade a campanha “não à LGU”, além de realizar uma roda de conversa em 1 de agosto de 2024, nela levantaram-se questões importantes para a luta contra a LGU e para a retomada da autonomia universitária, as chamadas para participação dos professores da UEPG organizadas pelo sindicato estão destacadas conforme imagem 7.

IMAGEM 7 - Campanha “Não à LGU” com chamada do SINDUEPG para participação dos professores e comunidade acadêmica da UEPG (2024)



Fonte: Instagram do SINDUEPG, publicado em 31 de julho de 2024. (SINDUEPG, 2024). Sistematizado pela autora (2025).

O chamamento dos professores atuantes da Universidade e a comunidade acadêmica pelo sindicalismo docente pode contribuir para revelar que a categoria não está sozinha na sua

luta, que tem sido individualizada nos últimos anos, além de promover o acolhimento aos docentes, ajudando a fortalecer laços para lutar por e importantes pautas e reivindicações.

Diante disso, para Antunes (2020),

[...] *a ferramenta sindicato* ainda é imprescindível, enquanto perdurar a sociedade do capital, com sua exploração do trabalho, suas precarizações, seus adoecimentos e seus padecimentos corpóreos físicos, psíquicos, etc. Mas é preciso dizer que há inúmeros desafios a serem enfrentados. Impõe-se a necessidade de adoção de estratégias de organização e luta que considerem a nova morfologia assumida pelo trabalho no capitalismo contemporâneo. É urgente que as entidades representativas dos trabalhadores rompam com a enorme barreira social que separa os trabalhadores ‘estáveis’, em franco processo de redução, daqueles submetidos às jornadas de trabalho de tempo parcial, precarizados, subproletariados, em significativa expansão no atual cenário mundial (Antunes, 2020, p. 155, grifos do autor).

Atualmente, um dos desafios do sindicalismo docente é incluir as demandas dos professores temporários, considerando que a forma de contratação e a burocratização dificultam sua participação na estrutura universitária do Paraná. De acordo com o Comando Sindical Docente (2023a): “ [...] LGU [...] resultou em ataque grave à autonomia universitária, ampliou a precarização do trabalho dos professores com contratos de trabalho temporário e, a médio e longo prazo, inviabiliza a manutenção do tripé ensino pesquisa e extensão nas universidades”.

Para resistir a esta lei, os sindicatos docentes das universidades estaduais do Paraná têm buscado reconhecer a inconstitucionalidade por meio de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn), dessa forma “[...] o desprezo ao artigo 207 da Constituição Federal de 1988, praticado por aqueles que defendem abertamente a LGU, explicita a fragilidade dessa famigerada lei, assim como a necessidade de sua imediata revogação” (CSD, 2023b).

As discussões realizadas até aqui servem de base para a exposição da análise sobre a UEPG, que será apresentada no capítulo seguinte. O capítulo 3, portanto, tem como foco a realidade da UEPG, examinando os editais e os dados públicos de contratação de professores temporários, com o foco nos setores e departamentos, além de discutir o crescimento dessas contratações e seus impactos nas condições de trabalho.

CAPÍTULO 3 - CONDIÇÕES DE TRABALHO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG: UMA REALIDADE COMPLEXA

As transformações no mundo do trabalho, em favor do capital, evidenciam a complexidade da realidade atual. Para Mészáros (2021, p. 198), “[...] os problemas do Estado inevitavelmente se avolumam constantemente. Pois, no modo há muito estabelecido dos processos globais de tomada de decisão, espera-se que o Estado traga a solução para muitos problemas que escurecem nosso horizonte, mas ele falha em fazer isso” Nesse contexto, as condições de trabalho dos professores temporários na Educação Superior Pública também sofrem constantes flexibilizações, configurando-se como respostas à sua crise estrutural. Dessa forma, “[...] O Estado, como foi constituído sobre a base material antagonística do capital, não pode fazer nada além de proteger a ordem sociometabólica estabelecida, defendendo-a a todo custo, sem considerar os perigos para o futuro da sobrevivência da humanidade ” (Mészáros, 2021, p. 211).

Diante desse contexto, este capítulo tem por objetivo analisar os editais e os dados do Portal da Transparência relacionados à contratação temporária de professores na Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG).

3.1 A UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA: ASPECTOS GERAIS

Localizada no estado do Paraná, a UEPG compõe uma das sete Universidades Estaduais da região. Em seu histórico, ela foi oficializada há 54 anos, quando:

[...] através da Lei no 6.034, de 6 de novembro de 1969, e Decreto no 18.111, de 28 de janeiro de 1970 [...] que resultou da incorporação das Faculdades Estaduais já existentes e que funcionavam isoladamente. Eram elas, a Faculdade Estadual de Filosofia, Ciências e Letras de Ponta Grossa, criada pelo Decreto Estadual nº 8.837, de 08/11/49, e reconhecida pelo Decreto Federal nº 32.242, de 10/02/53; a Faculdade Estadual de Farmácia e Odontologia de Ponta Grossa, criada pela Lei nº 921, de 16/11/52, reconhecida pelo Decreto Federal nº 40.445, de 30/11/56, posteriormente desmembrada na Faculdade Estadual de Farmácia e Bioquímica de Ponta Grossa, e Faculdade Estadual de Odontologia de Ponta Grossa, através da Lei nº 5.261, de 13/01/66; a Faculdade Estadual de Direito de Ponta Grossa, criada pela Lei nº 2.179, de 04/08/54, e reconhecida pelo Decreto Federal nº 50.355, de 18/03/61; e a Faculdade Estadual de Ciências Econômicas e Administração de Ponta Grossa, criada pela Lei nº 03/66, de 12/01/66, e reconhecida pelo Decreto Federal nº 69.697, de 03/12/71 (UEPG, 2024a).

Após essa unificação, a instituição passa a ter caráter público, ficando sob responsabilidade do Governo do Estado do Paraná. Bernardo (2020) relembra que, em meados de 1970, durante o período destacado das unificações, o governo do Paraná era

comandado por Paulo Cruz Pimentel (PSD, 1966-1971). Foi nesse contexto que “[...] juntamente ao processo de implantação das referidas universidades, passa-se a adotar o sistema de cobranças de mensalidades nas universidades estaduais, explicitando o direcionamento do Governo do Estado em relação ao ensino público, porém não gratuito” (Bernardo, 2020, p. 38).

Desse modo, nas décadas de 1970, 1980 e, especialmente, na década de 1990, as universidades públicas do Estado do Paraná já apontavam a influência do neoliberalismo sobre a Educação Superior, pois surgem em meio a esta lógica. De acordo com Bernardo (2020),

[...] no ano de 1988 – governo Álvaro Dias – foi deflagrada uma greve que marcou a história sindical dos professores paranaenses. Na ocasião, reivindicavam-se melhores condições de trabalho e um piso salarial. A greve de 1988 teve um desfecho violento, com o uso da força por parte do Estado – de bombas, de cães e da cavalaria – na tentativa de dispersar os professores que manifestavam na Praça Nossa Senhora de Salette, em Curitiba-PR. Segundo dados oficiais, a repressão deixou dez pessoas feridas, além de haver a prisão de cinco manifestantes. Em relação ao ensino superior, as manifestações sociais reivindicavam a gratuidade do ensino nas universidades estaduais. O movimento conseguiu retirar as cobranças de mensalidades e, até a presente data, o ensino superior nas estaduais paranaenses é público e gratuito (Bernardo, 2020, p. 39-40).

A luta docente por melhores condições de trabalho e acesso às universidades paranaenses foi recebida com repressões violentas por parte do Governo do Estado, como nos casos de 1988 e de 2015. O primeiro fato destacado ocorreu durante a gestão de Álvaro Dias e foi retratado por Bernardo (2020) na citação; o segundo reflete uma conjuntura histórica de continuidade a esta lógica neoliberal, com grande hostilização aos grevistas como forma de inibir suas manifestações. A greve de 2015 foi marcada pelo uso desmedido de força contra os Funcionários Públicos do Estado do Paraná, que se manifestavam pacificamente. Na época, o SINDUEPG (2015) manifestou que: “[...] repudia a atitude do governador Carlos Alberto Richa em autorizar a ação policial, que deixou mais de 200 feridos, alguns em estado grave. [...] Ao fim do enfrentamento, 10 pessoas da UEPG foram feridas e precisaram receber atendimento médico”.

Atualmente, também existem perseguições institucionalizadas, no caso, o encerramento de contratos temporários de professores, utilizados como estratégias para fragilizar a atuação de professores(as) e desestimular suas participações em greves. Essa herança de repressão persistiu e o Governo do Paraná se valeu da legalidade para operacionalizar mecanismos de controles e assédios morais contra os professores temporários,

a fim de coibir a luta por melhores condições de trabalho. Nessa conjuntura: “[...] a luta junto ao movimento sindical é sempre uma questão que envolve medo e insegurança para esses trabalhadores. Uma das cláusulas do contrato dos professores temporários é a proibição de incitação ou adesão às greves, situação que é inconstitucional” (SINDUEPG, 2024, p. 7).

Ainda, de acordo com o Sindicato ADUNIOESTE (2023) “[...] é ilegal e arbitrário qualquer cláusula contratual que proíba o servidor temporário de exercer seu direito à greve. A Constituição da República do Brasil não faz nenhuma distinção sobre o exercício de direito de greve entre servidores efetivos estáveis e não estáveis”. Nessa conjuntura histórica, pode-se afirmar que “[...] Houve, assim, um processo de minimização do Estado em setores sociais, além de uma reorganização institucional, alinhando-se gradativamente às recomendações neoliberais. Estas medidas foram tomadas em distintos governos, aprofundando-se na atualidade”. (Favaro; Semzezem; Fernandes, 2019, p. 14).

Especificamente no lócus dessa pesquisa, a UEPG tem como unidade mantenedora o Governo do Estado do Paraná. De acordo com seu Estatuto e Regimento Geral (2024b, p. 9, art. 10), organiza-se nos seguintes órgãos: “[...] I – Deliberativos: a) Conselho Universitário - COU; b) Conselho de Administração - CA; c) Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE; II – Executivo: a) Reitoria - R.” Ao Conselho Universitário, compete atribuições de “I – traçar a política universitária” (2024b, p. 6), dessa forma, ao Conselho Administrativo incube-se, no seu art. 15, de:

IV – fixar, por proposta da Reitoria, ouvido o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, **o número de docentes em cada Departamento;**
 XVIII – **deliberar anualmente sobre o número de vagas para cada curso,** mediante proposta originária do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão;
 XIX – **fixar o número mínimo de horas-aula semanais para cada regime de trabalho;**
 XXIV - **aprovar a inclusão no regime de tempo integral e dedicação exclusiva e autorizar a alteração de regime de trabalho;**
 XXV - **autorizar a realização de teste seletivo e respectivas contratações;**
 XXVI - autorizar a realização de concurso público e respectivas contratações (UEPG, 2024b, p. 12-13, grifo nosso).

Neste aspecto, em sua estrutura administrativa e funcional atual, existem 6 setores de conhecimento e que serão trabalhados neste capítulo, sendo eles: Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia (UEPG, 2024c); Setor de Ciências Biológicas e da Saúde (UEPG, 2024d); Setor de Ciências Exatas e Naturais (UEPG, 2024e), Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes (UEPG, 2024f); Setor de Ciências Jurídicas (UEPG, 2024g) e o Setor de Ciências Sociais Aplicadas (UEPG, 2024h) e em cada setor existem seus respectivos departamentos, conforme apresentado no quadro 8.

QUADRO 8 - Setores e seus respectivos departamentos na UEPG em 2024

Setores	Departamentos
Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia	Depto. de Ciências do Solo e Engenharia Agrícola
	Depto. de Engenharia Civil
	Depto. de Engenharia de Alimentos
	Depto. de Engenharia de Materiais
	Depto. de Fitotecnia e Fitossanidade
	Depto. de Informática
	Depto. de Zootecnia
Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Depto. de Análises Clínicas e Toxicológicas
	Depto. de Biologia Estrutural, Molecular e Genética
	Depto. de Biologia Geral
	Depto. de Ciências Farmacêuticas
	Depto. de Educação Física
	Depto. de Enfermagem
	Depto. de Medicina
	Depto. de Odontologia
Setor de Ciências Exatas e Naturais	Depto. de Saúde Pública
	Depto. de Física
	Depto. de Geociências
	Depto. de Matemática e Estatística
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Depto. de Química
	Depto. de Artes
	Depto. de Educação
	Depto. de Estudos da Linguagem
	Depto. de História
Setor de Ciências Jurídicas	Depto. de Pedagogia
	Depto. de Direito das Relações Sociais
	Depto. de Direito do Estado
Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Depto. de Direito Processual
	Depto. de Administração
	Depto. de Contabilidade
	Depto. de Economia
	Depto. de Jornalismo
	Depto. de Serviço Social
	Depto. de Turismo

Fonte: Site Portal UEPG (2024). Sistematizado pela autora (2025).

Dado esta breve contextualização sobre a UEPG, a próxima subseção apresenta o rigoroso processo seletivo, semelhante aos concursos públicos, e o aumento da intensificação dos professores temporários.

3.2 O RIGOR DO PROCESSO SELETIVO E A INTENSIFICAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NA UEPG

O processo seletivo, também chamado de teste seletivo, ocorre de diferentes maneiras nas Universidades Estaduais do Paraná. Na UEPG, os editais preveem uma taxa de inscrição única para todos os candidatos. No período analisado, de 8 anos, de 2017 a 2024, essa taxa variou ao longo dos anos para contratação temporária de professores, estando registrados na

tabela 7 a seguir, organizados por ano, editais e respectivos valores únicos descritos, bem como do percentual mensal de inflação acumulada para o período.

TABELA 7 - Relação de valores das inscrições presentes nos editais de abertura para contratação de temporários na UEPG, de 2017 a 2024

Ano	Edital de abertura	Data de publicação	Valor da inscrição	% Inflação mensal acumulada (índice IPCA)
2017	PRORH n.º 075/2017	09/06/2017	R\$100	-0,2300
	PRORH n.º 77/2017	13/06/2017	R\$100	-0,2300
	PRORH n.º 132/2017	14/09/2017	R\$100	0,1600
	PRORH n.º 196/2017	28/11/2017	R\$100	0,2800
2018	PRORH n.º 82/2018	06/06/2018	R\$ 105	1,2600
	PRORH n.º 191/2018	19/12/2018	R\$ 135	0,1500
2019	PRORH n.º 121/2019	22/04/2019	R\$ 150	0,5700
	PRORH n.º 229/2019	08/12/2019	R\$ 150	1,1500
2020	PRORH/ DICON n.º 2020.274	28/09/2020	R\$ 150	0,6400
2021	PRORH/ DICON n.º 2021.119	16/03/2021	R\$ 150	0,9300
2021	PRORH/ DICON n.º 2021.397	16/09/2021	R\$ 150	1,1600
2022	PRORH/ DICON n.º 2022.65	04/03/2022	R\$ 150	1,6200
	PRORH/ DICON n.º 2022.244	16/06/2022	R\$ 150	0,6700
	PRORH/ DICON n.º 2022.631	27/10/2022	R\$ 150	0,5900
2023	PRORH/ DICON n.º 2023.290	20/04/2023	R\$ 150	0,6100
	PROGESP/ DICON n.º 2023. 680	28/08/2023	R\$ 150	0,2300
	PROGESP/ DICON n.º 2023. 852	10/11/2023	R\$ 150	0,2800
2024	PROGESP/DICON Nº 2024.451	24/05/2024	R\$ 150	0,4600
	PROGESP/DICON Nº 2024.520	28/05/2024	R\$ 150	0,4600
	PROGESP/DICON Nº 2024.858	09/10/2024	R\$ 150	-0,0200
	PROGESP/DICON Nº 2024.859	09/10/2024	R\$ 150	-0,0200

Fonte: Editais de abertura de 2017 a 2024 acima supracitados. Elaborado pela autora (2025).

Nota: Calculado por meio dos dados do Banco Central do Brasil, opção inflacionária, índice IPCA mês a mês (Brasil, 2025).

Independente da carga horária inscrita ou da titulação do candidato, a taxa é a mesma para todos. Visto isso, os editais publicados em 2017 fixaram o valor em R\$ 100,00. Enquanto no ano de 2018, a taxa inicial de inscrição foi de R\$ 105,00, contudo subiu para R\$ 135,00 no respectivo ano. Conforme análise proposta na tabela 7, com base no cálculo inflacionário do índice do IPCA, esse valor deveria obrigatoriamente ter acompanhado o total de R\$ 106,71. Diferente disso, houve um aumento de R\$ 28,29, o que representa 26,51% a mais que a inflação acumulada. De 2019 a 2024, o valor permaneceu em R\$ 150,00.

Diante disso, a contratação temporária também é prevista em regulamentos próprios da instituição, o Estatuto e Regimento Geral da UEPG informa que (2024b, art. 65, grifo nosso) “[...] o Corpo Docente da Universidade é constituído de professores integrantes **ou não da carreira** do magistério.” Portanto, fragmenta o grupo, pois define que “Art. 72: [...] A admissão de docentes integrantes da carreira far-se-á no regime Estatutário e a contratação de docentes não integrantes da carreira far-se-á no regime da Consolidação das Leis do Trabalho ou na forma de Prestação de Serviço, conforme o caso” (UEPG, 2024b).

Ademais, ao se inscreverem nos testes seletivos, concordam com as atribuições dos destinadas aos professores da UEPG, os quais que passar a obedecer os seguintes deveres,

Art. 131: Compete ao docente, integrante ou não da carreira do magistério, as seguintes atribuições:

I – **obedecer** a legislação do ensino, ao Estatuto e aos Regimentos da Universidade, assim como observar as determinações das autoridades universitárias;

II – ministrar as aulas atribuídas pelo Departamento, cumprindo integralmente a carga horária e o conteúdo programático das disciplinas;

III – prestar assistência aos acadêmicos, promovendo e incentivando sua integração na vida universitária, através das atividades didáticas e de outros meios adequados;

IV – inserir o número de faltas dos alunos e registrar no Diário de Classe Eletrônico o assunto lecionado em cada aula;

V – inserir no Diário de Classe Eletrônico as notas provenientes da verificação do rendimento escolar e cientificar os alunos, dentro do estabelecido na legislação específica;

VI – exercer ação disciplinar na área de sua competência;

VII – **comparecer** às reuniões do Departamento;

VIII – submeter à apreciação do Colegiado de Curso competente sugestões para constituição ou alteração dos programas das disciplinas;

IX – propor ao Colegiado de Curso, para o início do ano letivo, o sistema de avaliação da aprendizagem a ser aplicado na disciplina em que estiver lecionando, com observação do estabelecido nas Seções II, III e IV, do Capítulo IV, do Título VI, deste Regimento;

X – **dedicar-se à pesquisa e estudos** concernentes à respectiva área de conhecimento;

XI – **desempenhar outras funções correlatas que lhe forem confiadas** (UEPG, 2024b, grifos nossos).

Nesse contexto, é relevante destacar que uma das atribuições dos professores corresponde ao desempenho de outras funções correlatas. No entanto, essa situação pode resultar em desvio de função e sobrecarga de trabalho, além de facilitar casos de assédio moral.

No que se refere ao rigor na realização do teste seletivo, o edital de abertura da PRORH n.º 075/2017, em seu item 8, descreve as etapas avaliativas para participar como candidato no processo seletivo, portanto, “[...] é composto de 03 (três) etapas de provas: Prova Escrita, Prova Didática (com arguição) e Avaliação de Títulos” (UEPG, 2017, p. 7).

O edital n.º 075/2017 também atribui aos professores efetivos a responsabilidade pela elaboração, correção e apuração dos resultados das provas, conforme descrito: “[...] a elaboração de provas, correção e apuração de resultados serão de responsabilidade do Departamento de Ensino e das Bancas Examinadoras das respectivas áreas” (UEPG, 2017, p. 8). Durante o PSS são escolhidos dois temas: um para a prova escrita e um para a prova didática, mediante sorteios realizados em dias previstos nos editais. Para classificação, os candidatos devem obter nota mínima de 5 pontos. A primeira etapa, a prova escrita, tem duração de 3 horas e adota como requisitos os critérios de avaliação constantes na imagem 8.

IMAGEM 8 - Critérios de avaliação da prova escrita do PSS para Professor Colaborador no ano de 2017

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PROVA ESCRITA		
TÓPICOS A SEREM AVALIADOS	Limite	Nota
1. Organização das ideias (introdução, desenvolvimento e conclusão)	Até 4,0 pontos	
2. Adequação de conceitos	Até 2,0 pontos	
3. Atualização de informações	Até 2,0 pontos	
4. Clareza e alcance de objetivos	Até 1,0 ponto	
5. Correção no uso da língua portuguesa (gramática e ortografia)	Até 1,0 ponto	
TOTAL		

Fonte: UEPG, Anexo II do Edital n.º 075 (2017, p. 16).

Os testes seletivos para as vagas de professores temporários no departamento de Medicina não incluem a etapa da prova escrita, apenas as etapas da prova didática e da avaliação de títulos, conforme aponta o Edital PROGESP-DICON - n.º 2024.859/2024. A segunda etapa (prova didática), tem duração de 30 minutos ministrados pelos candidatos, e 20 minutos de arguição. Além disso, os critérios de avaliação consideram os tópicos do plano de aula, enviados previamente conforme prazos dos editais. Avalia-se ainda o desenvolvimento e a arguição, cujos detalhamentos estão apresentados nos elementos da imagem 9.

IMAGEM 9 - Critérios de avaliação da prova didática do Teste Seletivo para Professor Colaborar no ano de 2017

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO - PROVA DIDÁTICA COM ARGUIÇÃO			
TÓPICOS A SEREM AVALIADOS			
1. Plano de Aula	Limite	Nota	Observações
1.1 Adequação dos objetivos.	0,40		
1.2 Dados essenciais do conteúdo.	0,20		
1.3 Seleção dos procedimentos didáticos.	0,20		
1.4 Propriedades dos instrumentos de verificação aos objetivos propostos.	0,20		
1.5 Indicação das referências.	0,20		
Subtotal	1,20		
2. Desenvolvimento	Limite	Nota	Observações
2.1 Introdução.	0,60		
2.2 Apresentação sequencial do conteúdo.	0,80		
2.3 Relevância dos dados em função dos objetivos.	0,70		
2.4 Atualidade das informações.	0,80		
2.5 Exatidão, domínio e segurança na exposição dos conteúdos.	2,00		
2.6 Exposição clara e objetiva com dicção correta, fluência e adequação da linguagem.	0,70		
2.7 Variação de procedimentos didáticos.	0,70		
2.8 Síntese integradora: revisão, aplicação e utilidade da informação e instrumentos de verificação.	0,80		
2.9 Adequação ao tempo disponível.	0,50		
Subtotal	7,60		
3. Arguição	Limite	Nota	Observações
3.1 Informações corretas.	0,40		
3.2 Relação com áreas correlatas.	0,40		
3.3 Argumentação segura.	0,40		
Subtotal	1,20		
TOTAL	10,00		

Fonte: UEPG, Anexo III do Edital n.º 075 (2017, p. 17).

Essa etapa, por se tratar da realização da prova prática, é realizada exclusivamente para cursos que exigem desempenho prático, como é o caso do curso de Artes, que avalia a utilização dos instrumentos musicais, a desenvoltura na prova, bem como a apresentação musical, totalizando 7 pontos. Somam-se a essa nota o desenvolvimento e a arguição, valendo 1,50 pontos cada, atingindo ao final o total de 10 pontos possíveis para essa etapa — quando previsto em edital. Ainda de acordo com o edital supracitado, a terceira etapa, avaliação dos títulos, é de caráter classificatório e considera apenas as produções dos últimos 5 anos, a partir da data de inscrição. Essa etapa segue critérios específicos de pontuação, contemplando três aspectos principais: titulação acadêmica, com pontuação máxima de até 2 pontos, sendo considerada apenas a maior formação do candidato (especialização, mestrado ou doutorado); atividades profissionais, com pontuação máxima de 1,5 pontos; atividades acadêmicas, também com pontuação máxima de 1,5 pontos. No total, essa etapa pode somar até 5 pontos. No entanto, a avaliação de títulos só é efetivada se os candidatos forem aprovados na segunda etapa, alcançando a nota mínima de corte. Os critérios detalhados seguidos pela banca examinadora nessa etapa do teste seletivo consta na imagem 10.

IMAGEM 10 - Critérios de avaliação da prova de títulos do PSS para Professor Colaborar no ano de 2017

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO – PROVA DE TÍTULOS			
1.0 TITULAÇÃO ACADÊMICA	CÁLCULO DE PONTOS	Limite	Pontos
Considerar somente a maior titulação. Pontuação não cumulativa.			
1.1 – Doutorado		2,00	
1.2 – Mestrado		1,00	
1.3 – Especialização		0,60	
SUBTOTAL		2,00	
2.0 – ATIVIDADES PROFISSIONAIS	CÁLCULO DE PONTOS	Limite	Pontos
Pontuação cumulativa Valor máximo = 1,50			
2.1 – Atividades profissionais na área (exceto ensino).	nº de anos = ... x 0,10= ...	0,25	
2.2 – Atividades de ensino – pós-graduação.	nº de anos = ... x 0,20= ...	0,50	
2.3 – Atividades de ensino – graduação e cursos sequenciais.	nº de anos = ... x 0,10= ...	0,50	
2.4 – Atividades de ensino – ensino fundamental e médio.	nº de anos = ... x 0,05= ...	0,12	
2.5 – Estágios de aperfeiçoamento na área.	nº de horas = ... x 0,001= ...	0,05	
2.6 – Coordenação de simpósio, congresso e similares.	nº de eventos = ... x 0,02= ...	0,05	
2.7 – Cursos e/ou palestras ministradas na área.	nº de horas = ... x 0,001= ...	0,05	
SUBTOTAL		1,50	
3.0 – ATIVIDADES ACADÊMICAS	CÁLCULO DE PONTOS	Limite	Pontos
Pontuação cumulativa Valor máximo = 1,50			
3.1 – Participação na execução de projetos de extensão ou de pesquisa na área.	nº de participações = ... x 0,05= ...	0,25	
3.2 – Livro(s) editado(s) na área.	nº de livros = ... x 0,25= ...	0,75	
3.3 – Capítulo de livro(s) na área.	nº de capítulos = ... x 0,10= ...	0,25	
3.4 – Artigo(s) científico(s) na área, publicado(s) em revista(s) indexadas	nº de artigos = ... x 0,25= ...	1,25	
3.5 – Artigo(s) técnico(s) publicado(s) em revista(s) ou periódicos.	nº de artigos = ... x 0,05= ...	0,25	
3.6 – Artigo(s) científicos completos ou resumos expandidos publicados em anais de congresso.	nº de artigos = ... x 0,05= ...	0,50	
3.7 – Apresentação de trabalhos em Congressos na forma oral ou de pôster.	nº de trabalhos= ... x 0,01= ...	0,10	
3.8 – Orientação de teses e dissertações concluídas.	nº de trabalhos= ... x 0,20= ...	0,50	
3.9 – Orientação de iniciação científica e monografia de curso de especialização.	nº de orientações = ... x 0,015= ...	0,15	
3.10 – Participação em bancas de concurso público.	nº de participações = ... x 0,025= ...	0,25	
3.11– Participação em bancas de defesa de dissertação e tese.	nº de participações = ... x 0,025= ...	0,25	
SUBTOTAL		1,50	
TOTAL DE PONTOS		5,00	

Fonte: UEPG, Anexo IV do Edital n.º 075 (2017, p. 18).

Os editais modificaram-se pouco desde 2017, no que se refere aos requisitos das provas escritas, didáticas, práticas e de títulos. Ainda, nos editais mais recentes, como o de

2024, foram inseridos apenas dados complementares como os que seguem na imagem 11. Essas atualizações visam aprimorar o processo de correção realizado pela banca examinadora.

IMAGEM 11 - Critérios de avaliação da prova de títulos do Teste Seletivo para Professor Colaborar no ano de 2024, com alteração na formatação para inserir a nota dos candidatos

INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE TÍTULOS			
Área de Conhecimento: _____			
Candidato(a): _____			
Requisito Mínimo Exigido :			ATENDEU: ☐ SIM ☐ NÃO*
Motivo:			
1.0 TITULAÇÃO ACADÊMICA Considerar somente a maior titulação. Pontuação não cumulativa. Valor máximo = 2,00	CÁLCULO DE PONTOS	Limite	Pontos

Fonte: UEPG, Anexo V do Edital n.º 2024.451 (2024, p. 33).

Nesse sentido, as bancas examinadoras são compostas por professores efetivos da UEPG que ministram disciplinas correlacionadas, o que acrescenta uma função às suas atribuições. Nos editais mais recentes, de 2024, o presidente da banca examinadora passa a ter, entre suas responsabilidades, a criação dos *links* para realização das provas didáticas *online*. Compete-lhe, ainda, a distribuição desses *links* em até 10 minutos antes do início da avaliação, a gravação do ato, bem como a emissão das atas correspondentes, conforme indica o Edital n. 2024.451/2024 (UEPG, 2024, p. 7).

A conjuntura, conforme discutido no capítulo 2, reflete a crescente complexidade das transformações no mundo do trabalho. Nesse contexto, Queiroz, Souza e Reginaldo (2024, p. 14) registram que “a introdução de sistemas informatizados no trabalho, bem como a própria mudança na organização do trabalho capitalista neoliberal, passa a exigir maior desempenho nas habilidades mentais com desaceleramento da exigência física, embora esta não tenha desaparecido”.

O processo da intensificação de professores temporários na Universidade Estadual de Ponta Grossa não é um acontecimento isolado da conjuntura brasileira; esse processo está relacionado à reestruturação das universidades públicas para atender as necessidades do capital. Segundo Oliveira e Santos (2024, p. 799) “[...] na sociedade capitalista, o trabalho e a educação assumem caráter contraditório, pois estão orientados e subordinados às determinações da estrutura vigente de exploração e dominação que promove processos de alienação”.

Nesse aspecto, a precarização dos professores temporários está evidente nos aumentos dos editais para contratação e na falta de abertura de concursos na UEPG, um reflexo do contexto geral do Estado do Paraná. Queiroz, Souza e Reginaldo (2024, p. 10) argumentam que apesar do discurso neoliberal que os coloca como “colaboradores”, “[...] o modelo da Indústria 4.0, [...] gera desgaste nos trabalhadores e nas trabalhadoras, que, na realidade, não possuem nenhuma autonomia no sentido verdadeiro da liberdade, da igualdade, no real poder de escolha e de decisão como indivíduos sociais com seus direitos garantidos”

Dessa forma, a intensificação do trabalho docente também resulta desse processo ocasionado pelo capital, que busca formas de produção de mais-valia por meio das políticas educacionais. Nesse contexto, pelo menos um edital é aberto anualmente para a contratação de professores temporários, os quais deveriam ser a exceção para casos específicos, como vacâncias, licenças e substituições. Contudo, os temporários assumem contratos para disciplinas que estão sem efetivos há anos, ultrapassando seu caráter excepcional de substituição previsto na legislação e se tornando a regra para a ministração de aulas nas graduações e em projetos do EaD, a fim de garantir a continuidade das atividades didáticas na universidade. As autoras Favaro, Semzezem e Fernandes (2019, p. 18) destacam que:

Além da questão financeira, os quadros de reposição de docentes efetivos, aposentados e inativos, permanecem estagnados, ameaçando a sobrevivência dos cursos de graduação e de pós-graduação públicos. Seus efeitos nas universidades são visíveis e tendem a se agravar. Intensifica-se ainda mais a utilização do trabalho do professor temporário, em condições precárias, sem estabilidade e com superexploração de sua jornada de trabalho, em perfeita sintonia com a reestruturação produtiva em curso.

Conforme a Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa - SINDUEPG, por meio do seu *Jornal Fala Docente!*, a situação da precarização assola a Educação Superior Pública, ela se faz uma realidade que tem sido intensificada com a falta de concursos e na naturalização da sobrecarga aos efetivos, desse modo,

[...] nos mais variados departamentos de ensino da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG) é possível encontrar docentes com contratos temporários (CRES-contrato em regime especial). [...] Segundo dados da Pró-Reitoria de Gestão de pessoas (Progesp), até 31 de dezembro de 2023, os contratos por tempo pré-determinado (temporários) representavam 30% do total do corpo docente da UEPG, ou seja, 289 dos 935 professores lecionavam nestas condições (SINDUEPG, 2024, p. 6).

As condições de trabalho ressaltadas pelo SINDUEPG (2024) se assemelham aos dados dos levantamentos das produções acadêmicas contidas no Capítulo 1. Apresentam,

portanto, “[...] a alta carga horária de aulas; a proibição de coordenar projetos de pesquisa e extensão [...] o contrato por tempo determinado deixa incerto o futuro do trabalhador, que não tem garantia na continuidade do emprego [...] o que impacta(m) o bem-estar e saúde mental.” (SINDUEPG, 2024, p. 6). Diante disso, Oliveira e Santos (2024, p. 804) sublinham que os cortes de investimentos na Educação Superior e no desmonte da estrutura das Universidades Públicas favorece os interesses privados, portanto, a essa realidade das:

[...] reformas de cunho neoliberal que se converteram em perdas de garantias e direitos trabalhistas e sociais conquistados por meio da luta histórica da classe trabalhadora. Tais reformas tornam as relações de trabalho, em todos os seus níveis, mais enxutas, flexíveis e vulneráveis, portanto, precárias. Além disso, se intensificam os cortes de recursos públicos, as privatizações, mas também o desmonte dos movimentos sociais e organizações sindicais. Com isso, ocorre a transposição da lógica privada, empresarial e corporativa para o Estado que se adapta cada vez mais às demandas e exigências do mercado e confirma a sua posição de remediador dos defeitos estruturais do sistema do capital.

A ampliação da contratação de professores temporários na UEPG, sem ser integrante da carreira, no período de 2017 a 2024, evidencia a diminuição de professores efetivos. Esse declínio ocorre enquanto a quantidade de alunos nas graduações se mantém e os Programas de Pós-graduação se expandem. Isso demonstra que há uma redução no número de docentes concursados na instituição sem a devida recomposição dos quadros desses trabalhadores. No comparativo dos meses de janeiro de 2017 e janeiro de 2024, a queda média foi de 91 professores, conforme detalhado na tabela 8.

TABELA 8 - Relação quantitativa de registros de professores concursados/efetivos da UEPG, por meses e anos, período de 2017-2024

(Continua)

Registros de professores concursados/efetivos ativos na UEPG no período de 2017-2024								
MÊS/ ANO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Janeiro	736	739	741	676	669	668	666	645
Fevereiro	736	739	739	675	668	669	665	646
Março	736	740	740	676	669	669	663	644
Abril	734	741	733	676	670	669	663	642
Maio	736	744	718	676	669	671	659	642
Junho	737	746	706	677	669	667	658	643
Julho	738	746	697	674	670	668	654	640
Agosto	738	746	691	670	670	667	654	638
Setembro	739	745	686	670	668	669	650	636

TABELA 8 - Relação quantitativa de registros de professores concursados/efetivos da UEPG, por meses e anos, período de 2017-2024

(Conclusão)

Registros de professores concursados/efetivos ativos na UEPG no período de 2017-2024								
MÊS/ ANO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Outubro	738	745	684	669	666	669	650	634
Novembro	738	743	682	669	666	667	648	631
Dezembro	737	741	676	668	665	666	646	628

Fonte: Portal da transparência UEPG (2024i). Elaborado pela autora (2025).

De acordo com os dados extraídos e organizados — nesta dissertação — por meio do Portal da Transparência (UEPG, 2024i), observa-se uma redução no número de professores efetivos ativos na instituição. Esse declínio ocorre devido a aposentadorias, falecimentos e outros fatores. Nesse sentido, o ano de 2017 iniciou com 736 professores efetivos, variando para 734 em abril, 737 em junho, 738 em julho, 739 em setembro e, encerrando, dezembro com 737 docentes. Em 2018, o mês de janeiro iniciou com 739, aumentando o número em março para 740, logo, em abril, passou para 741, alcançando em maio 744, decaindo em junho para 746, em setembro para 745, no mês de novembro para 743 e, por fim, dezembro reduzindo para o número de 741.

No ano de 2019, a quantidade de docentes efetivos era de 741 em janeiro, caindo para 739 em fevereiro, subindo para 740 em março e, em seguida, sofrendo quedas sucessivas: 733 em abril, 718 em maio, 706 em junho, 697 em julho, 691 em agosto, 686 em setembro, 684 em outubro, 682 em novembro e, finalmente, 676 em dezembro. Essa redução representa uma perda de aproximadamente 65 professores ao longo do ano, equivalente a 9% do quadro efetivo (UEPG, 2024i).

Em 2020, ano marcado pelo início da pandemia, a UEPG contava com 676 professores efetivos em janeiro, mantendo esse número até maio. Em junho, houve um pequeno aumento para 677, mas a partir de julho o quadro voltou a diminuir, chegando a 674. Em agosto e setembro, o total caiu para 670, reduzindo para 669 em outubro e novembro, e encerrando o ano com 668. A perda média anual foi de aproximadamente 8 docentes (UEPG, 2024i).

O ano de 2021 começou com 669 professores, caindo para 668 em fevereiro. Entre março e agosto, os números oscilaram entre 669 e 670. Em setembro, houve uma nova redução para 668, seguida por quedas sucessivas em outubro e novembro (666), finalizando dezembro com 665 professores efetivos. A perda anual média foi de 4 docentes.

Em 2022, janeiro começou com 668 professores. Entre fevereiro e abril, o número subiu para 669, aumentando para 671 em maio. No entanto, junho registrou uma queda para 667, seguida por oscilações nos meses seguintes: 668 em julho, 667 em agosto, 669 em setembro e outubro, 667 em novembro e 666 em dezembro. A média anual de perda foi de 2 professores.

No ano de 2023, janeiro iniciou com 666 docentes ativos. Em fevereiro, o número caiu para 665, seguido por novas quedas em março e abril (663), maio (659), junho (658), julho e agosto (654), setembro e outubro (650), novembro (648) e, por fim, dezembro encerrou o ano com 646 professores. Isso representou uma redução de aproximadamente 3%, equivalente a 20 docentes a menos no quadro.

Mais recentemente, em 2024, janeiro iniciou com 645 professores efetivos. Em fevereiro, o número subiu para 646, mas voltou a cair em março (644), abril e maio (642), junho (643), julho (640), agosto (638), setembro (636), outubro (631) e dezembro encerrou o ano com 628 docentes.

Por parte da Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI), a previsão de novos concursos públicos foi estabelecida com base no número de vagas regulamentadas, conforme mencionado no Capítulo 2. No entanto, a Portaria n.º 146/2022 autorizou apenas uma vaga por ano para a UEPG, totalizando 2 vagas. Já na Portaria n.º 055/2022, de 12 de maio, inicialmente foram previstas 3 vagas, mas uma delas foi posteriormente retirada.

Vale destacar que, segundo o Portal da Transparência da UEPG (UEPG, 2024j), em maio de 2024 havia cerca de 296 contratos ativos de professores temporários, evidenciando a crescente substituição dos docentes efetivos por contratações temporárias.

IMAGEM 12 - Quantidade de código de vaga na UEPG para os anos de 2023, 2024 e 2025

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA				
CÓDIGO DE VAGA		DE	ATE	QUANTIDADE
2023	DOC	03850-3-000	03850-3-000	1
2024		03851-3-000	03851-3-000	1

Fonte: Anexo I, quadro 2, Portaria SETI n. 146 (2022f).

Nota: Recorte para Docente Efetivo do Ensino Superior (DOC).

Conforme demonstra a imagem 12, as vagas disponibilizadas pela SETI, via Portaria n. 146 de 2022, não chegam sequer a 1% da demanda necessária para operacionalização da Universidade. Dessa forma, em concordância com as autoras, destaca-se que “[...] tanto no âmbito educacional quanto em outros setores, o Paraná adota a concepção neoliberal e segue à risca as imposições do capital internacional.” (Favaro; Semzezem; Fernandes, 2019, p. 18).

O aumento de professores temporários tem sido intensificado nos últimos anos, a tabela 9 apresenta esses dados de forma detalhada, ao tratar do quantitativo de contratos de trabalhos ativos no período de 2017 a 2024.

TABELA 9 - Relação quantitativa de registros de contratos de trabalhos ativos, referentes aos professores temporários CRES na UEPG, por meses e anos, período de 2017-2024

Registros de contratos de professores temporários ativos na UEPG no período de 2017-2024								
MÊS/ ANO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Janeiro	207	144	203	220	239	266	296	289
Fevereiro	205	165	207	245	239	288	300	280
Março	156	163	209	277	252	277	279	285
Abril	155	221	231	258	253	267	300	293
Maio	207	226	236	253	227	272	304	296
Junho	208	223	235	253	227	272	299	290
Julho	214	226	234	248	241	297	297	277
Agosto	199	214	262	239	261	300	294	275
Setembro	205	228	265	256	283	271	304	284
Outubro	211	228	265	253	282	289	307	294
Novembro	211	227	263	254	283	298	310	290
Dezembro	210	222	262	254	280	292	306	284

Fonte: Portal da transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).

Na análise dos dados quantitativos fornecidos pelo Portal da Transparência (UEPG, 2024j) e conforme destacado pela tabela 9, em janeiro de 2017 existiam 207 contratos ativos, com bastante variação durante o ano; em fevereiro registrou 205; em março reduziu 49 contratos chegando a 156, em abril totaliza 155, em maio salta para 207 contratos, em julho chega ao maior registro do ano 214, em agosto reduz novamente para 199, em setembro aumenta para 205 e em outubro e novembro registra 211 e finaliza o ano de 2017, em dezembro com o total de 210 contratos ativos.

O ano de 2018 iniciou-se com 144 contratos; em fevereiro sobe para 165, em abril salta para 221; em julho registra 226; setembro e outubro registram o maior número de contratos ativos do ano de 2018, com 228 docentes e encerra o ano com 222 contratos.

Em 2019, começou-se o ano com 203 professores(as) temporários, em janeiro; em abril, salta para 231; no mês de maio sobe mais uma proporção, indo para 236 contratos; em

agosto sobe novamente para o total de 262 contratos ativos e, em outubro, registra o maior crescimento do ano, com 265 contratos assinados. Em dezembro, já no encerramento ano letivo, a UEPG tem 262 contratos ativos de docentes temporários. (UEPG, 2024j).

O ano de 2020 iniciou com 220 contratos em janeiro; em fevereiro chega a 245; em março salta para 277; caindo em agosto para 239, aumentando em setembro para 256 e concluindo o ano em dezembro com 254 contratos ativos de professores temporários.

Já em 2021, ano da publicação da LGU, em janeiro registra-se 239 contratos ativos, aumenta em março para 252, diminui em julho para 227, em julho aumenta novamente para 241, em agosto salta para 261, em setembro registra-se 283, o maior número de contratos ativos no ano e termina em dezembro com 280 contratos ativos, o maior registro desde 2017.

Em 2022, janeiro inicia-se com 266 contratos e em fevereiro salta para 288, varia em março para 277, em abril passa para 267 e volta a crescer em julho para o total de 297, em agosto de 2022 registrou 300 contratos ativos de professores temporários, em setembro volta a diminuir para 271, em outubro sobe novamente para 289, em novembro salta para 289 e encerra o ano de 2022 no mês de dezembro com 292 contratos ativos. (UEPG, 2024j).

No ano de 2023, inicia em janeiro com 296 contratos, em fevereiro sobe para 300, cai em março para 279, salta novamente para 300 em abril, em maio registra 304, cai em agosto para 294, aumenta em setembro para 304, novembro registra 310 contratos e dezembro encerra o ano com 306 contratos ativos, este foi o ano com maiores registros.

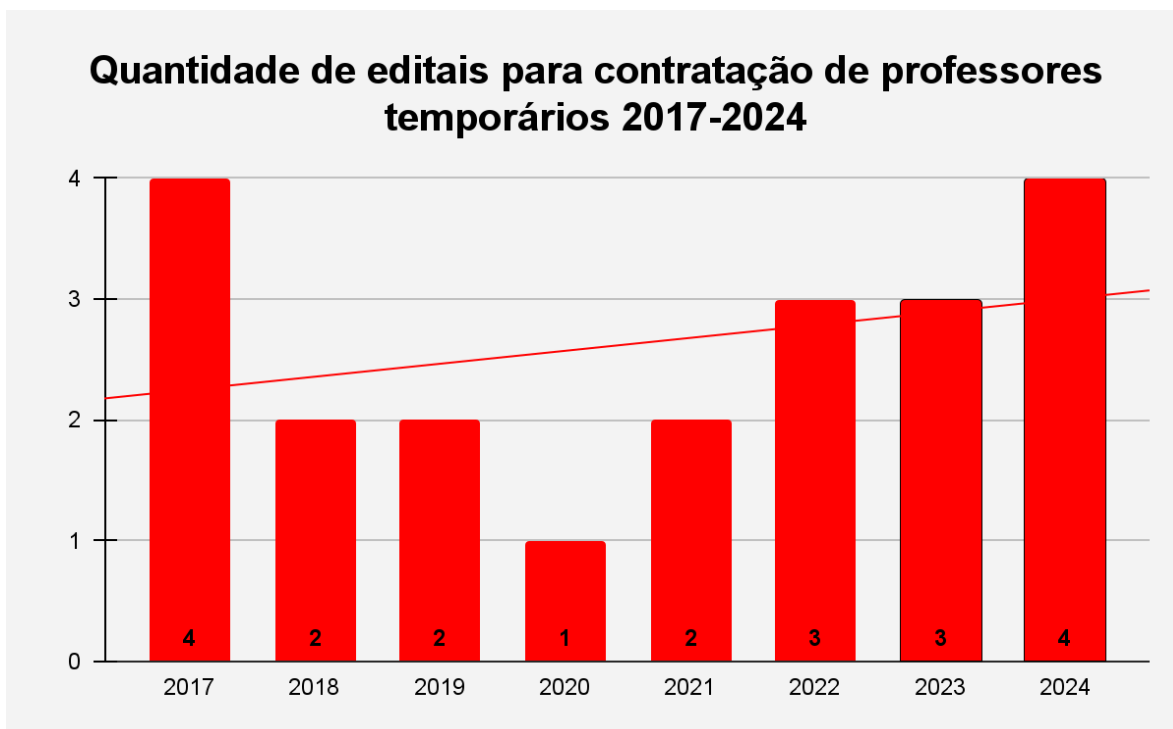
Já em 2024, janeiro registra o total de 289, em fevereiro cai para 280, aumenta em abril para 293, em maio registra 296, cai novamente em junho para 290, diminui mais um pouco em julho para 277, aumenta em setembro para 284, salta para 294 em outubro, e em novembro registra-se 290, encerra o ano de 2024 no mês de dezembro com o total de 284 contratos ativos (UEPG, 2024j).

A alta variação de contratação temporária de professores, em períodos próximos, pode ocasionar condições de trabalhos cada vez mais exaustivas e acirrar o processo de competição, deixando o ambiente acadêmico à mercê da lógica da produtividade neoliberal, além de impactar os cursos de graduação e os estudantes pela falta de professores efetivos nos quadros dos departamentos da Universidade.

Os editais públicos para a contratação de professores temporários, denominados "colaboradores" pela UEPG, referem-se, nesta pesquisa, apenas aos editais disponíveis no Portal da Transparência da universidade no período de 2017 a 2024. Editais anteriores a 2016 não estão acessíveis para consulta pública, pois o antigo site da instituição, denominado

Pitangui, foi desativado. Dessa forma, no período analisado, foram identificados 21 editais, conforme gráfico 5.

GRÁFICO 5 - Editais disponíveis para consulta pública no site oficial da UEPG, com relação de quantidade de editais de 2017 a 2024



Fonte: Dados organizados pela autora (2025) com base na tabela 7.

Nota: apenas os editais de 2017 a 2014 estão disponíveis no Portal da Transparência da UEPG. Os editais anteriores a 2017 não podem ser consultados, pois o antigo site da universidade (Pitangui) foi desativado.

Em 2017, foram realizados quatro processos seletivos para a contratação de professores temporários, conforme detalhado no Apêndice C. O primeiro edital, PRORH n.º 075/2017, formalizou os aspectos jurídicos que autorizam a aplicação do Processo Seletivo Simplificado (PSS) para docentes, com base na Constituição Federal de 1988 e no Decreto Estadual n.º 4512/2009, que regulamenta a Contratação de Pessoal em Regime Especial (CRES), conforme discutido no Capítulo 2. O Edital n.º 075/2017 destaca que a contratação ocorre “[...] para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público e tendo em vista a necessidade da continuidade do serviço público, notadamente das atividades didático-pedagógicas [...]” (UEPG, p. 1). Esse edital ofertou 9 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, especificamente no Departamento de Medicina.

O Edital PRORH n.º 077/2017 previu um total de 11 vagas, distribuídas da seguinte forma: 2 para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 3 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 3 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas e 3 para o Setor de Ciências Humanas,

Letras e Artes. Já o Edital PRORH n.º 132/2017 ofertou 7 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde.

Por fim, o Edital PRORH n.º 196/2017 abriu o maior número de vagas do ano, distribuídas da seguinte forma: 7 para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 7 para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 39 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 3 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 21 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e 4 para o Setor de Ciências Jurídicas.

Em 2018, foram publicados dois editais (Apêndice D). O primeiro, PRORH n.º 082/2018, ofertou 3 vagas para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 12 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 2 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas e 3 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes.

O segundo, PRORH n.º 191/2018, disponibilizou 5 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 8 para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 17 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 10 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 7 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e 4 para o Setor de Ciências Jurídicas.

No ano de 2019, foram publicados dois editais (Apêndice E). O Edital PRORH n.º 121/2019 ofertou 19 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 4 para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 31 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 3 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 11 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e 4 para o Setor de Ciências Jurídicas.

O Edital PRORH n.º 229/2019 disponibilizou 6 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 10 para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 34 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 2 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 10 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e 3 para o Setor de Ciências Jurídicas. Em 2020, devido à pandemia, foi publicado apenas um edital de processo seletivo (Apêndice F).

O Edital PRORH/DICON n.º 2020.274 ofertou 1 vaga para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 8 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 2 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas e 7 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes.

Em 2021, ainda sob o impacto da pandemia, foram publicados dois editais (Apêndice G). O primeiro, PRORH/DICON n.º 2021.119, ofertou 10 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 12 para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 40 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 5 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 16 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e 9 para o Setor de Ciências Jurídicas.

O segundo, PRORH/DICON n.º 2021.397, ofertou 7 vagas para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 11 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde e 11 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes.

Em 2022, houve um aumento no número de editais, totalizando três (Apêndice H). O Edital PRORH/DICON n.º 2022.65 ofertou 6 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 4 para o Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia, 15 para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 3 para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 1 para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e 1 para o Setor de Ciências Jurídicas. Os editais PRORH/DICON n.º 2022.244 e n.º 2022.631 complementaram as vagas, conforme detalhado no Apêndice I.

O ano de 2023 também apresentou três editais de contratação de professores temporários (Apêndice J). Nesse ano, houve um aumento significativo nos cadastros de reserva previstos nos editais, tornando o processo seletivo mais incerto quanto à possibilidade de convocação dos candidatos.

O Edital PRORH/DICON n.º 2023.290 disponibilizou 1 vaga para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 13 vagas para o Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia, 44 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde (sendo 2 para cadastro de reserva), 4 vagas para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 5 vagas para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, e 1 vaga de cadastro de reserva para o Setor de Ciências Jurídicas.

O Edital PROGESP/DICON n.º 2023.680 trouxe uma mudança na nomenclatura do setor de RH, que passou a se chamar Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, sob a responsabilidade da Divisão de Concursos Públicos e Testes Seletivos. Esse edital abriu 2 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais, 1 vaga para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 1 vaga para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, 2 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais e 2 vagas para o Setor de Ciências Jurídicas.

O Edital PROGESP/DICON n.º 2023.852 disponibilizou 2 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais (sendo 1 de cadastro de reserva), 10 vagas para o Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia (sendo 2 de cadastro de reserva), 16 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde (sendo 2 para cadastro de reserva), 4 vagas para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas (sendo 3 para cadastro de reserva), 10 vagas para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes (sendo 3 para cadastro de reserva) e 1 vaga para o Setor de Ciências Jurídicas (cadastro de reserva).

Em 2024, foram localizados quatro editais (Apêndice K). O Edital PROGESP/DICON n.º 2024.451 abriu 4 vagas de cadastro de reserva para o Setor de Ciências Exatas e Naturais,

4 vagas para o Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia, 13 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde (sendo 1 para cadastro de reserva), 3 vagas para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas (sendo 1 para cadastro de reserva), 4 vagas para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, e 1 vaga de cadastro de reserva para o Setor de Ciências Jurídicas.

O Edital PROGESP/DICON n.º 2024.520 abriu 12 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, no Departamento de Medicina. Já o Edital PROGESP/DICON n.º 2024.858 teve o período de inscrições de 16/10/2024 a 28/10/2024 e disponibilizou 3 vagas para o Setor de Ciências Exatas e Naturais (sendo 1 de cadastro de reserva), 7 vagas para o Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia (sendo 1 de cadastro de reserva), 15 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, 6 vagas para o Setor de Ciências Sociais Aplicadas, 15 vagas para o Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes (sendo 2 de cadastro de reserva) e 1 vaga de cadastro de reserva para o Setor de Ciências Jurídicas.

O Edital PROGESP/DICON n.º 2024.859 também teve o período de inscrições de 16/10/2024 a 28/10/2024 e abriu 15 vagas para o Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, no Departamento de Medicina.

A análise dos editais de contratação temporária revela um cenário de crescente flexibilização das relações de trabalho, impactando direitos conquistados pela classe trabalhadora. O Edital PROGESP/DICON n.º 2024.858 ilustrou essa questão ao impor que, ao efetivar sua inscrição, o candidato aceita irrestritamente as normas estabelecidas, incluindo a seguinte condição:

[...] ao efetivar sua inscrição o candidato aceita, **irrestritamente**, as normas estabelecidas neste Edital, e declara que: g) tem ciência de que, o horário de trabalho será de acordo com [...] as necessidades do órgão requisitante, podendo ser no período matutino e/ou vespertino e/ou noturno e/ou em regime de escala (UEPG, 2024, p. 2, grifo nosso).

Além disso, o Edital supracitado estabelece que “[...] o horário de trabalho será de acordo com as necessidades do órgão requisitante, podendo ser no período matutino e/ou vespertino e/ou noturno e/ou em regime de escala (UEPG, 2024, p. 3). Destaca-se ainda que o edital mais recente para os diversos setores de conhecimento da UEPG, que “[...] A aprovação do candidato não gera qualquer direito à contratação, ficando a mesma condicionada a disponibilidade financeira/orçamentária, necessidade e interesse institucional” (UEPG, 2024, p. 25).

Seguindo essa tendência de flexibilização e precarização das condições de trabalho, o Estado do Paraná não autoriza mais o pagamento de TIDE aos não integrantes da carreira. De acordo com Juraszek (2023, p. 150):

[...] o TIDE foi limitado pelo governo Beto Richa, somente docentes efetivos teriam acesso, os docentes temporários não poderiam mais solicitar. Além de criar diferenciação na carreira, logo a diferenciação salarial (55% de renda a mais), impactou em aumento e a intensidade de atividades docentes que passaram a fazer parte da dinâmica de trabalho docente nas universidades estaduais.

Contudo, as Universidades, fazendo uso de sua “autonomia”, outrora já autorizaram a concessão de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva aos professores temporários. Exemplo disso está na Política Docente da UEPG, instituída pela Resolução Universitária n. 21 de 9 de dezembro de 2013. Nesta, era autorizado o pedido e concessão de TIDE aos professores temporários em Regime de Trabalho de 40 horas semanais, em seu art. 27 admitia que:

O professor colaborador contratado em regime de 40 (quarenta) horas, **poderá ingressar com pedido de inclusão no regime TIDE** – Tempo Integral e Dedicção Exclusiva, na condição de pesquisador auxiliar em projeto de pesquisa ou supervisor em projeto de extensão ou participante de projeto integrado de ensino, pesquisa e/ou extensão, desde que atenda os seguintes requisitos:

I - demonstrar em mapa de atividades haver disponibilidade de assumir a carga horária média semanal de 6 (seis) horas para trabalho em projeto de pesquisa ou extensão ou integrado de ensino, pesquisa e/ou extensão;

II - as condições previstas nos artigos 10, 11, 12 e 13 do presente Regulamento;

III - atender as normas aprovadas na instituição que regulamentam o envolvimento de docentes em projetos de pesquisa, extensão e integrado de ensino, pesquisa e/ou extensão;

IV - ter disponibilidade mínima de 6 (seis) meses de contrato para execução do projeto de pesquisa ou extensão ou integrado de ensino, pesquisa e/ou extensão (UEPG, 2013, p. 14, grifo nosso).

Em 27 de julho de 2017, o Tribunal de Contas do Estado do Paraná (TCE-PR) assegurou, sob forma de jurisprudência, que o Tempo Integral e Dedicção Exclusiva (TIDE), enquadra-se como gratificação. A revisão desse entendimento determinou que o TIDE “[...] possui natureza de ‘verba transitória e contingente’” (SINDUEPG, 2017). Diante dessa decisão, o SINDUEPG convocou uma assembleia docente para discutir os prejuízos dessa interpretação do TCE/PR para os professores na Educação Superior Pública. O movimento sindical defendeu que fosse mantida a interpretação do TIDE como “regime de trabalho”, conforme entendimento do Estado ao longo dos últimos 20 anos (SINDUEPG, 2017). No entanto, apesar dos pedidos de revisão por parte dos sindicatos das IEES do Paraná, a decisão do TCE foi mantida até o ano de 2018, período em que “[...] com a publicação da Lei Estadual nº 19.594/18, alterou-se o panorama fático e jurídico que embasou os acórdãos nº

2847/16 (Uniformização de Jurisprudência) e nº 3419/17 (Consulta) do TCE-PR; e, portanto, o TIDE agora deve ser considerado como regime de trabalho.” (TCE/PR, 2018, n.p).

A direção do SINDUEPG, em 2017, argumentou que “[...] na verdade os ataques (tanto à carreira docente, quanto à autonomia de gestão universitária) fazem parte de um projeto de desmonte do sistema de ensino superior público do estado” (SINDUEPG, 2017). Em continuidade a essa política, em 2021, a LGU, formalizou o não-pagamento do Tempo Integral e Dedicção Exclusiva (TIDE) aos professores temporários, estabelecendo que, em seu art. 17, § 2º, que: “[...] veda a concessão do Regime de TIDE a professor não pertencente ao quadro de servidores efetivos da instituição” (Paraná, 2021).

Essa restrição tem sido um dos principais fatores de precarização das condições de trabalho dos professores temporários, uma vez que diferencia docentes que exercem as mesmas funções, criando distintas condições laborais e fragmentando ainda mais a luta docente. Como observa Leitão (2023, p. 30), “a racionalidade neoliberal também orienta a transferência dos riscos da atividade econômica, do capitalista para o trabalhador, o que se reflete na tendência das chamadas políticas de flexibilização e precarização, das quais a reforma trabalhista de 2017 no Brasil é um exemplo claro”.

No contexto da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG), seu Estatuto e Regimento Geral (2024b) determinam, conforme o “art. 199, § 2º: (que) [...] a contratação de Professor Colaborador, obedecidas às condições estabelecidas em lei, **será para atender, essencialmente, atividades de ensino**, podendo, a juízo da Instituição, desenvolver atividades de pesquisa e extensão” (UEPG, 2024b, p. 48). Essa normatização escancara o recuo da administração da UEPG na busca por cumprir aquele que é o alicerce da existência da universidade pública: o tripé ensino, pesquisa e extensão. Com isso a integração dessas atividades fica cada vez mais fragilizada; de modo a se negar a possibilidade de concessão do TIDE a esses docentes, uma vez que, conforme as próprias regras do TIDE, a atuação nesses três eixos é um requisito obrigatório.

Diante desse cenário, a flexibilização do trabalho docente, que, em tese, deveria proporcionar maior adaptabilidade e alternativas ao modelo tradicional, acaba se traduzindo em maior precarização e perda de direitos. Como aponta Leitão (2023, p. 23), “[...] flexibilização, tem-se que sua justificativa seria a capacidade de adaptação humana e alternativas a um trabalho rotineiro e repetitivo, tal como acontecia no fordismo. Contudo, o que se observa é que a flexibilização caminha sempre em direção à precarização e à perda de direitos e garantias do trabalhador.

Para o Comando Sindical Docente do Paraná (CSD), a tratativa do Governo de Estado do Paraná excluiu e fragmentou os professores para a luta docente por melhores condições de trabalho, uma vez que:

[...] o governo adota artifícios paliativos, como o recente PL 586/2024, que estende o auxílio-alimentação a algumas categorias, incluindo docentes do ensino superior. No entanto, essa medida quebra a isonomia e contribui para o desmonte das carreiras, como a carreira docente. A quebra de isonomia é evidente: o benefício não contempla aposentados nem os docentes em contratos temporários (CRES), que representam mais de um terço do corpo docente das universidades estaduais. Isso significa que milhares de trabalhadores em situações de maior vulnerabilidade estão excluídos. Essa exclusão é injusta e injustificável. Vale lembrar que o pagamento de auxílio-alimentação a temporários é permitido por lei e já é prática em vários estados do país (CSD, 2024b, p. 1).

Destaca-se que, além da impossibilidade de receber o TIDE, os professores temporários também são impedidos de receber outras gratificações não incluídas no salário base. Em dezembro de 2024, o Supremo Tribunal Federal decidiu, por unanimidade, que “[...] reafirmou seu entendimento predominante de que as gratificações pagas a servidores efetivos (estatutários) não podem ser estendidas a servidores temporários” (STF, 2024). Dessa forma, o Governo do Estado do Paraná ancora-se nessa prerrogativa legal burguesa para privar e fragmentar os professores nas suas condições de trabalho.

Nesse contexto, a reivindicação pelo pagamento do auxílio-alimentação aos professores da Educação Superior é uma reivindicação sindical antiga. Contudo, o projeto de lei correspondente exclui tanto os professores temporários quanto os aposentados, intensificando a fragmentação da categoria. Esse tipo de medida contribui para o enfraquecimento da luta por melhores condições de trabalho, pois desloca as reivindicações para tratativas conciliatórias com o governo estadual, que concede apenas benefícios pontuais, em vez de direitos estruturais. Dessa forma, a política neoliberal impõe suas diretrizes, pautadas na flexibilização e no enfraquecimento das garantias trabalhistas. Como destaca Antunes (2022, p. 146), na atualidade existe grande dificuldade de adesão dos trabalhadores aos sindicatos, sejam por questões burocráticas, sejam por questões de negociações que não englobam a coletividade, e que “[...] o desafio mais urgente e ao mesmo tempo mais imediato em nossos dias é *exigir em todas as suas formas e modalidades de trabalho*, condição mínima para que sejam garantidas ao menos coágulos de dignidade na *atividade laborativa*”.

Assim, o que deveria ser uma medida para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, tornou-se a principal estratégia da universidade para manter suas atividades. Dessa forma, relacionam-se as categorias destacadas no capítulo um e dois

sobre os avanços do capital e sua política neoliberal, uma vez que, a forma de organização do trabalho na atualidade, tem sido impactado pela lógica da mais-valia e do constante avanço dos enxugamentos dos recursos públicos com Educação, com a ampliação da terceirização e da privatização da extensão, da pesquisa e do ensino, tripé este abalado na Educação Superior Pública Brasileira, como consequência a estes fatos. Nesse aspecto, conforme destacado na revisão de literatura, o crescimento do número de professores temporários na UEPG também é uma realidade preocupante. No item 3.3, essa questão será analisada com base na distribuição dos docentes pelos setores e departamentos da instituição.

3.3 O AUMENTO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS POR SETORES E SEUS RESPECTIVOS DEPARTAMENTOS, NO PERÍODO DE 2017-2024.

Os professores temporários têm aumentado no quadro geral de docentes da UEPG. Esse é um dado preocupante ao observarmos o quantitativo de vagas e a quantidade de editais disponibilizados para contratação. Ainda, este processo relaciona-se ao “[...] movimento de reestruturação capitalista [que] combinou diferentes modelos produtivos, de acordo com as condições exigidas em cada conjuntura, subordinando as relações de trabalho e as relações sindicais à ordem do capital. (Favaro; Semzezem; Fernandes, 2019, p. 3, grifo nosso).

Nesse aspecto, Mészáros (2011, p. 179) corrobora a discussão ao destacar que “[...] as mediações de segunda ordem do capital constituem um círculo vicioso do qual aparentemente não há fuga. Pois [...] se interpõem, como ‘mediações’, em última análise destrutiva da ‘mediação primária’, entre os seres humanos e as condições vitais para a sua reprodução, a natureza”. Para Darcoletto (2006, p. 4, grifo da autora) “[...] neste sistema, as mediações de primeira ordem são interrompidas, dando lugar às *mediações de segunda ordem*, as quais privam o homem das suas possibilidades de desenvolvimento e, portanto, da humanização que lhe é imanente”. Desse modo, Favaro, Semzezem e Fernandes, (2019, p. 13) destacam que o reordenamento do capital contribui para “[...] a precarização e flexibilização do trabalho, a destituição de direitos, a desresponsabilização do Estado no âmbito social e a prevalência da mercadorização nas diversas esferas da vida social, entre elas a educação e o ensino superior.”

Nessa conjuntura, o aumento de professores temporários tem sido utilizado pelas universidades estaduais para conter o quadro crítico gerado pelo desmonte da educação pública. Esse cenário pode indicar o início de duas realidades: a primeira, é a possibilidade de criação de cargos extintos de professores dentro da próxima década nos setores e departamentos da UEPG, decorrente da falta de concursos públicos para suprir o quadro

defasado. A segunda é a tendência à terceirização e privatização da educação superior paranaense. Não à toa, o pedido de contratação de professores temporários obedece às exigências previstas na LGU, levando em consideração a carga horária disponibilizada. No entanto, a LGU reitera, em seu art. 21, § 2º, que “[...] veda a contratação de pessoal por tempo determinado para suprir vacâncias de cargos em extinção” (Paraná, 2021). Neste texto, apresenta-se dados quantitativos encontrados para análise, os quais revelam o rigoroso processo seletivo, a intensificação de professores temporários nos setores e departamentos da universidade a favor do sistema metabólico da capital (Mészáros, 2019). A imagem 13 apresenta como o pedido de professores temporários é realizado e publicado no Diário Oficial do Paraná.

IMAGEM 13 - Pedido da UEPG para contratação de professores temporários em 2024.

PORTARIA R. - Nº 2024.343					53049/2024
O REITOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, considerando os termos do expediente autuado no Sistema Eletrônico de Informações da Universidade Estadual de Ponta Grossa, onde se consubstanciou no Processo nº 24.000030488-5, ad referendum do Conselho de Administração,					
R E S O L V E:					
Art. 1º Autorizar a abertura de Processo Seletivo Simplificado, objetivando a contratação de 16 (dezesseis) Professores Colaboradores, não integrantes da carreira docente, no regime de 20 (vinte) horas semanais, e de 13 (treze) Professores Colaboradores, não integrantes da carreira docente, no regime de 40 (quarenta) horas semanais, na Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, conforme quadro abaixo:					
SETOR	RT 20H		RT 40H		
SEXATAS	2 - CR	40h	3 - CR	120h	
SECATE	2	40h	2	80h	
SEBISA	7	140h	5 (1-CR)	200h	
SECISA	1	20h	2 (1-CR)	80h	
SECIHLA	3	60h	1	40h	
SECJUR	1	20h	-	-	
TOTAL	16	320h	13	520h	
Art. 2º Aprovar o valor da taxa de inscrição de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para a realização do Processo Seletivo Simplificado para Professor Colaborador, não integrante da carreira docente, na UEPG.					

Fonte: Diário Oficial do Paraná (Paraná, 2024, p. 9).

Nota: Divisão de Suplemento de Concursos Públicos de 20 de maio de 2024.

Diante disso, crescem os números de contratações de professores temporários na UEPG. No período de 2017 a 2024, registrou-se um salto na quantidade de professores, o que demonstra a tendência a uma flexibilidade contratual. Inicialmente, a contratação de professores temporários tinha como principal objetivo substituir docentes ausentes. No entanto, essa finalidade tornou-se exceção. Atualmente, as contratações estão voltadas para preencher a carga horária de disciplinas da graduação que estão sem professores efetivos. Para o CSD (2024a, p. 10):

Um dos efeitos mais nefastos da LGU tem sido sobre as condições de trabalho, que têm acentuado a precarização, a sobrecarga e levado ao adoecimento dos docentes nas IEES. Paralelamente, tem forçado a quebra da isonomia, uma vez que estabelece a professores temporários atividades em condições insustentáveis e limita estes docentes ao ensino, inviabilizando que usufruam do direito de fazer cumprir o tripé

ensino, pesquisa e extensão, fundamento da universidade, o que implica em prejuízo não apenas a estes docentes, mas às próprias universidades.

No período comparativo de setembro de 2017 a setembro de 2024, o setor de Ciências Humanas Letras e Artes, em seus respectivos departamentos, demonstraram um aumento crescente na contratação de professores temporários. A tabela 10 contempla os dados encontrados.

TABELA 10 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Humanas, Letras e Artes, na comparação anual do período de 2017-2024.

Departamento/ Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Depto. de Artes	9	12	13	11	15	15	15	13
Depto. de Educação	6	9	11	12	16	15	14	13
Depto. de História	10	9	11	11	12	12	12	10
Depto. de Estudos da Linguagem	16	18	19	19	16	21	22	26
Depto. de Pedagogia	9	9	13	10	16	17	15	15

Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo anual do mês de setembro de 2017 a 2024 como referência, registros de contratos ativos de professores temporários.

O departamento de Artes, em setembro de 2017, possuía nove contratos de professores temporários ativos. Esse número aumentou para 15 contratos ativos em 2021, sendo que 13 professores eram temporários. Isso se explica pelo fato de que dois professores assumiram dois contratos de 20 horas. Em 2023, dos 15 contratos ativos, cinco professores passaram a ter dois contratos de 20 horas. Em 2024, o total de contratos ativos foi de 13, dos quais três professores possuíam dois contratos de 20 horas. Todos os em regimes de trabalhos ocupados pelos temporários no departamento de Artes são de 20 horas. No entanto, há casos em que professores acumulam dois contratos, totalizando, 40 horas semanais. Comparando setembro de 2017 com 2024, observa-se um aumento aproximado de 44,4% no número de contratações.

QUADRO 9 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Artes (2017-2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
77/2017:	• Teclado e Prática Musical Diversificada- 20 horas; • Produções e Práticas Artísticas em Artes Visuais e História das Artes Visuais- 20 horas;
196/2017:	• Canto Coral e Práticas Musicais Diversificadas- 20 horas; • Estágio Curricular Supervisionado e Educação Musical- 20 horas; • Estágio Supervisionado e Metodologia do Ensino de Artes Visuais- 20 horas; • Produção e História da Arte - 20 horas; • Teoria Musical, Harmonia e Prática Musical Diversificada- 20 horas;

QUADRO 9 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Artes (2017-2024)

(Conclusão)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
191/2018:	• Artes Visuais: História, Produção, Ensino e Formação de Professores - 20 horas; • Teclado e Música e Tecnologia- 20 horas; • Educação Musical - 20 horas; • Canto Coral, Práticas Instrumentais em Grupo e Pesquisa- 20 horas;
229/2019:	• Formação de Professores em Artes Visuais e História Das Artes Visuais- 20 horas; • Canto Coral e Educação Musical- 40 horas; • Estágio Curricular Obrigatório em Música- 20 horas; • Teoria e Percepção Musical- 20 horas;
2020.274:	• Canto Coral e Matérias Teórico-Musicais- 20 horas;
2021.119	• Educação musical e pesquisa em música- 20 horas; • Fundamentos e práticas educacionais em artes visuais- 20 horas; • Fundamentos e processos poéticos em artes visuais- 20 horas; • Pesquisa e ensino de artes visuais- 20 horas; • Teclado e prática musical em grupo- 20 horas; • Teoria e história das artes visuais- 20 horas;
2022.65:	• Estágio curricular obrigatório em música- 20 horas;
2022.631:	• Disciplinas Teórico-Musicais e Canto Coral- 20 horas; • Fundamentos e Práticas Educacionais em Artes Visuais- 20 horas;
2023.290:	• Processos poéticos e o ensino em artes visuais- 20 horas;
2023.680:	• Formação de professores em música: ensino, pesquisa e extensão- 20 horas;
2024.451:	• Estágio Curricular Supervisionado em Música- 20 horas; • Produção Artística e Fundamentos da Linguagem Visual- 20 horas;
2024.858:	• Fundamentos teóricos e práticas educacionais em artes visuais- 20 horas; • Educação musical e disciplinas teórico-musicais- 20 horas; • Piano coletivo e metodologia de pesquisa- 20 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Educação, em setembro de 2017, contava com seis professores temporários, sendo dois em regime de trabalho de 40 horas e 4 em regime de 20 horas. Em 2018, o número subiu para nove contratos ativos, todos de 20 horas, com um professor acumulando dois contratos. Já em 2019, esse número aumentou para 11 contratos ativos. Em 2021, houve um salto para 16 contratos ativos de 20 horas, sendo dois deles ocupados pelo mesmo professor.

No mesmo período de comparação, em 2022, o número de contratos caiu para 15, com dois professores acumulando dois contratos de 20 horas. Já em 2024, registraram-se 13 contratos temporários, sendo 12 em regime de 20 horas e um em regime de 40 horas. Comparando os anos de 2017 e 2024, observa-se um aumento de 116,67% no número de contratos ativos de professores temporários.

QUADRO 10 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Educação (2017 - 2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Fundamentos da Educação- 20 horas; • Política Educacional - 20 horas; • Psicologia da Educação- 20 horas;
82/2018:	• Política Educacional - 20 horas;
191/2018	• Psicologia da Educação- 20 horas; • Fundamentos da Educação- 20 horas;
229/2019:	• Sociologia- 20 horas; • Fundamentos da Educação- 20 horas; • Política Educacional- 20 horas;
2021.119:	• Educação inclusiva e diversidade- 20 horas; • Psicologia- 20 horas; • Psicologia da educação- 20 horas;
2021.397:	• Fundamentos Filosóficos e Sociológicos- 20 horas; • Política Educacional- 20 horas;
2022.631:	• Fundamentos da Educação- 20 horas; • Fundamentos Teóricos da Educação Infantil- 20 horas; • Política Educacional- 20 horas; • Psicologia, Relações Humanas e Processos de Aprendizagem- 20 horas;
2022.852:	• Filosofia- 40 horas; • Sociologia- 40 horas;
2024.858:	• Filosofia da educação- 20 horas; • Fundamentos da educação- 20 horas; • Política educacional- 20 horas; • Psicologia- 20 horas; • Psicologia da educação- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de História, em 2017, registrou 10 contratos ativos, dos quais nove eram em regimes de trabalho de 20 horas e um em regime de 40 horas. Em 2020, aumentou para 11 contratos de professores temporários de 20 horas. Em 2021 registrou 12 contratos em regime de 20 horas. Destes, três professores tinham dois contratos de 20 horas. Em 2024 retornou para 10 contratos ativos, mas destes, sete eram de 20 horas e três contratos de 40 horas. Não houve professores com dois contratos ativos nesse período.

QUADRO 11 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de História (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Ensino de História- 20 horas; • História, Cultura e Identidades - 20 horas;
191/2018:	• História, Cultura e Identidades - 20 horas;
229/2019:	• Estágio Supervisionado em História- 20 horas;
2021.119:	• História: Pesquisa e Ensino- 20 horas;
2021.397:	• Acervos, Lugares de Memória e Ensino de História- 20 horas.
2022.631:	• Estágio Supervisionado em História- 20 horas;
2023.852:	• História: Ensino e Pesquisa- 40 horas;
2024.858:	• Memória, patrimônio e ensino de história- 40 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Estudos da Linguagem, em setembro de 2017 registrou 16 contratos ativos, dos quais 13 eram contratos de 20 horas e 3 em regime de 40 horas, em 2018 chegou a 18, neste período foram 15 contratos de 20 horas e 3 contratos de 40 horas, 2 professores possuíam 2 contratos de 20 horas ativos. Em 2020 registrou 19 contratos ativos, 11 deles em regime de 40 horas e 8 em regime de trabalho de 20 horas, neste dado apenas 1 professor exercia 2 contratos de 20 horas. Em 2023 chegou a 22, 15 em regime de 20 horas, com 3 professores com 2 contratos de 20 horas e 7 contratos de 40 horas. Em 2024 registrou 26 contratos ativos de professores temporários, 18 contratos de 20 horas, com um professor com 2 contratos e 8 contratos de 40 horas, registrando um aumento de aproximadamente 62,5% em relação ao ano de 2017. As disciplinas correspondentes estão organizadas conforme distribuição dos editais:

QUADRO 12 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Estudos da Linguagem (2017-2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
77/2017:	• Língua Inglesa e Inglês Instrumental- 40 horas;
196/2017:	• Estágio Supervisionado em Língua Portuguesa e Línguas Estrangeiras - 40 horas; • Língua Brasileira de Sinais - I- 20 horas; • Língua Brasileira de Sinais - II - 40 horas; • Língua Francesa- 20 horas; • Linguística e Língua Portuguesa- 40 horas;
121/2019:	• Língua Inglesa- 40 horas; • Língua Portuguesa e Linguística- 20 horas; • Literaturas de Língua Portuguesa e Teoria Literária- 20 horas; • Literaturas de Língua Portuguesa e Teoria Literária I- 40 horas;
229/2019:	• LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais- 40 horas; • Linguística e Língua Portuguesa- 40 horas; • Língua Espanhola, Literaturas de Língua Espanhola e Práticas Em Língua Espanhola- 20 horas; • Estágio Supervisionado em Língua Portuguesa e Línguas Estrangeiras- 40 horas; • Língua Inglesa e Língua Inglesa Instrumental- 40 horas;
2020.274:	• Língua e Literatura Francesa - 20 horas;
2021.397:	• Estágio de Língua Inglesa e Língua Portuguesa e Práticas- 20 horas; • Estudos da Linguagem- 20 horas; • Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS- 40 horas; • Língua Espanhola e Literaturas de Língua Espanhola Estágio de Língua Espanhola Práticas Articuladoras- 20 horas; • Língua Inglesa e Língua Inglesa Instrumental- 20 horas; • Língua Inglesa e Língua Inglesa Instrumental e Práticas- 40 horas; • Língua Portuguesa e Linguística- 40 horas; • Literaturas de Língua Portuguesa e Teoria Literária- 40 horas;

QUADRO 12 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Estudos da Linguagem (2017-2024)

(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2022.631:	• Estágio de Língua Portuguesa, Estágio de Língua Inglesa, Práticas I, II, III e IV- 20 horas; • Língua, Literatura, Estágio e Práticas de Língua Francesa- 20 horas;
2023.852:	• Língua Brasileira de Sinais- 40 horas; • Língua e Literatura Francesa, Estágio de Língua Francesa e Práticas Articuladoras- 20 horas; • Língua Espanhola, Literaturas de Língua Espanhola, Estágio de Língua Espanhola e Práticas Articuladoras- 20 horas; • Língua Inglesa, Língua Inglesa Instrumental e Práticas- 40 horas; • Linguística e Língua Portuguesa- 20 horas; • Literaturas de Língua Portuguesa, Teoria Literária e Prática de Ensino de Literatura- 40 horas;
2024.451:	• Estágio de Língua Portuguesa, Estágio de Língua Inglesa e Práticas- 20 horas; • Língua Brasileira de Sinais- 40 horas;
2024.858:	• Língua Inglesa e Língua Inglesa Instrumental- 20 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Pedagogia, em setembro de 2017, contava com nove contratos temporários, sendo oito no regime de 20 horas e um em regime de 40 horas. Em 2019, esse número saltou para 13, com nove contratos de 20 horas e quatro em regime de 40 horas. Em 2021, houve um aumento para 16 contratos, sendo 12 em regime de 20 horas, com um professor acumulando dois contratos, e quatro em regime de 40 horas. Em 2022, o total chegou a 17 contratos, dos quais 13 eram de 20 horas, incluindo três professores com dois contratos ativos, e quatro de 40 horas. Em 2024, o número de contratos temporários diminuiu para 15, sendo sete contratos de 20 horas, com um professor acumulando dois contratos, e oito contratos de 40 horas. Comparando os períodos de 2017 e 2024, registrou-se um aumento de 44,4% no número de contratos temporários.

QUADRO 13 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Pedagogia (2017 -2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Estágio Curricular Supervisionado em Docência nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 40 horas;
82/2018:	• Estágio Curricular Supervisionado em Docência na Educação Infantil - 20 horas;
121/2019:	• Didática- 20 horas • Estágio Supervisionado em Docência nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 40 horas • Estágio Supervisionado em Gestão Educacional- 20 horas; • Estágio Supervisionado em Gestão Educacional I- 40 horas
229/2019:	• Fundamentos Teórico-Metodológicos do Ensino de História e Geografia na Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 20 horas;

QUADRO 13 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Pedagogia (2017 -2024)

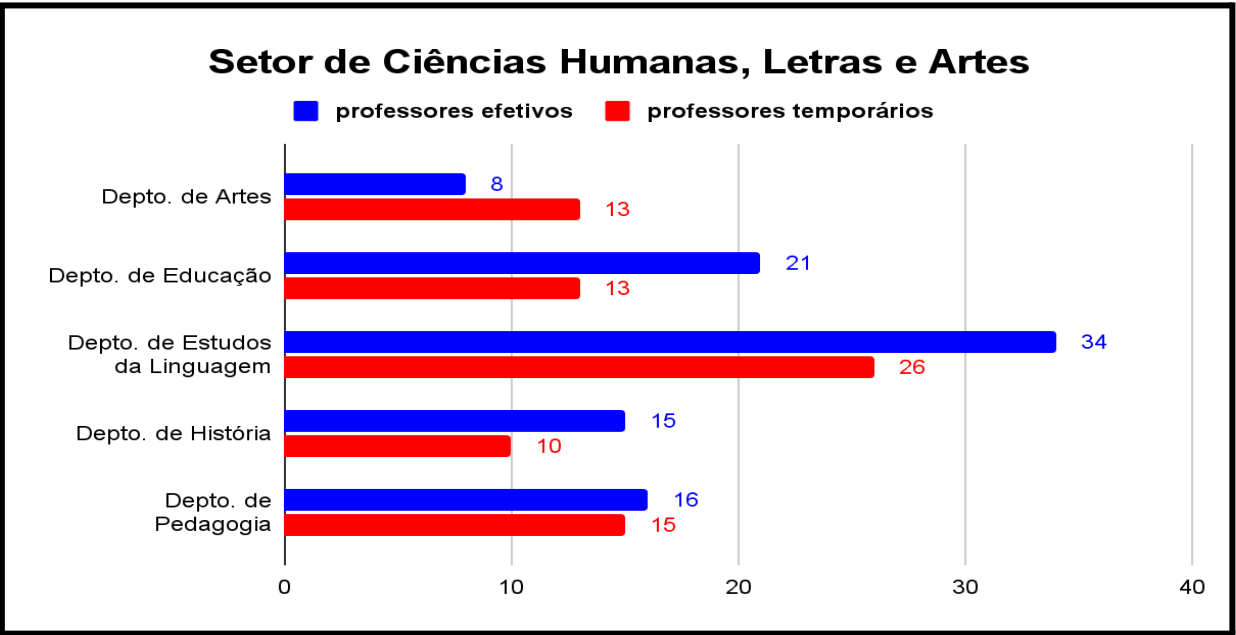
(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2020.274:	● Estágio Supervisionado em Gestão Educacional- 20 horas;
2021.119:	● Didática- 20 horas; ● Estágio Curricular Supervisionado dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 40 horas; ● Gestão Educacional na Educação Básica- 20 horas;
2022.631:	● Estágio Curricular Supervisionado em Gestão da Educação I- 20 horas; ● Estágio Curricular Supervisionado em Gestão da Educação II- 40 horas; ● Fundamentos Teórico-Metodológicos em História e Geografia- 20 horas;
2023.290:	● Didática- 20 horas ● Estágio Supervisionado em Docência na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 40 horas;
2023. 852:	● Pesquisa e Prática Pedagógica- 40 horas;
2024.858:	● Estágio Curricular Supervisionado Educação Infantil - Creche- 40 horas; ● Estágio Curricular Supervisionado em Gestão Educacional I- 20 horas; ● Estágio Curricular Supervisionado em Gestão Educacional II- 40 horas; ● Fundamentos Teórico-Metodológicos do Ensino de História e Geografia Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

Em relação ao quantitativo de professores efetivos e quantidade de contratos temporários ativos, os dados do setor ficaram organizados conforme gráfico 6.

GRÁFICO 6 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024



Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024). Elaborado pela autora (2025).

Nota: Comparativo de professores concursados/efetivos com professores temporários-CRES, período setembro de 2024.

O setor de Ciências Jurídicas, na análise de dados revelou o quantitativo de contratos ativos de professores temporários em seus respectivos departamentos, conforme os dados apresentados na tabela 11.

TABELA 11 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Ciências Jurídicas, na comparação anual do período de 2017-2024.

Departamento/ Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Depto. de Direito das Relações Sociais	0	2	5	5	8	7	5	4
Depto. de Direito do Estado	2	6	7	8	10	9	13	9
Depto. de Direito Processual	3	3	7	7	6	8	9	8

Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).

Nota: Comparativo anual do mês de setembro de 2017 a 2024 como referência, registros de contratos ativos de professores temporários.

O departamento de Direito das Relações Sociais, em setembro de 2017, não teve registros de contratos ativos no portal da transparência. Em 2018, foram registrados dois contratos de 20 horas. Em 2019, esse número saltou para cinco contratos de 20 horas. Em 2021, o total chegou a oito contratos no mesmo regime de trabalho, enquanto em 2022 houve uma leve redução para sete contratos. Em 2023, o número de contratos caiu para cinco e, em 2024, foram registrados quatro contratos temporários, todos em regime de 20 horas. Como em 2017 não houve contratos, a comparação para este departamento considera os anos de 2018 e 2024, registrando um aumento de 100% na contratação de professores temporários.

QUADRO 14- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento das Relações Sociais (2018-2023)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
191/2018:	• Direito Civil - 20 horas; • Noções de Direito - 20 horas;
229/2019:	• Noções de Direito- 20 horas;
2021.119:	• Instituições de Direito- 20 horas
2023.680:	• Noções de Direito- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Direito do Estado, em 2017, tinha 2 contratos de 40 horas ativos, em 2018 saltou para seis, sendo cinco em regime de 20 horas e um em regime de 40 horas. Em 2020, cresceu novamente para oito de 20 horas. Destes, um professor possuía dois contratos de 20 horas ativos, em 2021 registrou 10 contratos de 20 horas. Em 2023 aumentou para 13 contratos de 20 horas, com um professor com dois contratos de 20 horas ativos. Em 2024 registrou nove contratos de 20 horas ativos. Registrando, portanto, aumento de 350% na comparação de 2017 e 2024.

QUADRO 15 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Direito do Estado (2017 - 2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Introdução ao Estudo do Direito - 20 horas; • Direito Constitucional - 20 horas;
191/2018:	• Introdução ao Estudo do Direito - 20 horas;
229/2019:	• Direito Constitucional- 20 horas;
2021.119	• Direito Constitucional- 20 horas;
2022.631	• Introdução ao Estudo do Direito- 20 horas.
2023.852:	• Direito Constitucional- 20 horas;
2024.858:	• Direito Constitucional- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Direito Processual, em 2017, contava com três contratos de 40 horas. Em 2019, aumentou para sete, sendo quatro em regime de 20 horas, com dois professores com dois contratos ativos de 20 horas e três em regime de 40 horas. Em 2022, aumentou para oito, dos quais sete eram regimes de 20 horas e um contrato em regime de 40 horas. Em 2024, manteve-se oito contratos de 20 horas ativos. No período de análise de 2017 e 2024, registrou aumento de 166% de aumento de contratos ativos de professores temporários neste departamento.

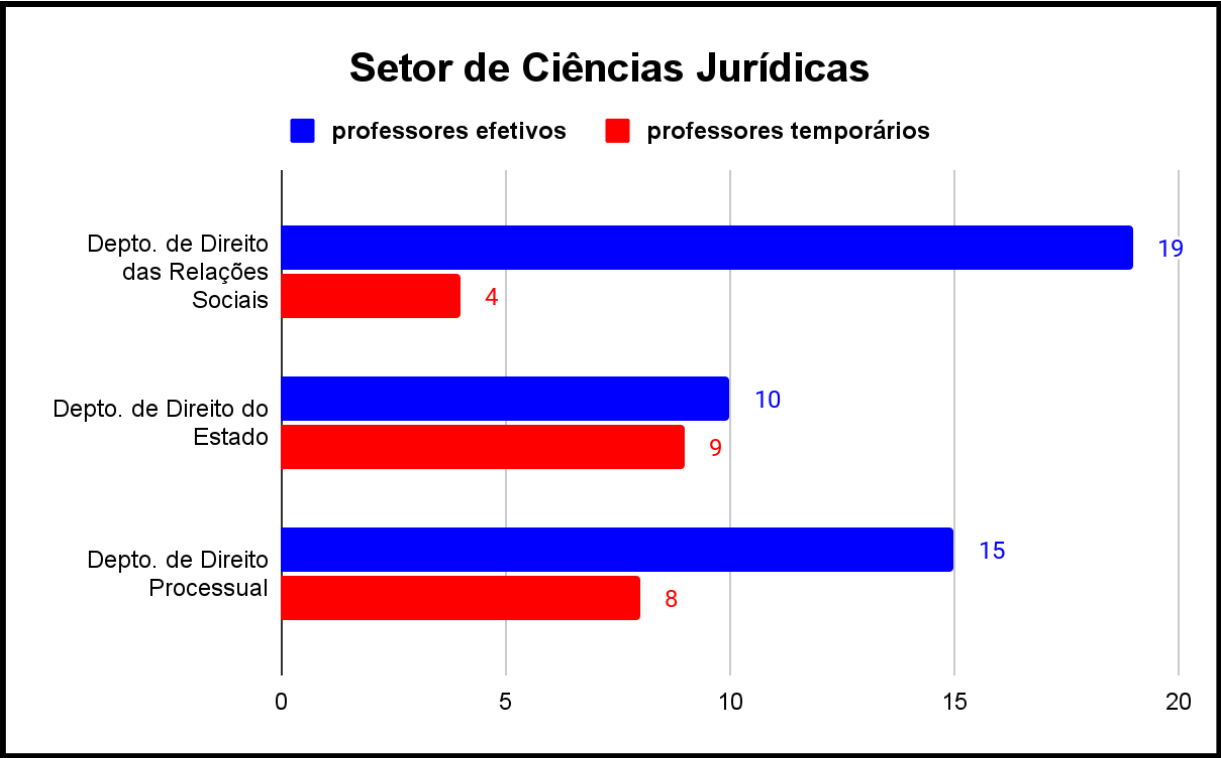
QUADRO 16 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Direito Processual (2017 - 2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Prática Forense Civil- 40 horas
121/2019:	• Prática Forense Civil- 20 horas; • Prática Forense Penal- 20 horas;
229/2019:	• Estágio de Prática Forense Civil - 40 horas
2021.119:	• Estágio de Prática forense Penal- 20 horas.
2022.65:	• Estágio de prática forense civil II- 20 horas.
2023.290:	• Estágio de prática forense penal- 20 horas.
2024.451:	• Estágio de Prática Forense Civil- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

Ao apontar a quantidade de professores efetivos e contratos de professores temporários, o gráfico 7 auxilia na compreensão de como ficou esta relação para o caso do setor de Ciências Jurídicas.

GRÁFICO 7 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Jurídicas e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024



Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo de professores concursados/efetivos com professores temporários-CRES, período setembro de 2024.

No setor de Ciências Sociais Aplicadas, os registros das análises se deram na seguinte composição, conforme tabela 12.

TABELA 12 – Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no Setor de Ciências Sociais Aplicadas, na comparação anual do período de 2017-2024

Departamento/ Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Depto. de Administração	9	5	0	0	0	4	6	7
Depto. de Contabilidade	3	3	4	4	5	3	4	5
Depto. de Economia	3	3	4	5	4	4	5	5
Depto. de Jornalismo	7	5	8	7	7	5	7	7
Depto. de Serviço Social	4	4	5	7	9	8	6	6
Depto. de Turismo	1	2	1	0	0	1	1	1

Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo anual do mês de setembro de 2017 a 2024 como referência, registros de contratos ativos de professores temporários.

O departamento de Administração, em 2017 registrou nove contratos de 20 horas, em 2019 a 2021 não teve contratos temporários ativos, em 2022 totalizou quatro contratos em regime de trabalho de 20 horas, em 2023 aumentou para seis de 20 horas e em 2024 contabilizou sete contratos ativos de 20 horas, com um professor com dois contratos de 20

horas. Registrando, portanto, diminuição de 22% na contratação de professores temporários na comparação entre 2017 e 2024.

QUADRO 17- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Administração (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Administração Geral - 20 horas
2022.65:	• Administração Geral - 20 horas
2023.290	• Comércio Exterior - 20 horas; • Finanças- 20 horas;
2024.451:	• Administração Geral - 20 horas
2024.858:	• Comércio Exterior - 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Contabilidade, em setembro de 2017, possuía três contratos temporários: um com carga horária de 20 horas e dois com carga horária de 40 horas. Em 2019, esse número aumentou para quatro, sendo dois professores com contratos de 20 horas e dois com contratos de 40 horas. Em 2021, o total chegou a cinco contratos, com três docentes em regime de 20 horas e dois em regime de 40 horas. Em 2023, houve uma redução para quatro contratos, distribuídos da seguinte forma: um professor com contrato de 20 horas e dois professores com contratos de 40 horas. Já em 2024, foram registrados cinco contratos ativos, sendo três de 20 horas e dois de 40 horas. Além disso, a análise aponta que um professor possui simultaneamente um contrato de 40 horas e outro de 20 horas, totalizando 60 horas semanais contratadas.

QUADRO 18- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Contabilidade (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
77/2017:	• Contabilidade Geral- 40 horas; • Contabilidade Geral - I - 20 horas;
191/2018:	• Contabilidade Geral - 40 horas; • Contabilidade Geral I- 20 horas;
2021.119:	• Contabilidade Societária I- 20 horas; • Contabilidade Societária II- 40 horas;
2023.290:	• Contabilidade Geral- 40 horas;
2023.852:	• Contabilidade Geral II- 20 horas;
2024.858:	• Contabilidade Geral I- 20 horas; • Contabilidade Geral II- 40 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Economia, em 2017, registrou três contratos ativos, sendo dois em regime de 40 horas e um em regime TIDE. Em 2019, esse número aumentou para quatro, com

três contratos de 20 horas e um em regime de trabalho de 40 horas. Em 2020, o total subiu para cinco, sendo três de 20 horas e dois em regime de 40 horas. Já em 2024, o número de contratos ativos aumentou para cinco, sendo quatro em regime de 40 horas e um contrato em regime de 20 horas. Novamente, verificou-se o caso de um professor possuir simultaneamente um contrato de 40 horas e outro de 20 horas. Desse modo, houve um aumento de cerca de 66% na contratação temporária no setor, comparando-se setembro de 2017 a 2024.

QUADRO 19 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Economia (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Economia Geral - 20 horas;
191/2018:	• Micro e Macroeconomia - 40 horas
121/2019:	• Economia do Setor Público- 20 horas
229/2019:	• Microeconomia- 20 horas;
2021.119:	• Formação sócio histórica da sociedade brasileira, serviço social e questão social - 20 horas;
2022.65:	• Introdução à Economia- 20 horas;
2022.631:	• Teoria Econômica I- 20 horas; • Teoria Econômica II- 40 horas;
2023.852:	• Microeconomia e Macroeconomia- 40 horas;
2024.858:	• Teoria Econômica I- 20 horas; • Teoria Econômica II- 40 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Jornalismo, em 2017, contava com sete contratos de professores temporários ativos, dos quais dois estavam registrados no regime de 40 horas e cinco no regime TIDE. Em 2019, esse número subiu para oito contratos em regime de 40 horas. Em 2021, houve uma redução para sete contratos temporários de 40 horas. Em 2022, ano marcado pela paralisação dos estudantes do curso, havia apenas cinco contratos temporários de 40 horas. Já em 2024, o número de contratos ativos voltou a sete, todos no regime de 40 horas. A paralisação dos estudantes em 2022 evidencia a complexidade e os impactos da falta de professores temporários. Diante dessa situação, os alunos do curso de Jornalismo se mobilizaram e iniciaram um movimento de paralisação, pois:

[...] devido à falta de professores para compor o quadro de aulas durante o ano letivo de 2022. **Um terço das disciplinas está sem professores**, o que afeta turmas do primeiro ao quarto ano. Atualmente, **o quadro de docentes de Jornalismo conta com 11 efetivos, um afastado e três colaboradores, para todas as turmas de graduação e mestrado**. Para que todas as disciplinas da grade curricular, previstas para esse semestre, sejam ofertadas aos estudantes, o departamento precisa de, no mínimo, mais quatro docentes. Vale destacar que um Processo Seletivo para contratação de professores colaboradores foi realizado entre julho e agosto deste ano, após meses de solicitação e pressão do Colegiado do curso de Jornalismo junto à Universidade. Entretanto, até o momento, nenhum foi convocado. O motivo, segundo a Reitoria da UEPG, tem relação com o período eleitoral deste ano, devido

ao Decreto PR 10161/2022, que, no artigo 9º, restringe a contratação de servidores públicos, entre outros atos, até a posse dos eleitos. Isso significa que o curso ficará sem professores até o próximo ano. Acontece que o Processo Seletivo foi solicitado pelo DeJor em abril (Barbosa, 2022, grifo nosso).

Outro elemento importante está na carga horária disponibilizada para a contratação de professores temporários. O curso de Jornalismo abre editais somente para 40 horas semanais. Em 2017, foi contabilizado na transparência que cinco professores temporários com contratos ativos recebiam o TIDE. Em 2018, eles são enquadrados no regime de 40 horas semanais.

QUADRO 20 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Jornalismo (2018-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
191/2018:	● Processos de Produção Jornalística - 40 horas;
229/2019:	● Conceitos e Técnicas Jornalísticas- 40 horas;
2022.244:	● Conceitos e técnicas em produção jornalística- 40 horas
2024.451:	● Fundamentos e Dinâmica da Atividade Jornalística- 40 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Serviço Social, em 2017, contava com quatro contratos temporários, sendo três em regime de 20 horas e um em regime TIDE de dedicação exclusiva. Em 2020, esse número subiu para sete contratos, dos quais seis eram de 20 horas e um de 40 horas. Em 2021, o total de contratos ativos aumentou para nove, todos em regime de 20 horas. Já em 2024, o departamento manteve seis contratos ativos, sendo dois em regime de 20 horas e quatro em regime de 40 horas. A análise comparativa entre 2017 e 2024 demonstra um aumento de 50% na contratação de professores temporários.

QUADRO 21 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Serviço Social (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	● Fundamentos da Formação Sócio-Histórica da Sociedade Brasileira - 40 horas;
121/2019:	● Fundamentos do Trabalho Profissional- 20 horas;
2020.274:	● Fundamentos da Prática Profissional em Serviço Social- 20 horas;
2022.65:	● Fundamentos da Formação Profissional e o Exercício Profissional- 40 horas;
2022.631:	● Formação Sócio Histórica da Sociedade Brasileira, Serviço Social e Questão Social- 20 horas;
2023. 852:	● Fundamentos Teórico Metodológico da Vida Social;
2024.451:	● Fundamentos do Trabalho Profissional- 40 horas;
2024.858:	● Formação Sócio Histórica da Sociedade Brasileira, Serviço Social e Questão Social- 40 horas;

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Turismo, em 2017, registrava um contrato temporário em regime de 40 horas. Em 2018 registrou dois de 20 horas. Já em 2020 e 2021 não foram registrados

contratos e de 2023 a 2024 registrou um contrato, novamente de 40 horas. Neste sentido, não houve diferença no comparativo.

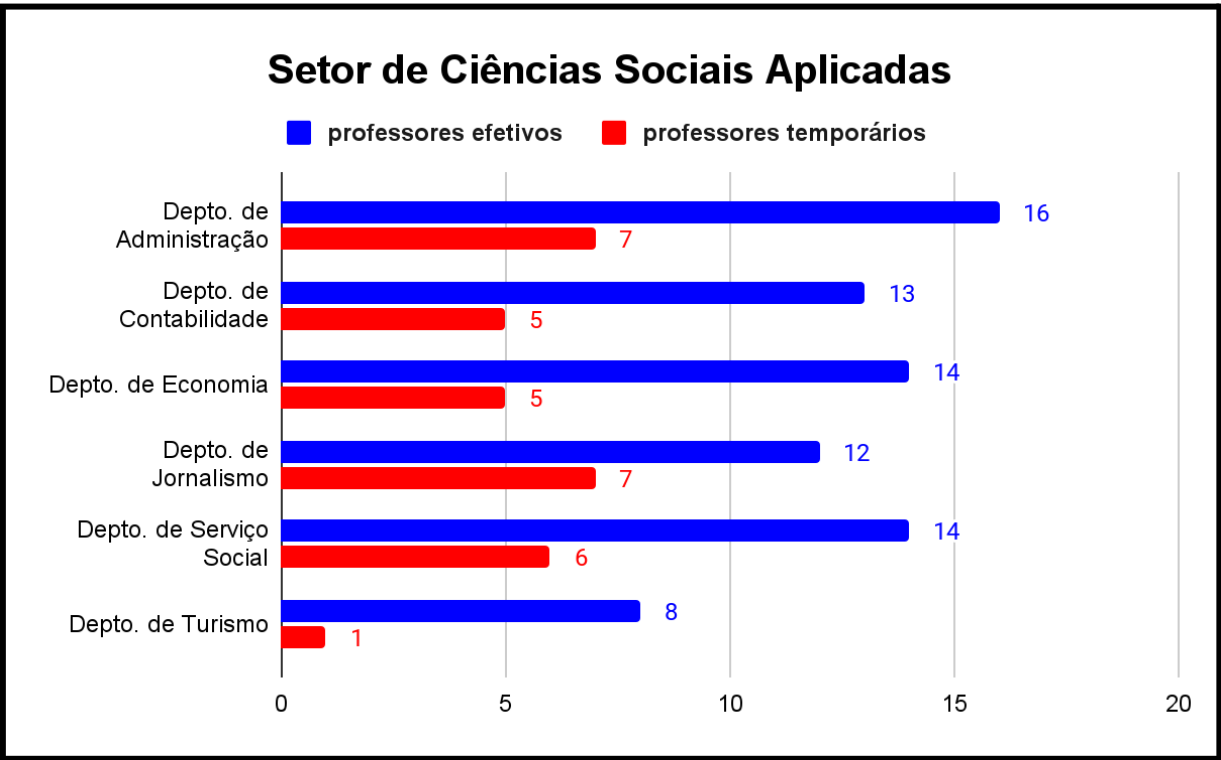
QUADRO 22 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Turismo (2018-2023)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
82/2018:	● Turismo- 20 horas;
2020.274:	● Turismo- 20 horas;
2023. 852:	● Turismo- 40 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

Na relação entre professores efetivos nos departamentos e contratos ativos de professores temporários, este setor apresenta os dados correspondentes do gráfico 8.

GRÁFICO 8 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Sociais Aplicadas e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024



Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo de professores concursados/efetivos com professores temporários-CRES, período setembro de 2024.

No setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia, os dados da análise estão descritos na tabela 13.

TABELA 13 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia, na comparação anual do período de 2017-2024

Departamento/ Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Depto. de Ciências do Solo e Engenharia Agrícola	3	3	4	4	3	4	4	4
Depto. de Engenharia Civil	6	8	8	10	10	6	9	11
Depto. de Engenharia de Alimentos	3	3	3	2	2	3	3	3
Depto. de Engenharia de Materiais	2	2	3	2	2	3	3	3
Depto. de Fitotecnia e Fitossanidade	5	5	5	6	5	3	4	4
Depto. de Informática	4	6	6	5	5	5	7	9
Depto. de Zootecnia	2	3	4	4	5	4	7	7

Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).

Nota: Comparativo anual do mês de setembro de 2017 a 2024 como referência, registros de contratos ativos de professores temporários.

O Departamento de Ciências do Solo e Engenharia Agrícola, em 2017 apresentou três contratos de 40 horas ativos para professores temporários, em 2020 registrou três contratos de 40 horas, de 2022 e 2024 manteve a média de quatro contratos de 40 horas ativos nos meses de setembro de cada ano.

QUADRO 23 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Ciências do Solo e Engenharia Agrícola (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	● Estatística e Experimentação Agrícola- 40 horas;
191/2018:	● Extensão Rural e Sistemas Sustentáveis de Produção Agrícola- 40 horas; ● Mecanização Agrícola e Plantio Direto- 40 horas;
121/2019:	● Fertilidade do Solo e Nutrição de Plantas- 40 horas;
229/2019	● Estatística e Experimentação Agrícola- 40 horas;
2021.119:	● Agricultura orgânica, agroecologia integração lavoura-pecuária - 40 horas; ● Energia na agricultura- 40 horas;
2021.397:	● Experimentação e Geoprocessamento Agrícola- 40 horas; ● Fundamentos da Ciência, Fertilidade e Matéria Orgânica do Solo- 40 horas;
2023.290:	● Energia na Agricultura- 40 horas; ● Extensão rural e sistemas agrícolas sustentáveis- 40 horas;
2023.852:	● Experimentação, Agrometeorologia e Geoprocessamento Agrícola- 40 horas; ● Fundamentos da Ciência, Fertilidade e Matéria Orgânica do Solo- 40 horas;
2024.858:	● Energia na Agricultura- 40 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Engenharia Civil, em 2017, registrou seis contratos temporários, sendo três de 20 horas e três de 40 horas. Em 2019, esse número aumentou para oito, com quatro contratos de 20 horas e quatro de 40 horas. Em 2021, o total subiu para dez contratos, distribuídos entre oito de 20 horas e dois de 40 horas. No entanto, em 2022, houve uma redução para seis contratos, sendo cinco de 20 horas e um de 40 horas. Já em 2024, o número de contratos temporários ativos aumentou para 11, todos em regime de 20 horas.

QUADRO 24 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia Civil (2017-2023)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/ 2017:	• Mecânica e Sistemas Estruturais- 20 horas;
191/2018:	• Construção Civil - Desenho Básico- 20 horas • Construção Civil - Instalações Elétricas e Prediais e Planejamento e Controle de Obras - 40 horas
121/2019:	• Transportes e Geotecnia- 40 horas
229/2019:	• Construção Civil- 20 horas • Hidráulica, Hidrologia e Saneamento- 40 horas • Estruturas de Concreto- 20 horas
2020.274:	• Mecânica dos Sólidos e Estruturas de Aço e de Madeira- 20 horas;
2021.119:	• Construção civil – instalações elétricas prediais- 20 horas; • Engenharia financeira, engenharia avaliações e estatística - 20 horas; • transportes- 20 horas;
2021.397:	• Construção Civil: Materiais de Construção, Construções Rurais e Zootécnicas- 20 horas; • Estruturas de Concreto- 20 horas; • Recursos Hídricos e Meio Ambiente- 40 horas;
2023.290:	• Desenho básico e projetos- 20 horas; • Mecânica estrutural, estruturas metálicas e estruturas de madeira- 20 horas;
2023.852:	• Engenharia Financeira, Engenharia de Avaliações e Estatística- 20 horas; • Transportes- 20 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Engenharia de Alimentos, em setembro de 2017, contava com três contratos de 20 horas ativos. Em 2020 e 2021 baixou para dois contratos de 20 horas. Já em 2024, permaneceu em três contratos ativos.

QUADRO 25 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia de Alimentos (2018-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
191/2018:	• Tecnologia de Alimentos - 20 horas;
2021.119:	• Engenharia e processamento de alimentos- 20 horas;
2023.290:	• Ciência, tecnologia e operações unitárias na indústria de alimentos- 20 horas;
2024.858:	• Engenharia e processamento de alimentos- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Engenharia de Materiais, registrou em 2017 o total de 2 contratos ativos, variou em 2019 para 3, em 2020 e 2021 para 2, em 2024 retornou para 3 contratos de 20 horas ativos.

QUADRO 26 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia de Materiais (2017-2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Seleção de Materiais - 40 horas

QUADRO 26 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Engenharia de Materiais (2017-2024)

(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
121/2019:	• Propriedades Mecânicas de Materiais- 40 horas
2021.397:	• Ciência de Materiais- 40 horas;
2024.451	• Ciência dos Materiais- 40 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Fitotecnia e Fitossanidade, em 2017, contabilizou cinco contratos ativos, sendo eles quatro em regimes de 20 horas e um em regime de dedicação exclusiva TIDE. Em 2020, variou para seis, com cinco contratos em regime de trabalho de 20 horas e um contrato em regime de 40 horas. Em 2024 diminuiu para o total de quatro, sendo três em regime de 40 horas e um contrato em regime de 20 horas.

QUADRO 27 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Fitotecnia e Fitossanidade (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Biologia e Manejo de Plantas Daninhas- 20 horas; • Manejo de Cultura- 40 horas;
191/2018:	• Recursos Florestais na Propriedade Agrícola- 20 horas;
121/2019:	• Entomologia Aplicada- 20 horas;
229/2019:	• Melhoramento de Plantas- 20 horas • Biologia e Manejo de Plantas Daninhas- 20 horas
2021.119:	• Entomologia aplicada- 20 horas; • Silvicultura- 20 horas;
2022.65:	• Biologia e manejo de plantas daninhas- 20 horas; • Manejo de culturas- 40 horas; • Melhoramento de plantas- 20 horas;
2022.244:	• Biologia e manejo de plantas daninhas- 20 horas; • Manejo de culturas- 40 horas; • Melhoramento de plantas- 20 horas;
2022.244:	• Melhoramento de Plantas- 40 horas;
2022.631:	• Melhoramento de Plantas- 40 horas
2023.290:	• Recursos florestais na propriedade agrícola- 20 horas;
2023.852:	• Entomologia Geral- 40 horas; • Fitopatologia- 40 horas;
2024.451:	• Agricultura- 40 horas;
2024.858:	• Melhoramento Genético Vegetal- 40 horas; • Silvicultura- 40 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Informática, em 2017, contava com quatro contratos ativos, sendo um em regime de 20 horas, dois em regime de 40 horas e um em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2019, esse número subiu para seis, com cinco contratos de 20 horas e um de 40 horas. Em 2023, o total aumentou para sete contratos de 20 horas, incluindo dois

professores que possuíam dois contratos de 20 horas cada. Já em 2024, foram registrados nove contratos de 20 horas ativos, com três professores mantendo dois contratos de 20 horas. A análise comparativa entre 2017 e 2024 aponta um aumento de 125% na contratação de professores temporários neste departamento.

QUADRO 28 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Informática (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	● Eletrônica Analógica e Microeletrônica- 40 horas;
82/2018:	● Engenharia de Software- 20 horas; ● Eletrônica Analógica e Microeletrônica- 20 horas;
229/2019:	● Conhecimento: Engenharia de Software- 20 horas; ● Eletrônica Analógica e Microeletrônica- 40 horas;
2021.119:	● Controle de entradas e saídas em eletrônica- 20 horas; ● Engenharia de software - 20 horas;
2022.244:	● Engenharia de Software- 20 horas
2023.290:	● Circuitos de interface para sistemas microcontrolados - 20 horas; ● Desenvolvimento WEB- 20 horas;
2023.852:	● Controle de Entradas e Saídas em Eletrônica- 20 horas; ● Engenharia de Software- 20 horas;
2024.858:	● Eletrônica Analógica e digital- 20 horas; ● Gestão de Dados e qualidade de software- 20 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Zootecnia, em 2017, contava com dois contratos ativos, sendo um em regime de 20 horas e outro em regime de 40 horas. Em 2020, esse número subiu para quatro, com dois contratos de 20 horas e dois de 40 horas. Em 2023, o total aumentou para sete, distribuídos entre seis contratos de 20 horas e um de 40 horas, configuração que se manteve em 2024. A análise comparativa entre 2017 e 2024 indica um aumento de 250% na contratação de professores temporários no departamento. As áreas de conhecimentos que disponibilizam vagas para os professores temporários no setor são os detalhados conforme o quadro 29.

QUADRO 29- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Zootecnia (2017-2024)

(Continua)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
19/2017:	● Zootecnia Geral e Anatomia Animal- 40 horas;
191/2018:	● Aspectos Anatomofolológicos de Animais Não Ruminantes- 20 horas; ● Ambiência e Alimentação de Animais Não Ruminantes- 20 horas;
229/2019:	● Produção de Pequenos Ruminantes e Forragicultura- 40 horas; ● Fisiologia e Reprodução de Animais de Interesse Zootécnico- 20 horas;
2021.119:	● Melhoramento genético de animais não ruminantes- 40 horas; ● Produção e nutrição de não ruminantes- 20 horas;

QUADRO 29- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Zootecnia (2017-2024)

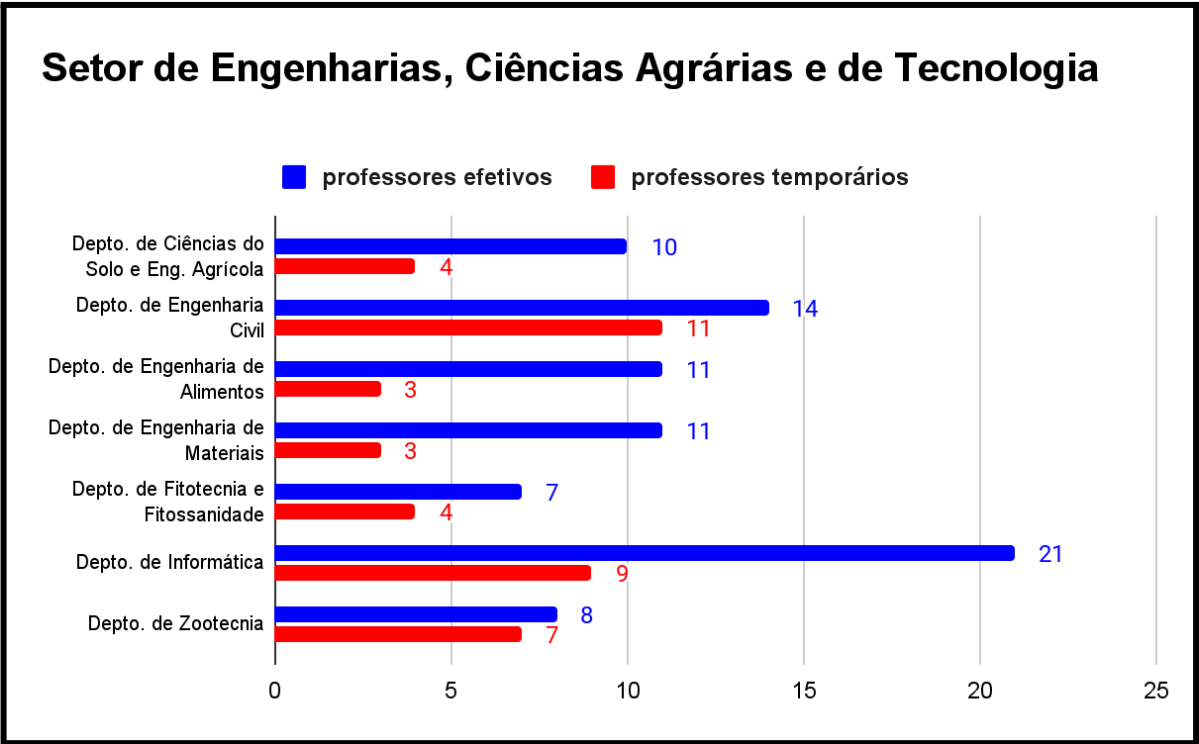
(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2021.397:	● Aspectos Anatomofiológicos de Animais de Interesse Zootécnico- 20 horas;
2022.65:	● Produção de ruminantes e pastagens- 40 horas;
2022.244:	● Administração Rural e do Agronegócio- 20 horas;
2023.290:	● Anatomia dos Animais Domésticos- 20 horas; ● Manejo e Alimentação de Animais Monogástricos- 20 horas; ● Zootecnia Geral- 20 horas;
2024.451:	● Anatomia e Fisiologia dos Animais Domésticos- 20 horas; ● Bioclimatologia, Comportamento e Produção Animal- 20 horas;
2024.858:	● Gestão e Produção Agropecuária- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

A relação estabelecida com os professores efetivos e a contratação de professores temporários no setor ficou classificada conforme o gráfico 9.

GRÁFICO 9 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024



Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024). Elaborado pela autora (2025).

Nota: Comparativo de professores concursados/efetivos com professores temporários-CRES, período setembro de 2024.

O setor de Ciências Biológicas e da Saúde ficou organizado na tabela 14, que revelou ser o mais fragmentado e com alto contingente de áreas de conhecimentos sem professores efetivos.

TABELA 14 - Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no Setor de Ciências Biológicas e da Saúde, na comparação anual do período de 2017-2024.

Departamento/ Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Depto. de Análises Clínicas e Toxicológicas	4	4	5	3	2	1	2	2
Depto. de Biologia Estrutural, Molecular e Genética	5	5	5	4	4	4	4	3
Depto. de Biologia Geral	6	7	11	10	12	9	11	12
Depto. de Ciências Farmacêuticas	6	10	10	7	7	8	8	7
Depto. de Educação Física	9	9	9	7	7	12	12	11
Depto. de Enfermagem	0	0	0	0	0	15	14	14
Depto. de Medicina	12	17	13	15	13	15	15	13
Depto. de Odontologia	11	11	15	16	22	22	26	21
Depto. de Saúde Pública	14	15	17	15	14	1	2	2

Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).

Nota: Comparativo anual do mês de setembro de 2017 a 2024 como referência, registros de contratos ativos de professores temporários.

O departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas, em 2015, contava com quatro contratos ativos, sendo três de 20 horas e um de 40 horas. Em 2019, esse número subiu para cinco, com três contratos de 20 horas e dois de 40 horas. Em 2021, houve uma redução para dois contratos, um de 20 horas e um de 40 horas. Em 2024, o departamento manteve essa mesma configuração, com apenas dois contratos ativos. Dessa forma, comparando-se 2017 a 2024, registrou-se uma redução de 50% na contratação de professores temporários.

QUADRO 30 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	● Toxicologia e Análises Clínicas- 40 horas;
191/2018:	● Técnicas Auxiliares em Banco de Sangue - 20 horas;
121/2019:	● Estágio Supervisionado em Análises Clínicas- 40 horas;
229/2019:	● Toxicologia Clínica, Forense e de Alimentos- 40 horas;
2021.119:	● Técnicas Auxiliares em Banco de Sangue - 20 horas;
2023.290:	● Estágio Supervisionado em Análises Clínicas- 40 horas;
2023.852:	● Parasitologia Clínica e Introdução aos Estudos Farmacêuticos- 20 horas;
2024.858:	● Imunologia e estágio em práticas farmacêuticas- 40 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética, em setembro de 2017, registrou cinco contratos ativos, sendo quatro em regime de 20 horas e um em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2020, o número de contratos diminuiu para quatro, com dois em regime de 20 horas e dois em regime de 40 horas. Em 2024, houve uma nova redução, totalizando três contratos ativos: dois de 20 horas e um de 40 horas. Além disso, há registro de um professor que possui simultaneamente um contrato de 20 horas e outro de 40 horas, totalizando uma carga horária de 60 horas semanais.

QUADRO 31 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética (2017-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Biologia Celular- 20 horas • Biologia de Células Procarióticas e Eucarióticas- 20 horas • Histologia e Embriologia Geral- 20 horas • Microbiologia- 20 horas • Morfologia e Biologia Oral- 20 horas
229/2019:	• Biologia Celular e Molecular- 20 horas • Biologia Estrutural- 20 horas • Biologia Molecular de Células Procarióticas e Eucarióticas- 40 horas • Desenvolvimento e Histologia da Cabeça e Pescoço- 40 horas
2022.65:	• Biologia celular, molecular e genética- 20 horas; • Células eucarióticas e procarióticas: estrutura e função- 40 horas; • Histologia geral e buco dental- 40 horas;
2024.451:	• Características Gerais das Células Procariontes, Eucariontes e Vírus- 40 horas; • Embriologia e Biologia dos Tecidos- 40 horas;
2024.858:	• Genética e biologia celular- 20 horas; • Microbiologia e biologia molecular- 20 horas; • Morfologia e ensino- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Biologia Geral, em 2017, contabilizou seis contratos, sendo dois em regime de 20 horas, dois em regime de 40 horas e dois em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2019, esse número subiu para 11, com sete contratos de 20 horas e quatro de 40 horas. Em 2022, houve uma redução para nove contratos, distribuídos entre seis em regime de 20 horas e três em regime de 40 horas. Já em setembro de 2024, o número de contratos ativos aumentou para 12, sendo quatro de 20 horas e oito de 40 horas.

QUADRO 32 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Biologia Geral (2017-2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
77/2017:	• Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia - 20 horas; • Morfoanatomia e Fisiologia Vegetal - 20 horas;
196/2017:	• Biofísica e Fisiologia Humana - 20 horas; • Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia- 20 horas; • Parasitologia Humana- 40 horas; • Zoologia- 40 horas;
191/2018:	• Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia - 20 horas;
121/2019:	• Anatomia e Patologia Humana- 20 horas; • Ecologia- 20 horas; • Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia- 20 horas; • Histologia, Morfologia e Fisiologia de Plantas Vasculares- 20 horas;
229/2019:	• Helminologia- 40 horas; • Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia- 20 horas;
2020.274:	• Zoologia / Ecologia- 20 horas;
2021.119:	• Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia I- 20 horas; • Estágio Supervisionado de Ensino de Ciências e Biologia II- 40 horas; • Morfoanatomia e Fisiologia de Plantas Vasculares- 20 horas; • Parasitologia Humana - 40 horas;

QUADRO 32 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Biologia Geral (2017-2024)

(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2022.397:	• Fisiologia/Biofísica- 40 horas;
2023.290:	• Anatomia humana I- 20 horas; • Anatomia humana II- 40 horas; • Estágio supervisionado docente I- 20 horas; • Estágio supervisionado docente II- 40 horas; • Organografia, anatomia e fisiologia vegetal- 40 horas; • Patologia humana- 20 horas; • Zoologia/ecologia I- 20 horas; • Zoologia/ecologia II- 40 horas;
2023.852	• Helmintologia- 40 horas; • Morfofisiologia de Criptógamas e Fanerógamas- 20 horas;
2024.858:	• Biofísica e fisiologia dos sistemas- 40 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Ciências Farmacêuticas, em 2017, registrou seis contratos ativos, sendo dois em regime de 20 horas, um em regime de 40 horas e três em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2019, esse número aumentou para dez contratos, todos em regime de 20 horas. Em 2021, houve uma redução para sete contratos, com cinco em regime de 20 horas e dois em regime de 40 horas. Já em 2024, o departamento manteve um total de sete contratos, agora distribuídos entre três de 20 horas e quatro de 40 horas.

QUADRO 33 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Ciências Farmacêuticas (2017-2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Atenção Farmacêutica- 20 horas; • Estágio Supervisionado em Farmácia I - 20 horas; • Estágio Supervisionado em Farmácia II- 20 horas; • Farmacognosia - 20 horas; • Homeopatia- 20 horas; • Manipulação Dermocosmética e Magistral - 20 horas; • Métodos Físicos Aplicados à Farmácia - 20 horas; • Química Farmacêutica Aplicada à Terapêutica - 20 horas; • Tecnologia de Cosméticos- 20 horas;
229/2019:	• Controle de Qualidade- 20 horas; • Cosmetologia- 20 horas; • Estágio Supervisionado em Farmácia I- 40 horas; • Estágio Supervisionado em Farmácia II- 40 horas; • Farmacotecnia- 20 horas; • Fitoquímica e Tecnologia de Fitoterápicos- 20 horas; • Tecnologia de Cosméticos- 20 horas;

QUADRO 33 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Ciências Farmacêuticas (2017-2024)

(Conclusão)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2022.65:	• Farmácia homeopática e alopática- 40 horas; • Farmacognosia- 20 horas; • Farmacologia- 20 horas; • Tecnologia de cosméticos- 40 horas; • Tecnologia farmacêutica- 20 horas;
2022.397:	• Estágio Supervisionado em Farmácia I- 40 horas;
2024.451:	• Estágio Supervisionado em Farmácia II- 40 horas; • Farmácia Homeopática e Alopática- 40 horas; • Farmácia Hospitalar- 20 horas; • Farmacoterapia- 20 horas; • Química de Produtos Naturais e Fitoterapia- 20 horas; • Química Medicinal- 20 horas; • Tecnologia de Cosméticos- 40 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Educação Física, em 2017, totalizou nove contratos ativos em setembro, sendo um em regime de 20 horas, seis em regime de 40 horas e dois em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2020, esse número caiu para sete, com seis contratos de 40 horas e um de 20 horas. Em 2022, houve um aumento para 12, com cinco contratos de 20 horas e sete de 40 horas. Já em 2024, o total reduziu para 11, distribuídos entre dois contratos de 20 horas e nove de 40 horas.

QUADRO 34 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Educação Física (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Aprendizagem Motora e Pedagogia do Esporte- 20 horas; • Educação Física Escolar e Saúde- 20 horas; • Fundamentos de Esportes Coletivos – Handebol/Voleibol - 40 horas; • Fundamentos de Esportes Individuais – Atletismo/Atividades Aquáticas- 40 horas;
191/2018:	• Práticas Pedagógicas do Ensino do Esporte- 40 horas; • Treinamento Esportivo e Saúde- 20 horas;
229/2019:	• Fundamentos dos Esportes Aquáticos e Coletivos- 40 horas; • Aspectos Quantitativos da Atividade Física e Saúde- 40 horas; • Prescrição de Atividades Físicas e Esportes para Populações Especiais- 40 horas;
2021.119:	• Fundamentos Teóricos e Metodológicos Educação Física Escolar- 20 horas;
2022.65:	• Práticas pedagógicas do ensino do esporte- 40 horas;
2022.397:	• Atividades de Academia- 40 horas;
2023.290:	• Esportes individuais I: atletismo- 40 horas; • Esportes individuais II: lutas e esportes de combate- 20 horas; • Fundamentos teóricos e metodológicos da educação física escolar- 40 horas;
2023.852:	• Práticas Pedagógicas do Ensino do Esporte- 40 horas; • Treinamento Esportivo e Saúde- 20 horas;
2024.858:	• Ciências do Movimento e Biomecânica- 40 horas; • Práticas Educacionais e Projetos Integrados- 40 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Enfermagem, de 2017 a 2021 nos meses de setembro não registraram contratos ativos. Em 2022, contabilizou 15 contratos temporários de 20 horas ativos e em 2024, registrou 14 contratos, com dez em regime de 20 horas e quatro em regime de 40 horas.

QUADRO 35 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Enfermagem (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	- Enfermagem em Saúde do Adulto- 20 horas; - Enfermagem em Saúde Neonatal, Pediátrica e do Adolescente - 20 horas; - Epidemiologia- 20 horas; - Fundamentos do Cuidado de Enfermagem I- 20 horas; - Planejamento, Gestão e Avaliação em Saúde - 20 horas; - Saúde Mental - 20 horas;
82/2018:	Saúde Ambiental - 20 horas;
191/2018:	- Planejamento, Avaliação e Saúde Pública - 20 horas; - Enfermagem em Saúde Neonatal, Pediátrica e do Adolescente- 20 horas;
121/2019:	- Enfermagem em Emergência- 20 horas; - Estágio Supervisionado em Enfermagem- 20 horas; - Fundamentos da Enfermagem- 20 horas; - Saúde da Mulher- 20 horas;
229/2019:	- Epidemiologia- 20 horas; - Enfermagem em Saúde do Adulto- 20 horas;
2021.119:	- emergência e urgência em enfermagem- 20 horas; - enfermagem em saúde do adulto- 20 horas; - enfermagem na saúde da mulher- 20 horas; - enfermagem no cuidado à mulher, à criança e ao adolescente- 20 horas; - estágio supervisionado em enfermagem- 20 horas; - fundamentos de enfermagem I- 20 horas; - práticas do cuidar I - 20 horas; - práticas do cuidar II- 20 horas; - saúde coletiva- 20 horas; - semiotécnica- 20 horas;
2023.290:	- enfermagem em emergência e cuidados intensivos- 20 horas; - enfermagem na saúde da mulher- 40 horas; - enfermagem no cuidado do adulto e do idoso- 20 horas; - estágio supervisionado em enfermagem- 20 horas; - fundamentos de enfermagem II- 40 horas;
2024.858:	- enfermagem na saúde da mulher, adolescente, pediatria e neonatal- 20 horas; - enfermagem no cuidado do adulto, idoso e nas emergências- 20 horas; - fundamentos de enfermagem nas práticas do cuidar- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O departamento de Medicina, em setembro de 2017, registrou 12 contratos ativos em regime de 20 horas. Em 2018, esse número aumentou para 17 contratos de 20 horas. Em 2023, houve uma redução para 13 contratos, sendo 12 em regime de 20 horas e apenas um em regime de 40 horas. Por fim, em 2024, manteve-se o total de 13 contratos ativos, com a mesma distribuição: 12 em regime de 20 horas e um em regime de 40 horas. Em questões

quantitativas, é o departamento com maiores chamamentos de professores temporários via editais para suprimimento das áreas de conhecimentos conforme destacado no quadro 36.

QUADRO 36 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Medicina (2017-2024)

(Continua)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
75/2017:	• Cirurgia Geral - 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Medicina Intensiva- 20 horas; • Medicina Interna- 20 horas; • Neurociências- 20 horas; • Pediatria- 20 horas;
132/2017:	• anestesiologia- 20 horas; • cirurgia geral- 20 horas; • ginecologia e obstetrícia- 20 horas; • neurologia- 20 horas; • oncologia- 20 horas; • pediatria- 20 horas;
132/2017:	• Saúde da família e comunidade-20 horas;
196/2017:	• Anestesiologia- 20 horas; • Cirurgia Geral- 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Neurologia- 20 horas; • Oncologia- 20 horas; • Pediatria- 20 horas;
82/2018:	• Cirurgia Geral- 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Medicina da Família e Comunidade- 20 horas; • Neurociências - 20 horas; • Oncologia/Hematologia- 20 horas; • Ortopedia - 20 horas; • Patologia Geral - 20 horas; • Pediatria - 20 horas; • Psiquiatria - 20 horas;
191/2018:	• Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Pediatria - 20 horas; • Reumatologia- 20 horas;
121/2019:	• Anestesiologia- 20 horas; • Cirurgia Geral- 20 horas; • Gastroenterologia- 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Medicina da Família e Comunidade- 20 horas; • Medicina Intensiva- 20 horas; • Neurologia - 20 horas; • Oftalmologia - 20 horas; • Pediatria - 20 horas;
2020.274:	• Cirurgia Geral- 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Medicina da Família e Comunidade- 20 horas; • Neurociências- 20 horas; • Oncologia / Hematologia- 20 horas; • Ortopedia - 20 horas; • Psiquiatria - 20 horas;

QUADRO 36 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Medicina (2017-2024)

(Continuação)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2021.119:	• Medicina da família e comunidade- 20 horas; • Neurologia- 20 horas; • Oftalmologia - 20 horas; • Oncologia/hematologia - 20 horas; • Patologia geral - 20 horas;
2021.397	• Psiquiatria- 20 horas; • Semiologia e Propedêutica- 20 horas;
2022.65:	• Gastroenterologia- 20 horas; • Pediatria- 20 horas; • Técnica operatória e cirurgia experimental- 20 horas;
2022.631:	• Anatomia- 20 horas; • Anestesiologia- 20 horas; • Cirurgia Geral- 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Oftalmologia- 20 horas; • Ortopedia e Traumatologia- 20 horas; • Patologia e Terapêutica Médica- 20 horas; • Pediatria- 20 horas; • Técnicas Operatórias e Cirurgia Experimental- 20 horas; • Urgência e Emergência Cirúrgica- 20 horas; • Urgência e Emergência Clínica- 20 horas;
2023.290:	• Cirurgia Geral- 20 horas;
2023.680	• Dermatologia- 20 horas;
2023. 852:	• Anatomia- 20 horas; • Anestesiologia- 20 horas; • Ciência de Dados e Informática Aplicada à Medicina- 20 horas; • Medicina do Trabalho- 20 horas; • Medicina Legal- 20 horas. • Neurologia- 20 horas; • Pneumologia- 20 horas; • Prática de Saúde- 20 horas; • Psicologia- 20 horas; • Psiquiatria- 20 horas;
2024.520	• Anatomia- 20 horas; • Cirurgia Geral- 20 horas; • Clínica Médica- 20 horas; • Gastroenterologia- 20 horas; • Ginecologia- 20 horas; • Hematologia- 20 horas; • Medicina do Trabalho- 20 horas; • Medicina Legal- 20 horas; • Oncologia- 20 horas; • Pediatria- 20 horas; • Pneumologia- 20 horas; • Psiquiatria- 20 horas.
2024.859:	• Anestesiologia- 20 horas; • Cirurgia Geral- 20 horas; • Gastroenterologia- 20 horas; • Ginecologia e Obstetrícia- 20 horas; • Medicina do Trabalho- 20 horas; • Medicina Legal- 20 horas; • Neonatologia- 20 horas; • Oftalmologia- 20 horas;

QUADRO 36 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Medicina (2017-2024)

(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2024.859:	• Oncologia/ Hematologia- 20 horas; • Patologia e Terapêutica Médica- 40 horas; • Técnicas Operatórias e Cirurgia Experimental- 20 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Odontologia, um dos que possuem a maior quantidade de contratos de professores temporários, iniciou setembro de 2017 com 11 contratos, sendo 10 em regime de 20 horas e um em regime de 40 horas. Em 2019, esse número subiu para 15 contratos de 20 horas, aumentando novamente para 16 em 2020. Em 2021, houve um salto para 22 contratos de 20 horas, com três professores possuindo dois contratos de 20 horas cada. Em 2023, o total subiu para 26 contratos de 20 horas, mas, em setembro de 2024, houve uma redução para 21 contratos ativos no mesmo regime.

QUADRO 37- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Odontologia (2017-2024)

(Continua)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
77/2017:	• Clínica Integrada - Biossegurança- 40 horas;
196/2017:	• Odontopediatria - 20 horas;
191/2018:	• Clínica de Atenção Básica - 20 horas; • Clínica Especializada- 20 horas; • Reabilitação Bucal I- 20 horas; • Saúde Coletiva em Odontologia e Orientação Profissional- 20 horas;
121/2019:	• Anatomia , Odontologia Legal e Deontologia- 20 horas; • Imaginologia Aplicada à Odontologia- 20 horas; • Ortodontia e Oclusão- 20 horas;
229/2019:	• Diagnóstico e Cirurgia Bucal- 20 horas; • Clínica Integrada- 20 horas; • Práticas em Saúde Bucal- 20 horas;
2021.119	• Alterações sistêmicas em odontologia- 20 horas; • Bioética e direitos humanos, gestão e orientação profissional- 20 horas; • biomateriais aplicados à prótese- 20 horas; • endodontia clínica e pré-clínica- 20 horas; • estágio em atenção básica- 20 horas; • estágio em clínica especializada (prótese dental)- 20 horas; • mecanismo das doenças i e ii - 20 horas; • planejamento oclusal e reabilitação- 20 horas; • Saúde coletiva em odontologia- 20 horas;
2022.65:	• Endodontia pré-clínica/clínica- 20 horas; • Práticas de saúde bucal- 20 horas;
2022.631:	• Saúde Coletiva em Odontologia- 20 horas.

QUADRO 37- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Odontologia (2017-2024)

(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2023.290:	• bioética e direitos humanos, gestão e orientação profissional- 20 horas; • cirurgia bucal- 20 horas; • endodontia clínica e pré-clínica- 20 horas; • estágio em atenção básica- 20 horas; • estágio em clínica integrada- 20 horas; • imaginologia em odontologia- 20 horas; • ortodontia preventiva e interceptadora- 20 horas; • reabilitação bucal I e II- 20 horas;
2024.451:	• Biomateriais- 20 horas; • Clínica Infantil- 20 horas; • Endodontia- 20 horas;
2024.858:	• Diagnóstico bucal- 20 horas; • Disciplina extensionista – odontologia em saúde coletiva- 20 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Saúde Pública apresenta dados atípicos em comparação com os demais departamentos da UEPG. Em 2017, registrou 14 contratos ativos de 20 horas, incluindo três professores com dois contratos de 20 horas cada. Em 2019, esse número subiu para 17 contratos de 20 horas. Em 2021, houve uma redução para 14 contratos, seguida por uma queda ainda mais acentuada, com apenas um contrato ativo no mesmo ano. Em 2023, o total aumentou para dois contratos, número que se manteve em 2024.

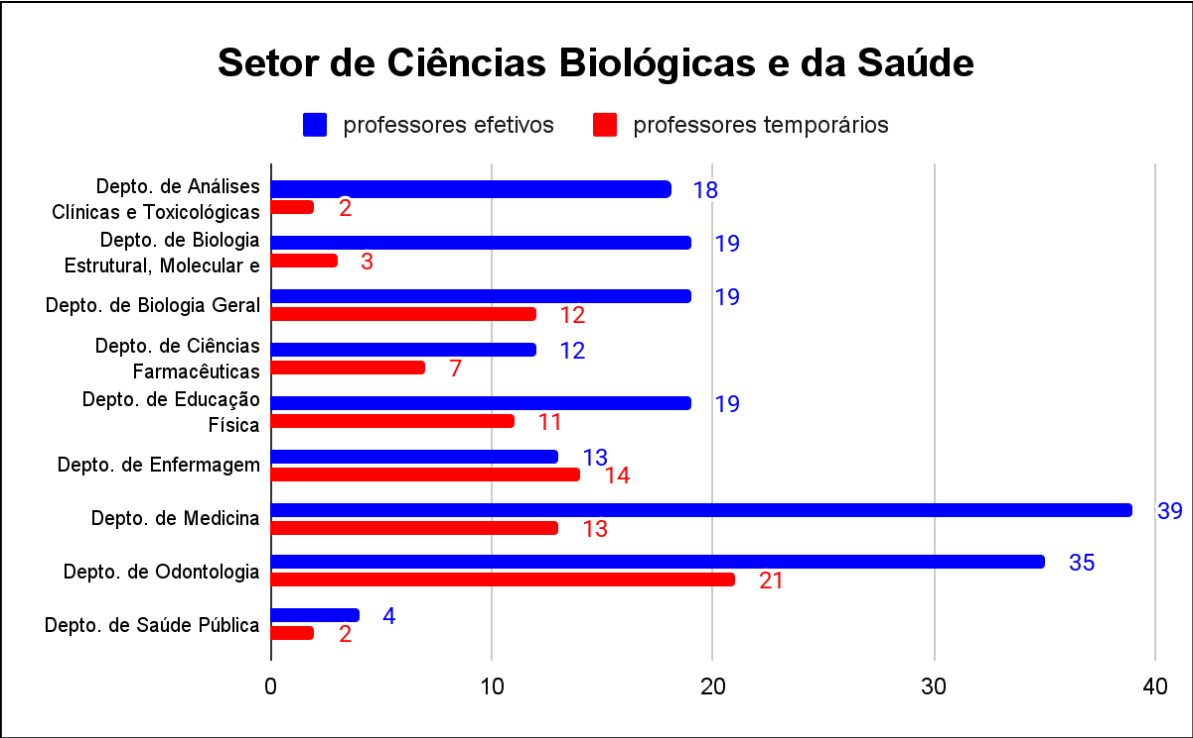
QUADRO 38- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Saúde Pública (2023-2024)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2023.290:	• Epidemiologia e Bioestatística- 20 horas • Planejamento e Gestão de Serviços de Saúde e Ambiente- 20 horas.
2023.852:	• Saúde Coletiva- 20 horas;
2024.451:	• Saúde Coletiva- 20 horas;
2024.858:	• Nutrição em Saúde Pública- 20 horas.

Fonte: com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

A relação estabelecida entre professores temporários e professores efetivos no setor ficou organizada conforme gráfico 10.

GRÁFICO 10 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Biológicas e da Saúde e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024



Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo de professores concursados/efetivos com professores temporários-CRES, período setembro de 2024.

No setor de Ciências Exatas e Naturais, os dados apresentam o montante resumido na tabela 15.

TABELA 15- Quantitativo de contratos ativos de professores temporários, por departamentos no setor de Setor de Ciências Exatas e Naturais, na comparação anual do período de 2017-2024.

Departamento/ Ano	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Depto. de Física	4	3	4	6	7	7	7	4
Depto. de Geociências	9	10	12	10	9	10	9	6
Depto. de Matemática e Estatística	9	8	14	16	20	22	16	13
Depto. de Química	9	9	9	8	10	8	7	6

Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024j). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo anual do mês de setembro de 2017 a 2024 como referência, registros de contratos ativos de professores temporários.

O Departamento de Física, em 2017, registrou quatro contratos temporários, sendo dois em regime de 40 horas e dois em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2020, esse número aumentou para seis, com quatro contratos em regime de 20 horas e dois em regime de 40 horas. Em 2021, subiu para sete, sendo seis em regime de 20 horas e um em regime de 40 horas. Já em 2024, houve uma redução para quatro contratos, todos em regime de 20 horas.

QUADRO 39 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Física (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	• Física Básica- 20 horas;
121/2019:	• Física Básica e Experimental- 40 horas;
229/2019:	• Ensino de Física- 20 horas;
2021.119:	• Física Básica- 20 horas;
2022.65:	• Ensino de Física- 20 horas;
2023.290:	• Física geral e experimental- 20 horas;
2024.451:	• Ensino de Física- 20 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Geociências, em 2017, registrou nove contratos ativos de 20 horas, sendo que dois professores possuíam dois contratos de 20 horas. Em 2018, esse número subiu para 10 contratos de 20 horas, mantendo dois professores com dois contratos ativos. Em 2019, houve um novo aumento para 12 contratos de 20 horas, com três professores possuindo dois contratos cada. Em 2023, o total caiu para nove contratos, sendo quatro em regime de 20 horas e cinco em regime de 40 horas. Já em 2024, houve uma nova redução para seis contratos, dos quais cinco são de 20 horas e um de 40 horas. Comparando 2017 e 2024, o departamento registrou uma diminuição de 33,33% na contratação de professores temporários.

QUADRO 40- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Geociências (2017-2024)

(Continua)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
77/2017:	• Hidrologia e Geologia- 20 horas; • Levantamentos Geodésicos e Mapeamento- 20 horas;
196/2017:	• Geografia e Análise Ambiental- 20 horas; • Geografia Econômica e Geografia Política- 20 horas; • Geografia Urbana e Planejamento Urbano- 20 horas;
191/2018:	• Geografia Ambiental e Regional - 20 horas;
121/2019:	• Geografia Física- 20 horas; • Geografia Humana- 20 horas; • Geografia Instrumental- 20 horas;
229/2019:	• Geotecnologias- 20 horas; • Geologia- 20 horas; • Geografia Social e Cultural- 20 horas; • Análise e Planejamento Ambiental- 20 horas;
2022.65:	• Ensino de geografia- 20 horas; • Geografia física- 20 horas; • Geografia humana- 20 horas; • Geologia- 40 horas; • Geotecnologias- 20 horas;

QUADRO 40- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Geociências (2017-2024)

(Conclusão)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
2023.680:	• Geografia regional- 20 horas; • Geotecnologias- 20 horas;
2024.451:	• Ensino de Geografia- 20 horas; • Geografia Física- 40 horas; • Geografia Humana- 40 horas; • Geologia- 40 horas;
2024.858:	• Geotecnologias- 40 horas.

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Matemática e Estatística, em 2017, registrou nove contratos, sendo oito em regime de 40 horas e um em dedicação exclusiva (TIDE). Em 2019, esse número subiu para 14, dos quais nove eram em regime de 20 horas, incluindo um professor com dois contratos, e cinco em regime de 40 horas. Em 2021, houve um novo aumento para 20 contratos de 20 horas, com dois professores possuindo dois contratos de 20 horas cada. Em 2022, o total chegou a 22 contratos de 20 horas. Já em 2024, houve uma redução para 13 contratos, sendo três em regime de 20 horas e dez em regime de 40 horas. Comparando setembro de 2017 com 2024, a contratação temporária de professores aumentou em 44,4%.

QUADRO 41- Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Matemática e Estatística (2019-2023)

Editais	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
121/2019:	• Matemática e Estatística- 20 horas;
2021.119:	• Educação Matemática- 20 horas; • Matemática e Estatística - 20 horas;
2022.631:	• Cálculo e Métodos Quantitativos- 40 horas;
2023.852:	• Matemática e Estatística- 40 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

O Departamento de Química, em 2017, totalizou nove contratos, sendo sete em regime de 40 horas e dois em regime de dedicação exclusiva (TIDE). Em 2021, esse número aumentou para dez contratos de 40 horas, mas em 2023 caiu para sete. Já em 2024, registrou seis contratos ativos de 40 horas para professores temporários. Comparando 2017 com 2024, houve uma redução de 33,33% na contratação temporária. A análise também identificou que, neste departamento, são abertas apenas vagas no regime de 40 horas.

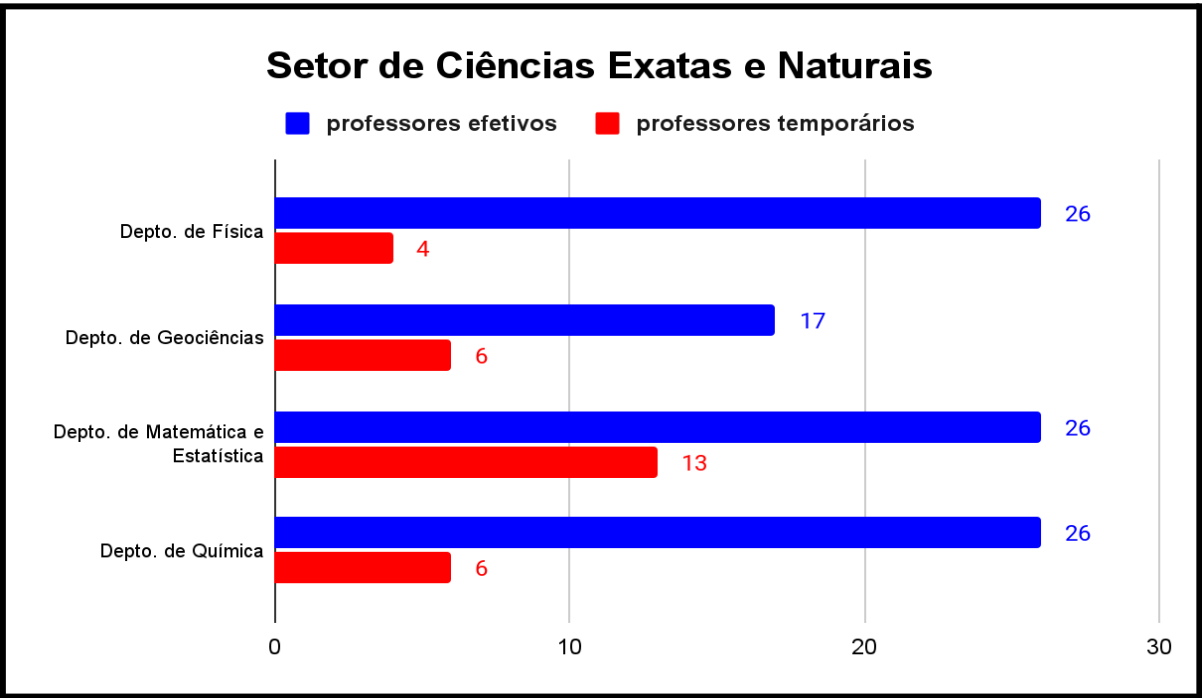
QUADRO 42 - Áreas de conhecimentos disponíveis nos editais para professores temporários no departamento de Química (2017-2024)

Edital	Áreas de Conhecimentos/ Regimes de Trabalhos
196/2017:	- Estágio em Química e Química Geral- 40 horas; - Química Geral e Bioquímica- 40 horas;
191/2018:	- Físico-Química - 40 horas; - Química Analítica- 40 horas;
121/2019:	Química Geral- 40 horas;
229/2019:	Bioquímica- 40 horas;
2021.119:	Química Geral - 40 horas;
2022.631:	- Bioquímica- 40 horas; - Ensino de Química- 40 horas;
2024.858:	- Bioquímica e Química Geral- 40 horas; - Química geral- 40 horas;

Fonte: Com base nos Editais da tabela 7. Elaborado pela autora (2025).

Na relação comparativa entre professores efetivos e contratos ativos de professores temporários o setor ficou definido nos seguintes dados, contidos no gráfico 11.

GRÁFICO 11 - Relação de professores efetivos e contratos ativos de professores temporários na UEPG, no Setor de Ciências Exatas e Naturais e seus departamentos, período da comparação setembro de 2024



Fonte: Portal da Transparência UEPG (2024). Elaborado pela autora (2025).
Nota: Comparativo de professores concursados/efetivos com professores temporários-CRES, período setembro de 2024.

Em cada um dos departamentos existem professores efetivos na carreira do magistério, bem como professores temporários contratados para atender casos específicos de substituições, com vínculos de até dois anos, conforme já mencionado no Capítulo 2 sobre a situação específica das Universidades Estaduais do Paraná. Ainda sobre a nomenclatura

adotada pela UEPG, os chamados professores “colaboradores” relacionam-se ao que Antunes (2020) destaca como herança do processo de reestruturação do capital. Nessa ordem:

[...] germinou a denominada ‘empresa enxuta, flexível’, com seu receituário que, se não altera a forma de mecanismos de acumulação, com fortes consequências na subjetividade do ser social que trabalha, adicionando novos elementos ao fenômeno social da alienação e do estranhamento, por meio da identificação das *personificações* do trabalho como *personificação*, em sua terminologia gerencial, denominações como ‘operários’, ‘trabalhadores’, optando por recorrer à apologética presente na ideologia dos ‘colaboradores’, ‘parceiros’, ‘consultores’ ou denominações assemelhadas. (Antunes, 2020, p. 21, grifos do autor).

Nessa conjuntura, os professores temporários, inseridos na reprodução do capital, estão sujeitos à intensificação do trabalho, pois, conforme descrito por Antunes (2020): “[...] intensificação do processo laborativo, com ênfase também no envolvimento qualitativo dos trabalhadores e trabalhadoras, em sua dimensão cognitiva, [procura] reduzir ou mesmo eliminar os espaços de *trabalho improdutivo*” (Antunes, 2020, p. 21). O aumento da carga horária mínima obrigatória imposta pela LGU (Paraná, 2021), que estabelece no mínimo 18 horas semanais em sala de aula na graduação para a jornada de trabalho de 40 horas e um acréscimo de 50% nos demais regimes de trabalhos, reflete a reorganização do trabalho, uma vez que a: “[...] eliminação de postos de trabalhos, aumento da produtividade, qualidade total, ‘metas’, ‘competências’, ‘parceiros’ e ‘colaboradores’ são partes constitutivas do ideário e da pragmática cotidiana da ‘empresa moderna’” (Antunes, 2020, p. 21-22).

Ao tratar da desumanização vertical do trabalho, Mészáros (2011, p. 621-622) afirma que “[...] o trabalho vivo se transforma em ‘*carcaça do tempo*’, torna-se possível estruturar as jornadas de trabalho resultantes (reificáveis) - tanto horizontalmente quanto verticalmente – de acordo com as exigências de autorreprodução ampliada do capital”. Dessa forma, a estruturação vertical “[...] é precisamente a capacidade do capital de ordenar a multiplicidade das jornadas de trabalho também em um padrão *vertical/ hierárquico* que constitui a garantia da aplicabilidade segura e da completa difusão do próprio princípio organizacional horizontal” (Mészáros, 2011, p. 622, grifos do autor).

Nesse contexto, a relação de trabalho dos professores temporários na UEPG está atrelada aos mecanismos de controle e à reprodução do capital, que atravessam todas as relações laborais. Como resultado, verifica-se o:

“[...] aumento da fragmentação e heterogeneização no interior da classe trabalhadora; enfraquecimento do sindicalismo de classe e incentivo à sua conversão em um sindicalismo mais negocial e de parceria, mais de cúpula e menos de base, mais parceiro e colaborador e menos confrontacionista” (Antunes, 2020, p. 108).

A análise geral dos setores e departamentos da UEPG revelou registros de professores temporários com dois contratos de trabalho ativos de 20 horas cada. Embora não sejam formalmente reconhecidos como dedicação exclusiva, esses contratos, somados, totalizam uma jornada semanal de 40 horas. Além disso, foram identificados contratos que totalizam 60 horas semanais para o mesmo professor, composto por um contrato de 40 horas e outro de 20 horas semanais na UEPG. Ao somar os dois regimes chega-se a uma jornada semanal de 40 horas de trabalho. Além disso, foi identificado também contratos com jornadas de 60 horas para o mesmo professor, que contém 1 contrato de 40 horas e 1 contrato de 20 horas semanais com a UEPG.

Após 2018, não foram encontrados contratos temporários com a definição de Dedicação Exclusiva; contudo, em 2017, ao menos 20 registros desta modalidade foram identificados no quadro geral. Ademais, a recorrência de áreas do conhecimento em diferentes editais de contratação temporária sugere que essas vagas não têm caráter substitutivo, conforme previsto na legislação. Em vez disso, trata-se de vagas permanentes que, ao longo dos oito anos analisados nesta dissertação, vêm sendo ocupadas por contratações temporárias. De acordo com o CSD (2024a, 10):

Ao estabelecer limites para a concessão do TIDE, a LGU inviabiliza e precariza o trabalho docente, colabora com a evasão dos docentes do ensino superior público e impossibilita o pleno desenvolvimento das atividades, sobretudo de pesquisa nos espaços em que as demandas são mais exigentes, como na pós-graduação, pela característica de formação acadêmica e profissional, que desenvolve pesquisa e requer publicações regulares em periódicos nacionais e internacionais. As atividades de extensão ficam praticamente inviabilizadas, pois requerem contato constante e consequente com as comunidades e, na indefinição da carga horária e no acúmulo de atividades, há uma tendência de se reduzir as ações voltadas à comunidade externa à universidade. O ataque ao tripé ensino-pesquisa-extensão e a concepção estreita da LGU verificam-se, também, na abertura da possibilidade de que parte dos docentes com dedicação exclusiva não tenham vínculos nem com pesquisa nem com extensão, desde que assumam uma carga horária absurdamente alta em sala de aula de, pelo menos, 18 horas semanais. É a criação de uma espécie bizarra de professor TIDE aulista!

Outro elemento relevante identificado nesta análise refere-se à Universidade Aberta do Brasil. O Mapa da Distribuição de Aulas (UEPG, 2024k), disponibilizado para consulta pública pela Política Docente, revela que professores temporários têm assumido as demandas de coordenação de pós-graduação, nível *Lato Sensu*, do Ensino à Distância (EaD). Nessa direção Antunes (2022, p. 146, grifos do autor) alerta que: “[...] não se pense que o *trabalho uberizado* ou *plataformizado* está restrito a motoristas e entregadores (as). [...] que não se pense, então, que desse flagelo estamos livres. Não há nenhuma garantia que o PhD hoje não possa ser um *uberizado* amanhã”.

Na análise também é possível destacar que existem professores temporários atuando na UEPG há pelo menos oito anos, por meio de sucessivas contratações e participações em diferentes editais ao longo desse período. Assim, esses docentes não apenas compõem parte do corpo docente da instituição, mas também desempenham um papel fundamental na formação de estudantes das mais diversas áreas do conhecimento. No entanto, as condições precárias de trabalho, marcadas pela instabilidade e insegurança dos vínculos contratuais, são fatores preocupantes.

Nesse contexto, é fundamental redefinir a luta por melhores condições de trabalho, bem como reorganizar e fortalecer a mobilização coletiva dos docentes. É urgente reivindicar a realização de concursos públicos para preenchimento de vagas reais, uma vez que a ausência desses processos seletivos tornou-se um problema crônico na UEPG. A naturalização da extinção de vagas e a consequente sobrecarga dos docentes efetivos são reflexos desse cenário de precarização.

Ainda, destaca-se que, nesse processo, há a atuação de professores temporários na graduação, o que os torna responsáveis, em grande medida, pela orientação de trabalhos de conclusão de curso, conforme apontado pelo Mapa da Distribuição das Aulas (UEPG, 2024k). O CSD ressalta que essa realidade das contratações temporárias se agudiza com a LGU, uma vez que:

A LGU normaliza essa modalidade de contratação como forma de gestão do corpo docente, estabelecendo que 20% do corpo docente pode ser constituído de temporários. A LGU reduziu o número de professores efetivos nas universidades paranaenses e busca compensar tal redução impondo uma ampliação absurda do número de horas em sala de aula aos docentes temporários. Considerando que cada docente temporário passa a ser obrigado a um mínimo de 18 horas em sala de aula, com carga horária reduzida para preparação de aulas e para outras atividades de ensino (como supervisão de estágio e orientação de TCC) e sem nenhuma possibilidade de desenvolvimento de pesquisa e extensão reconhecida em sua carga horária, o impacto na qualidade de ensino na graduação é drástico

Outro fator identificado na análise diz respeito ao Estatuto e Regimento Geral da UEPG, publicado em setembro de 2024, que apresenta uma possível mudança no prazo de contratações temporárias. O documento, em seu Art. 19, estabelece que será possível contratar “[...] mediante proposta departamental, docentes não-integrantes da carreira, na condição de Professor Visitante, por até dois (02) anos, renovável, desde que dentro deste período e **Professor Colaborador, por até um (01) ano, improrrogável, vedada a recontratação**” (UEPG, 2024b, p. 48, grifo nosso).

Dessa forma, conclui-se que a realidade do quadro docente da UEPG é complexa, refletindo as transformações no mundo do trabalho na atualidade. Diante desse cenário, surgem inquietações que podem nortear pesquisas futuras. Um dos questionamentos que emerge é: quando a universidade estiver com cargos extintos nas mais diversas áreas dos conhecimentos, pesquisas e projetos, com professores efetivos nas funções administrativas, nos cargos e chefias, e a graduação operar quase que exclusivamente com professores temporários, haverá o aumento da carga horária de professores efetivos? Além disso, a precarização da formação acadêmica abrirá caminho para tentativas de terceirização e privatização do ensino, além da pesquisa e da extensão na UEPG?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crise estrutural do capital, e a consequente reestruturação produtiva, sobretudo a partir de 1970, tem influenciado profundamente as transformações no mundo do trabalho. Sem as mesmas possibilidades de expansão que ocorreram no século XX, o capital opera de forma cada vez mais destrutiva para valorizar a sua estrutura, em nível material e fetichizado. Nesse contexto, os professores temporários, assim como os demais trabalhadores, estão imersos nessa lógica. (Mészáros, 2021).

No Brasil, o caminho realizado pela burguesia se relaciona com os interesses dos capitalistas de países economicamente mais avançados, no que tange ao enfraquecimento dos empregos efetivos nos quais os trabalhadores têm direito às férias, 13º salário, etc. A crise estrutural do capital, na qual o neoliberalismo é uma das expressões, tem promovido a flexibilização e a desregulamentação dos direitos trabalhistas conquistados por lutas históricas da classe trabalhadora. Além disso, observa-se a depreciação dos sindicatos, o aumento da burocracia para filiação e o aprofundamento da precarização das condições de trabalho. Como consequência, há a naturalização da ampliação das jornadas de trabalho sem a devida valorização salarial, como no caso dos professores (Antunes, 2009).

Tendo em vista esse cenário, o problema de pesquisa que norteou esta dissertação foi o seguinte: *quais condições de trabalho dos professores temporários são reveladas a partir dos dados públicos e dos editais de contratação na UEPG?* Para responder a essa questão, o objetivo geral deste estudo foi desvelar condições de trabalho de professores temporários na Educação Superior Pública em uma Universidade Estadual do Paraná, tendo por foco os editais de contratação e os dados do portal da transparência no período de 2017 a 2024.

No primeiro capítulo, buscou-se caracterizar a categoria dos professores temporários, apontando quem/como se constitui a categoria de professores temporários no Brasil na Educação Superior Pública; recorrendo-se aos aspectos da legislação que permitem que esta forma de contratação ocorra; além de revisitar as produções acadêmicas sobre a temática.

O segundo capítulo abordou a relação do Estado Burguês neoliberal do Paraná e a expansão da contratação temporária de professores na Educação Superior Pública, foi apresentada a movimentação da legalidade do estado do Paraná para a continuidade da contratação temporária mesmo em casos que requerem concursos públicos, além disso o capítulo também retrata a resistência contra a LGU.

Já no terceiro capítulo, a análise demonstrou que há um desvirtuamento do artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, abordado no primeiro capítulo, bem como das

legislações analisadas no segundo capítulo. Essa distorção ocorre porque a exigência de concurso público como forma de adentrar para exercício de cargos de professores efetivos nas Universidades Estaduais no Paraná vem sendo burlada, uma vez que as contratações temporárias, renovadas anualmente, não se enquadram na previsão legal de caráter excepcional.

Ao examinar os editais e os dados do portal da transparência sobre a contratação de professores temporários na UEPG, observou-se que esse desvirtuamento se manifesta na realização sucessiva de testes seletivos para as mesmas vagas. Como demonstrado na subseção 1.3, ao longo do recorte de oito anos analisados, de 2017 a 2024, desconfigurou-se a natureza temporária dessas contratações, o que contribuiu para a naturalização da contratação de professores temporários ao longo dos anos, assim como acentuou o fator precarizante das fragmentações nas jornadas de trabalho.

No caso das contratações de 20 horas semanais, por exemplo, a carga horária é insuficiente para atender aos critérios de Dedicção Exclusiva (TIDE). Para o contratante, esse mecanismo de ampliação de contratos de 20 horas é uma forma de reduzir custos com o pagamento de salários dos profissionais, o que, como discutido neste texto, constitui um dos pilares do projeto neoliberal. Essa realidade também é enfrentada em outras universidades estaduais, reforçada por políticas de austeridade e pela estrutura de gestão da autarquia de fomento.

Observou-se a influência da LGU (Paraná, 2021) na limitação da autonomia universitária. Essa legislação reforçou a lógica competitiva e da produtividade em prol dos interesses do capital, por meio da regulamentação de normativas que possibilitam a manutenção de contratos temporários em vez de abrir vagas de concursos públicos no quantitativo das necessidades reais da UEPG. Concordamos com o CSD, quando este aponta que : “a proporção de contratos temporários estabelecida na LGU afronta o inciso IX do artigo 27 da Constituição Estadual, que prevê que tal regime está condicionado a situações especificamente previstas em lei e não em percentuais”. (2024a, p. 13).

No contexto mundial, o sistema sociometabólico do capital está cada vez mais orientado a eliminar trabalhos que não geram mais-valia de forma direta. O Japão, por exemplo, “[...] que introduziu o ‘emprego vitalício’ para cerca de 25% de sua classe trabalhadora, vem procurando extinguir essa forma de vínculo de empregatício, para adequar-se à competição que reemerge do Ocidente ‘toyotizado’ (Antunes, 2009, p. 18).

A flexibilidade e a precarização do trabalho docente são processos históricos e a deterioração das condições de trabalho inserem-se em uma estrutura que sustenta a dinâmica

capitalista. Minimizar este aspecto significa concordar com pressupostos neoliberais que preconizam que a solução para os problemas advém de **reformas** legais e **discursos** que defendem a possibilidade de se chegar a uma valorização docente. Entretanto, como apontam Mészáros (2021) e Antunes (2009; 2019), tais **reformas** não alteram substancialmente a ordem social metabólica do capital, caracterizando-se apenas como medidas reformistas, que podem, no máximo, amenizar algum problema social, mas nunca eliminá-lo.

Reitera-se que a defesa dessa pesquisadora não se baseia em uma perspectiva moralista ou salvacionista. Pelo contrário, a necessidade de professores efetivos está diretamente relacionada ao que se discute nesta pesquisa: as condições de trabalho. Sem direito à carreira no magistério público, não há possibilidade de valorização docente, tampouco de garantia de condições minimamente adequadas para o trabalho dos professores da Universidade Pública, que são também pesquisadores e extensionistas. A existência de dois e até mesmo três contratos na UEPG demonstra que os professores temporários enfrentam processos seletivos rigorosos e instáveis, nos quais a aprovação não garante necessariamente a convocação. São as condições de trabalho que definem os principais aspectos da valorização docente, como a carreira, a remuneração e a formação. Elas devem englobar os aspectos materiais e históricos para o desenvolvimento do exercício do magistério. Dessa forma a luta docente precisa estar articulada com a luta de classes.

Assim, a insegurança e a instabilidade no local de atuação, as múltiplas ementas de disciplinas assumidas, a jornada mínima em sala de aula (que é alta) prevista pela LGU e a fragmentação da carga horária configuram condições precárias de trabalho. Além de afetar os professores temporários, as datas de aberturas e encerramentos dos contratos temporários também sobrecarregam os professores efetivos, que na ausência de pessoal precisam desdobrar-se para atender à continuidade das atividades na Universidade; além de também terem de participar de inúmeras bancas de testes seletivos, para avaliar os professores temporários.

Esta pesquisa, ao longo do seu desenvolvimento, gerou novas inquietações. Além dos aspectos quantitativos, torna-se fundamental investigar as dimensões subjetivas desse problema, como, por exemplo, a compreensão dos próprios professores temporários acerca de suas condições de trabalho. Outra lacuna a ser explorada refere-se a investigar quais as justificativas para as aberturas das vagas previstas nos editais analisados de 2017 a 2024. Há portanto intenção de dar continuidade a essa investigação em estudos futuros.

Outra preocupação emergente diz respeito ao risco, nas próximas décadas, da ampliação da extinção de cargos nas universidades estaduais do Paraná. O governo estadual já

implementou esse processo na Educação Básica, terceirizando os cargos administrativos, de serviços gerais e recentemente da gestão escolar. De forma correlata, observa-se o aumento de carga horária na jornada de trabalho docente, com a redução do tempo disponível para atividades como preparação de aulas, estudos, participação em projetos de extensão e de pesquisa – realidade ainda pouco discutida e problematizada nas produções acadêmicas.

Isto posto, defende-se a retomada de trabalho com dedicação exclusiva e sem fragmentações, pois a permanência de vínculos parciais contribui à continuidade da precarização tanto dos professores temporários quanto dos efetivos. Na conjuntura atual, é imprescindível reorganizar o movimento sindical e retomar a luta pela Dedicação Exclusiva como regime de trabalho no Paraná. Além disso, é fundamental pautar a análise das perdas históricas da categoria e mapear os cargos docentes que já foram extintos nos diferentes setores e departamentos da UEPG.

Dessa forma, outras dimensões aqui não aprofundadas podem ser estudadas, como os aspectos formativos da atuação dos docentes no ensino, a concepção dos estudantes acerca da realidade do aumento de professores temporários nas graduações e dos próprios professores temporários sobre o relato de suas condições de trabalhos nas universidades públicas. A crescente precarização do trabalho que envolve essa categoria profissional indica a necessidade de que haja mais pesquisas sobre essa problemática, ocupando-se de diferentes instituições. Busca-se, assim, que essa pesquisa possa, de alguma maneira, contribuir para a continuidade dessa discussão, bem como entusiasmar as lutas da categoria de professores temporários e efetivos da Educação Superior, em particular, e da classe trabalhadora, em geral.

REFERÊNCIAS

- ADUNIOESTE. **Dúvida sobre o que pode e o que não pode em uma greve?** 2023. Disponível em: <https://www.adunioeste.org.br/noticias/noticia/96>. Acesso em: 15 out. 2024.
- AIMI, D. da S. **A realidade do professor substituto nas universidades da região sul do Brasil:** contribuições para a qualidade do trabalho docente. 2010. 105 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2010.
- ALVES, F. K. R. de A.; SANTOS, D. L. M. dos. **Condições de trabalho como um elemento de valorização docente.** 2020. Disponível em: <http://anais.anped.org.br/regionais/p/nordeste2020/trabalhos>. Acesso em: 03 mar. 2024.
- ALVES, G. As raízes autocráticas do estado brasileiro: estado neoliberal e a nova face da autocracia política no Brasil. In: PEREIRA, L. F. L. *et al* (Org.). **29 de abril:** repressão e resistência. Bauru: Canal 6, 2016. Cap. 4. p. 53-82.
- ANDES-SN. **STF garante liberdade de manifestação de pensamentos e ideias em universidades.** 2020. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/sTF-garante-liberdade-de-manifestacao-de-pensamentos-e-ideias-em-universidades1>. Acesso em: 01 jul. 2023.
- ANDES-SN. Não à LGU. **InformANDES:** informativo n.º 146, Brasília, v. 1, n. 146, p. 11-12, dez. 2023.
- ANDES- SN. **Tribunal de Justiça do Paraná suspende julgamento da ADI contra a LGU após pedido de vistas.** 2025. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/tribunal-de-justica-do-parana-suspende-julgament-o-da-adi-contra-a-lgu-apos-pedido-de-vistas1>. Acesso em: 30 mar. 2025.
- ANTUNES, R. **Capitalismo pandêmico.** São Paulo: Boitempo, 2022.
- ANTUNES, R. **O continente do labor.** São Paulo: Boitempo, 2011. 175 p.
- ANTUNES, R. **O privilégio da Servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. In: ANTUNES, R. PRAUN, L (Org.). **A sociedade do adoecimento no trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 8, p. 141-155.
- ANTUNES, R. PRAUN, L. (Org.). **A sociedade do adoecimento no trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV:** trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, mai./ago. 2009. Trimestral.

BARATTO, S. da S. **O professor substituto**: repercussões na formação inicial docente- um estudo de caso. 2010. 199 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2010.

BARBOSA, L. Estudantes de Jornalismo UEPG realizam paralisação por falta de professores. **Periódico UEPG**. 2022. Disponível em: <https://periodico.sites.uepg.br/index.php/todas-as-noticias/2854-estudantes-de-jornalismo-uepg-realizam-paralisacao-por-falta-de-professores>. Acesso em: 02 out. 2024.

BERNARDO, K. **Flexibilização contratual no setor público**: condições e relações de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Paraná. 2020. 331 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação em Sociologia. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.

BOSI, A. de P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, dez. 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DF: Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 nov. 2023.

BRASIL. Banco Central do Brasil. **Histórico das metas para a inflação**. 2025. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/controleinflacao/historicometas>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN)**. Brasília, 20 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n.º 8745, de 09 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público**. Brasília, 09 dez. 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei n.º 2258**, de 2022 (substitutivo da câmara dos deputados ao Projeto de Lei do Senado n.º 92, de 2000) Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9192152&ts=1661340167862&disposition=inline>. Acesso em: 25 abr. 2024.

CAMARGO, M. R. **Até breve, professor(a)**: a prática pedagógica de professores temporários da rede estadual de ensino do estado do paraná. 2023. 162 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

CALIL, G. Olavo de Carvalho e a ascensão da extrema-direita. **Argumentum**, Vitória, v. 13, n. 2, p. 64–82, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/34166>. Acesso em: 23 mar. 2025.

COGGIOLA, O. **Teoria econômica marxista**: uma introdução. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2021. 182 p.

Comando Sindical Docente do Paraná (CSD). **A LGU é inconstitucional e é obrigação das reitorias reconhecer isto**. 2023b. Paraná. Disponível em: <https://www.sinduepg.com.br/a-lgu-e-inconstitucional-e-e-obrigacao-das-reitorias-reconhecer-isto/>. Acesso em: 23 nov. 2024.

Comando Sindical Docente do Paraná (CSD). **O Paraná não faz ciência sem docência**. 2023a. Paraná. Disponível em: <https://sindiproladuel.org.br/download/ceg-o-parana-nao-faz-ciencia-sem-docencia-8-11-23/>. Acesso em: 21 nov. 2024.

Comando Sindical Docente do Paraná (CSD). **Relatório Final do III Seminário Estadual Sobre a Lei Geral das Universidades (LGU)**. 2024a. Paraná, v. 1, p. 1-16. Disponível em: <https://www.andes.org.br/conteudos/noticia/conheca-o-relatorio-final-do-3o-encontro-estadual-sobre-a-lei-geral-das-universidades-do-parana1>. Acesso em: 20 nov. 2024.

Comando Sindical Docente do Paraná (CSD). **Nota sobre o auxílio-alimentação proposto pelo governo**. 2024b. Disponível em: <https://sindunespar.org.br/sobre-o-auxilio-alimentacao-proposto-pelo-governo/>. Acesso em: 08 out. 2024.

COMPARATO, F. K. O direito e o avesso. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 23, p. 1-22, 2009.

COMPARATO, F. K. **A oligarquia brasileira**: visão histórica. São Paulo: Contra Corrente, 2017. 306 p.

CAVALCANTE, R. G. **Educação para o trabalho precarizado**: uma análise da reforma trabalhista como limite da proposta de educação da burguesia industrial. Dissertação (Mestrado). Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

DARCOLETO, C. A. da S. A categoria da mediação: contribuições para a educação escolar e para o trabalho do professor. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 1, n. 1, p. 29-39, 2006.

DIAS, Reginaldo Benedito. A gratuidade do ensino nas universidades estaduais do Paraná: uma conquista de luta social. *In*: **Paraná insurgente**: histórias e lutas sociais – séculos XVIII ao XXI. Organização de Joseli Maria Nunes Mendonça, Jhonatan Uewerton Souza. Editora: casa leira. São Leopoldo, 2018.

FAVARO, N de L. G.; SEMZEZEM, P; FERNANDES, M. T. O. Capital, neoliberalismo e seus impactos no ensino superior paranaense: o desmonte da universidade pública. **Revista Cocar**, v. 13, n. 26, p. 335–357, 2019.

FLACH, S. de F.; DARCOLETO, C. A. da S. O direito à educação em risco: a influência dos “sem partido” e dos “sem escola” na legislação educacional brasileira. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 23, n. 2, p. 605–620, 2019.v23, n2, p. 605-620. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/13076>. Acesso em: 02 fev. 2024.

FONTES, V. **O Brasil e o capital-imperialismo**: teoria e história. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2010. 388 p.

FONTES, V. **O Imperialismo**: de Lenin aos dias atuais. Revista Outubro, v. 17, p. 69-107, 2008.

FONTES, V. Prefácio na tragédia da pandemia. In: BRAVO, M. I. S.; MATTOS, M. C. de; FREIRE, S. de M. **Políticas Sociais e Ultraneoliberalismo**. Uberlândia: Navegando Publicações, p. 11-19, 2020.

FRANCKLIN, A. **A precarização do trabalho docente no ensino superior**: análise sobre as implicações do trabalho do professor designado na universidade do estado de Minas Gerais. 2021. 214 f. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2021.

FREITAS, L. C. de. **A reforma empresarial da educação**: nova direita, velhas ideias. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

FRIGOTTO, G. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: FAZENDA, Ivani (Org.) **Metodologia da Pesquisa Educacional**. 11ª Ed. São Paulo, Cortez, 2008. p. 71-90.

GEDIEL, J. A. P.; MELLO, L. E. de. Estatuto Jurídico do trabalho, formas de regulação e assédio moral. In: SILVA, E. F.; ZANIN, F.; GEDIEL, J. A. P.; MELLO, L. E. de (Org.). **Estado, poder e assédio**: relações de trabalho na administração pública. Curitiba: Kairós Edições, 2015. Cap. 5. p. 93-126.

GOMES, M. H. Formando professores para a educação profissional. **Reunião Anual da ANPED**, Caxambu, Minas Gerais, 27, nov. 2004.

GRESPLAN, J. **Marx**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2021. 104 p.

HOBOLD, F. **Neoliberalismo e trabalho**: a flexibilização dos direitos trabalhistas. 2002. 187 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

JURASZEK, B. B. **Organização, relações e condições de trabalho docente nas universidades públicas estaduais do Paraná**. 2023. 344p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2023.

KOEHLER, S. E. **A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM**. 2006. 172 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), 2006.

KONDER, L. **A questão da ideologia**. São Paulo: Expressão Popular, 2020. 288 p.

LEDA, D. B. A precarização do trabalho na universidade pública e suas repercussões na subjetividade do professor substituto. **Revista Contemporânea de Educação**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 20, p. 342-360, jul. 2015.

LEHER, R. **Autoritarismo contra a universidade**: o desafio de popularizar a defesa da educação pública. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo. Expressão Popular, 2019. 232 p.

LEITÃO, L. A. Da desconexão do trabalho em uma ordem social neoliberal. In: AMARAL, A. C. E. P. do.; VALOIS, J. da M.; CARTAXO, M. C. L. R. **Laboratório Jurídico**: diálogos interdisciplinares. Belém: RFB, 2023. Capítulo 2, p. 45-69.

LÊNIN, V. I. U. **O Estado e a revolução**: a doutrina do marxismo sobre o Estado e as tarefas do proletariado na revolução. São Paulo: Boitempo, 2017.

LESSA, S. **Serviço social e trabalho**: porque o serviço social não é trabalho. 2. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.

LIMA, R. C. F. de. **O trabalho na universidade**: um estudo sobre a saúde do docente na Universidade Federal de São João delRei. 2021. 160 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação – Processos Socioeducativos e Práticas Escolares, Universidade Federal de São João del Rei, São João del Rei (MG), 2021.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade humana. In: LUKÁCS, G. **O jovem Marx e outros escritos de filosofia**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho e José Paulo Netto. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2007. Cap. 6, p. 225-245.

FÁVERO, A. A.; BECHI, D. A subjetivação capitalista enquanto mecanismo de precarização do trabalho docente na educação superior. **Education Policy Analysis Archives**, v. 28, p. 1-24, 20 jan. 2020.

MAGALHÃES JÚNIOR, A. G.; CAVAINAC, M. D. Formação de professores: limites e desafios na educação superior. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 48, n. 169, p. 902-920, set. 2018.

MANCEBO, D. Trabalho docente na educação superior brasileira: mercantilização das relações e heteronomia acadêmica. **Revista Portuguesa de Educação**, Portugal, v. 2, n. 23, p. 73-91, 2010.

MANCEBO, D; MAUÉS, O.; CHAVES, V. L. J. Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira: implicações para o trabalho docente. **Revista Educar**, Curitiba, n. 28, p. 37-53, 2006.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner. Tradução de Milton Camargo Mota. Petrópolis: Vozes de Bolso, 2019. 100 p.

MATOS, D. L. de. **As condições de trabalho docente no ensino superior**: do papel da educação na sociedade capitalista aos impactos do ensino remoto emergencial. 2022. 112 f.

Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba (MS), 2022.

MAUÉS, O. C. **A avaliação docente do ensino superior**. 2003 [mimeo.]

MAUÉS, O. C. A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. **Educar em Revista**, Curitiba, n. especial 01, p. 141-160, 2010a.

MAUÉS, O. C. **O trabalho docente no contexto das reformas**. 2005 [mimeo.]

MAUÉS, O. C. Trabalho docente na educação superior. *In*: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010b.

MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009. 133 p.

MÉSZÁROS, I. **Educação para além do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2008. 126 p.

MÉSZÁROS, I. **O poder da ideologia**. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Ensaio, 1996. 635 p.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. Tradução de Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2011. 1102 p.

MÉSZÁROS, I. **Para além do Leviatã: crítica do estado**. São Paulo: Boitempo, 2021.

MORAIS, A. M de. **Precarização das relações de trabalho no ensino superior**: as condições de trabalho dos docentes temporários da universidade estadual de Montes Claros. 2020. 146 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social - PPGDS, Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes). Montes Claros (MG), 2020.

MOURA, L. R. de; MENDES SEGUNDO, M. das D.; AQUINO, C. A. B. de. Do docente efetivo ao docente uberizado: a precarização contratual do professor no Brasil. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 30, n. 3, p. 67–85, 2022. DOI: 10.35699/2238-037X.2021.29404. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/29404>. Acesso em: 6 dez. 2023.

NASCIMENTO, S. M. do. **Docência no ensino superior público no Brasil**: condições de trabalho e de vida na expansão das universidades federais para o interior. 2017. 263f. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

NETTO, J. P.; BRAZ, M. **Economia política: uma introdução crítica**. São Paulo: Cortez, 2006. Cap. 4. p. 95-123.

NETTO, J. P. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995. 96 p.

NETTO, J. P. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NISHIMURA, S. P. **A precarização do trabalho docente como necessidade do capital: um estudo sobre o REUNI na UFRGS**. 2012. 139 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre (RS), 2012.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./ dez. 2004.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

OLIVEIRA, R.; SANTOS, M. E. de M. Formação humana, reformismo e mercantilização: o processo de subordinação da educação superior no Brasil à lógica do capital. **Germinal: marxismo e educação em debate**, Salvador, v. 16, n. 1, p. 793–813, 2024.

OSBORNE, B. P. **A precarização do trabalho docente: a figura do professor substituto na Universidade Federal do Amazonas**. 2019. 115 f. Tese (Doutorado em Sociedade e Cultura na Amazônia) – Instituto de Filosofia, Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal do Amazonas, Manaus (AM), 2019.

PACHANE, G. G.; VITORINO, B. de M. A expansão do ensino superior no Brasil pelo programa REUNI: democratização da formação universitária ou apenas uma ambivalência legal? **Poiésis**, Tubarão, v. 9, n. 16, p. 438, 17 dez. 2015.

PAGANI, G.; FERNANDES, M. J. da S.; BARBOSA, A. Quando os professores desistem: um estudo sobre a exoneração na rede pública estadual de ensino de São Paulo. **Pro-Posições**, Campinas, v. 34, p. 1-25, 2023.

PARANÁ. A. E. de N. **Conheça o perfil do novo governador**. 2019. Disponível em: <https://www.aen.pr.gov.br/Noticia/Conheca-o-perfil-do-novo-governador>. Acesso em: 05 mar. 2024.

PARANÁ. **Constituição do Estado do Paraná**, de 5 de outubro de 1989. Diário Oficial do Estado do Paraná, Curitiba, n. 3116, 5 out. 1989.

PARANÁ. **Decreto Estadual nº 4.512**, de 01 de abril de 2009. Dispõe sobre a contratação de pessoal sob regime especial CRES. Curitiba. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=48225&indice=1&totalRegistros=7>. Acesso em: 10 fev. 2024.

PARANÁ. **Decreto Estadual nº 10.824**, de 20 de abril de 2022. Dispõe sobre [...] a Lei Geral das Universidades - LGU. Curitiba, PR, 20 abr. 2022a. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/decreto-n-10824-2022-parana-dispoe-sobre-a-constituicao-dos-codigos-de-vagas-correspondente-aos-quadros-proprios-de-docentes-e-de-agentes-universitarios-do-sistema-estadual-de-ensino-superior-vincula-os-cargos-de-docentes-e-de-agentes-universitarios-as-universidades-estaduais-e-estabelece-regras-de-controle-da-lotacao-de-pessoal-nos>

-termos-da-lei-no-20-933-de-17-de-dezembro-de-2021-lei-geral-das-universidades-LGU.
Acesso em: 06 maio 2024.

PARANÁ. **Governantes no Período Republicano**: período republicano - 1889 a 2022 - governadores do estado. Disponível em: <https://www.casacivil.pr.gov.br/Pagina/Governantes-no-Periodo-Republicano>. Acesso em: 01 fev. 2024.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 108**, de 18 de maio de 2005. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado. Curitiba. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7352&indice=1&totalRegistros=2>. Acesso em: 19 fev. 2024.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 121**, de 29 de agosto de 2007. Dá nova redação aos dispositivos que especifica. Curitiba, PR, 29 ago. 2007. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7248&indice=1&totalRegistros=1>. Acesso em: 10 fev. 2024.

PARANÁ. **Lei Ordinária nº 6.174**, de 20 de novembro de 1970. Estabelece o Regime Jurídico dos Funcionários Cíveis do Poder Executivo do Estado do Paraná. Curitiba, PR, 20 nov. 1970. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=10297&indice=1&totalRegistros=1>. Acesso em: 11 set. 2024.

PARANÁ. **Lei Ordinária nº 20.933**, de 17 de dezembro de 2021. Dispõe Sobre Os Parâmetros de Financiamento das Universidades Públicas Estaduais do Paraná, Estabelece Critérios para a Eficiência da Gestão Universitária e dá Outros Provimentos. Curitiba, PR, 17 dez. 2021. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-20933-2021-parana>. Acesso em: 15 set. 2023.

PARANÁ. **Portaria Conjunta SETI/SEAP nº 001**, de 11 de maio de 2022. Estabelece Regras de Transição Para As Universidades Estaduais do Paraná Até Que Sejam Plenamente Implantados Os Novos Parâmetros de Gestão Propostos Pela Lei Nº 20.933/ 2021. Curitiba, PR, 12 de maio de 2022b. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAto.do?action=exibir&codAto=265369&indice=4&totalRegistros=172&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 06 maio 2024.

PARANÁ. **Portaria SETI nº 054, de 12 de maio de 2022**. Gera os Códigos de Vagas Para Cadastro de Docentes e de Agentes Universitários Contratados Por Tempo Determinado. Curitiba, 12 de maio de 2022c. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAto.do?action=exibir&codAto=265187&indice=3&totalRegistros=172&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 05 maio 2024.

PARANÁ. **Portaria SETI nº 055, de 12 de maio de 2022**. Estabelece os quantitativos anuais para concursos públicos de Docentes e de Agentes Universitários efetivos e para testes seletivos para Agentes Universitários a serem contratados por tempo determinado nas IIES durante o período de transição estabelecido pela LGU. Curitiba, 12 de maio de 2022d. Disponível em:

<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=265279&indice=3&totalRegistros=172&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 05 maio 2024.

PARANÁ. **Portaria SETI nº 056, de 12 de maio de 2022**. Define o quantitativo de carga horária máxima a ser utilizada pelas IEES, para a contratação de docentes por tempo determinado, no ano de 2022 e dá outras providências. Curitiba, 12 de maio de 2022e. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=265295&indice=3&totalRegistros=172&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 05 maio 2024.

PARANÁ. **Portaria SETI nº 146, 31 de outubro de 2022**. Indica os códigos de vagas disponíveis para serem ocupados por meio de concurso público e nomeações de Docentes efetivos e de Agentes Universitários efetivos nas IEES para os anos de 2023 a 2025 e dá outras providências. Curitiba, 31 de out. de 2022f. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=275744&indice=1&totalRegistros=172&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 04 abr. 2024.

PARANÁ. **Portaria SETI nº 147, 31 de outubro de 2022**. Define o quantitativo de carga horária a ser utilizada pelas IEES, para a contratação de Docentes por Tempo Determinado, no Ano de 2023 e dá outras providências. Curitiba, 31 de out. de 2022g. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=275745&indice=1&totalRegistros=172&anoSpan=2022&anoSelecionado=2022&mesSelecionado=0&isPaginado=true>. Acesso em: 05 abr. 2024.

PARANÁ. **Vida funcional - Contratação temporária**. 2024. Disponível em: <https://www.administracao.pr.gov.br/Recursos-Humanos/Pagina/Vida-funcional-Contratacao-temporaria>. Acesso em: 10 fev. 2024.

PARANÁ. Secretaria da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Portaria R. n.º 2024.343. **Diário Oficial**, Edição Digital n. 11663. Curitiba, 20 de maio de 2024.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2007. 80 p.

PROFISSÃO DOCENTE (PD). **Nossa história**. 2024. Disponível em: <https://www.profissaodocente.org.br/nossa-historia>. Acesso em: 25 abr. 2024.

PROTETTI, F. H. **Transformações nas condições de trabalho dos professores de sociologia da universidade estadual de campinas**. 2019. 335 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2019.

PRYJMA, M. F.; BRIDI, J. C. A.; SCHOTEN, N. O processo de avaliação nas instituições de ensino superior paranaenses e as possibilidades para o desenvolvimento profissional docente. **Intersaberes**, [S. l.], v. 10, n. 21, p. 541–560, 2015.

QUEIRÓZ, M. de F. F.; SOUZA, E. Â. de; REGINALDO, I. O. R. Indústria 4.0 e trabalho 0.4: colonialismo digital e a intensificação do trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, v. 147, n. 3, p. 1-21, 2024.

RATES, A. C. F. **“Quando eu ouço trabalho, dá cansaço, mas ao mesmo tempo, prazer”**: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho dos professores substitutos da universidade federal do maranhão. 2015. 143 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015.

ROSSI, K. B. **Inclusão de estudantes com deficiência nas Instituições de Ensino Superior Públicas de Foz do Iguaçu-PR**: perspectivas e desafios dos docentes. Foz do Iguaçu, 2020. 83 f. Dissertação (Mestrado em Ensino) – Centro de Educação, Letras e Saúde, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, 2020.

RUTES, E. K. As condições de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Paraná: a uberização da educação chegou? **IX Simpósio de Pesquisa Estado e Poder**: acá se respira lucha poder, dominação e resistência na américa latina, 2023, Marechal Cândido Rondon: Unioeste, 2023. 11 p.

SANTOS, L. L. de C. P. Formação de professores na cultura do desempenho. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 89, v. 25, p. 1145-1157, set./dez. 2004.

SANTOS NETO, A. B. dos. Trabalho produtivo e trabalho improdutivo nas “teorias da mais-valia” de Karl Marx. **Em Debate**, Florianópolis, n. 8, p. 5-22, 27 set. 2013. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

SAVIANI, D. **A Lei da Educação**: LDB trajetória, limites e perspectivas. 13. ed. Campinas: Autores Associados, 2019. 478 p.

SESDUEM – Seção Sindical dos Docentes da UEM. **Condições de trabalho dos professores temporários**: carta convite dos professores temporários organizados para o debate. carta convite dos professores temporários organizados para o debate. 2023. Disponível em: <https://www.sesduem.com.br/condicoes-de-trabalho-dos-professores-temporarios-carta-convite-dos-professores-temporarios-organizados-para-o-debate/>. Acesso em: 25 set. 2023.

SHIROMA, E. O.; MORAES, M. C. M. de; EVANGELISTA, O. **O que você precisa saber sobre**: política educacional. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Dp&A, 2002. 144 p.

SILVA, L. de M. O. **O professor temporário no ensino superior público em Goiás**: uma contratação atípica. 2019. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado do Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2019.

SILVA, M. L. da. **Desvalorização das condições do trabalho docente**: apontamentos iniciais do caso de professores substitutos de uma universidade pública brasileira. 2016. 152 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2016.

SILVA, M. L. da; MAIA FILHO, O. N.; RABELO, J. J. As condições de trabalho do professor universitário substituto na contemporaneidade: explorando a realidade de uma universidade pública. **Educação & Formação**, Fortaleza, v. 5, n. 13, p. 215–234, 2020.

SILVA, M. T. de L. **Construção da profissionalidade docente**: professor substituto na UFPE em foco. 2018. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2018.

SILVA, M. E. P. da. **A metamorfose do trabalho docente no ensino superior**: entre o público e o mercantil. 2009. 181 f. Tese (Doutorado em Políticas em Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

SINDIPROLADUEL – Seção Sindical dos Docentes da UEL. **O que é o sistema RH Meta-4 e o que está em disputa?** Boletim de 12 de Julho de 2017. Disponível em: <https://sindiproladuel.org.br/o-que-e-o-sistema-rh-meta-4-e-o-que-esta-em-disputa/>. Acesso em: 12 abr. 2024.

SINDUEPG – Seção Sindical dos Docentes da UEPG. **1º de Agosto paralisação docente na UEPG**. Ponta Grossa, 30 jul. 2024. Instagram @sinduepg. Disponível em: <https://www.instagram.com/sinduepg/>. Acesso em: 12 dez. 2024.

SINDUEPG – Seção Sindical dos Docentes da UEPG. **Decisão do TCE sobre o TIDE reforça o plano do governo para o desmonte da carreira docente nas Universidades Públicas do Paraná**. 2017. Disponível em: <https://www.sinduepg.com.br/decisao-do-tce-sobre-o-tide-reforca-o-plano-do-governo-para-o-desmonte-da-carreira-docente-nas-universidades-publicas-do-parana/>. Acesso em: 12 out. 2024.

SINDUEPG – Seção Sindical dos Docentes da UEPG. **O SINDUEPG repudia a atitude do governo do estado em atacar manifestantes**. 2015. Disponível em: <https://www.sinduepg.com.br/sinduepg-repudia-atitude-do-governo-do-estado-em-atacar-manifestantes/>. Acesso em: 26 set. 2024.

SINDUEPG – Seção Sindical dos Docentes da UEPG. **Precarização do Ensino Superior Público: professores temporários relatam dificuldades e inseguranças no trabalho na universidade**. **Jornal Fala Docente!**: Informativo da Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa- SINDUEPG, Ponta Grossa, v. 21, n. 65, p. 6-9, fev. 2024.

STF. Supremo Tribunal Federal. **Gratificações de estatutários não se estendem a servidores temporários, decide STF**. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/gratificacoes-de-estatutarios-nao-se-estendem-a-servidores-temporarios-decide-stf>. Acesso em: 26 dez. 2024.

TAVARES, A. L. dos S. **A precarização do trabalho docente na Educação Superior**: um estudo sobre a contratação temporária de docentes na Universidade do Estado do Pará. 2011. 270 f. Dissertação (Mestrado em Educação)—Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação. Belém (PA), 2011.

TCE/PR. **A incorporação de TIDE à aposentadoria de professor universitário será integral**. 2018. Disponível em: <https://www1.tce.pr.gov.br/noticias/incorporacao-de-tide-a-aposentadoria-de-professor-univer>

sitario-sera-integral/8036/N. Acesso em: 30 mar. 2025.

TORRES, E. da S. **Precarização do trabalho docente: o caso do professor substituto do centro de ciências da saúde da universidade federal da paraíba**. 2019. 125 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ (UEM). Gabinete da Reitoria. **Governador do Paraná Ratinho Jr. decreta a nomeação de 132 professores para a UEM**. 2024. Disponível em: https://noticias.uem.br/index.php?option=com_content&view=article&id=29828:governador-do-parana-ratinho-jr-decreta-a-nomeacao-de-132-professores-para-a-uem&catid=986:pagina-central&Itemid=211. Acesso em: 29 dez. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). Conselho Universitário. **Resolução Universitária nº 21**, de 09 de dezembro de 2013. Aprova novo regulamento da Política Docente da UEPG, e revoga a Resolução Universitária n. 38, de 8 de Dezembro de 2010. Ponta Grossa, PR, 09 dez. 2013. p. 1-19.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 075/2017**. 2017. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/arquivos/Concurso/Editais/14/edital_prorh_n_075-2017-abertura_teste_seletivo_prof.colab.pdf. Acesso em: 01 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 077/2017**. 2017. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=15&token=e423e389645eb3576967760c6f04d535. Acesso em: 01 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 132/2017**. 2017. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=22&token=7538f1bdf1645d06a7ffc799ce762785. Acesso em: 01 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 196/2017**. 2017. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=26&token=92f63f81b9b6e4f7c5948428e25f282e. Acesso em: 01 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 082/2018**. 2018. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=32&token=204b32da2fb79ab2f917c7f0799258fc. Acesso em: 05 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 191/2018**. 2018. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=34&token=0c365dda9cd6b1321e0e612952a2bb83. Acesso em: 05 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 121/2019.** 2019. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=38&token=0659920ad39b470a6b7ac8d36ed66169. Acesso em: 10 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH n.º 229/2019.** 2019. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=41&token=2f76ea03f8c559b18ef2c850f231e353. Acesso em: 10 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG) . **Edital PRORH/ DICON n.º 2020.274.** 2020. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=43&token=f2f4ba26f700f016ffe59fbb259d5a45. Acesso em: 20 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH/ DICON n.º 2021.119.** 2021. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=45&token=921ed6ec91ef4b70f2a924e8f3189488. Acesso em: 23 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH/ DICON n.º 2021.397.** 2021. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=47&token=77dc6a2423e6cc27e0ad35caedcf9e22. Acesso em: 23 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH/ DICON n.º 2022.65.** 2022. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=48&token=317e42986b20dd55213abd60e9b8a30f. Acesso em: 25 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG) . **Edital PRORH/ DICON n.º 2022.244.** 2022. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=49&token=85bea49e60bc9d597cf0566f870b3380. Acesso em: 25 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH/ DICON n.º 2022.631.** 2022. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=55&token=82fa2e9bd71b762d84c6c4a8a48cab40. Acesso em: 25 fev. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PRORH/ DICON n.º 2023.290.** 2023. Disponível em: https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=57&token=ecf3ba28ba267e29ca717a177181cde3. Acesso em: 01 mar. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PROGESP/ DICON n.º 2023.680.** 2023. Disponível em:

https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=60&token=7c51fa0f2791d040ab26b8927aec7ef8. Acesso em: 01 mar. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PROGESP/ DICON**
n.º **2023.852**, 2023. Disponível em:
https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/divisaoprovimento/Concurso/Publico/?id_concurso=63&token=38e3767aa1c121b5d7d182c647bd2e9e. Acesso em: 02 mar. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PROGESP/ DICON**
n.º **2024.451**, 2024. Disponível em:
https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/arquivos/Concurso/Editais/65/edital_progesp-dicon_no_2024-451_-_abertura_-_republicado.pdf. Acesso em: 02 out. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PROGESP/ DICON**
n.º **2024.520**, 2024. Disponível em:
https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/arquivos/Concurso/Editais/66/edital_progesp-dicon_n_2024-520_-_abertura_-_sei_24.000030502_4.pdf. Acesso em: 03 out. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PROGESP/ DICON**
n.º **2024.858**, 2024. Disponível em:
https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/arquivos/Concurso/Editais/69/edital_progesp-dicon_n_2024-858-abertura_-_sei_24.000064232_2_-_retificado.pdf. Acesso em: 04 out. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Edital PROGESP/ DICON**
n.º **2024.859**, 2024. Disponível em:
https://sistemas.uepg.br/producao/pro-reitorias/prorh/arquivos/Concurso/Editais/70/edital_progesp-dicon_n_2024-859-abertura_-_retificado_anexo_i_-_sei_24.000064265_9.pdf. Acesso em: 05 out. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **História**. Disponível em:
<https://www.uepg.br/historia/>. Acesso em: 01 out. 2024a.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Mapa de Atividades Docentes**: distribuição de aulas e atividades. Distribuição de Aulas e Atividades. 2024k. Disponível em: <https://politicadocente.apps.uepg.br/>. Acesso em: 11 nov. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). Secretaria Geral de Conselhos Superiores. Secretaria da Reitoria. **Estatuto e Regimento Geral da UEPG 2024**. Ponta Grossa, set. 2024b. p. 1-118.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). Portal da Transparência. **Servidores Concursados**. 2024i. Disponível em:
<https://transparencia.apps.uepg.br/servidores/servidoresConcursados>. Acesso em: 03 maio 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). Portal da Transparência. **Servidores Temporários - CRES**. 2024j. Disponível em:
<https://transparencia.apps.uepg.br/servidores/servidoresTemporarios>. Acesso em: 05 maio 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Setor de Ciências Biológicas e da Saúde.** 2024d. Disponível em: <https://www.uepg.br/setor-de-ciencias-biologicas-e-da-saude/>. Acesso em: 21 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Setor de Ciências Exatas e Naturais.** 2024e. Disponível em: <https://www.uepg.br/setor-de-ciencias-exatas-e-naturais/>. Acesso em: 22 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes.** 2024f. Disponível em: <https://www.uepg.br/setor-de-ciencias-humanas-letras-e-artes/>. Acesso em: 25 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Setor de Ciências Jurídicas.** 2024g. Disponível em: <https://www.uepg.br/setor-de-ciencias-juridicas/>. Acesso em: 27 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Setor de Ciências Sociais Aplicadas.** 2024h. Disponível em: <https://www.uepg.br/setor-de-ciencias-sociais-aplicadas/>. Acesso em: 28 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA (UEPG). **Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e Tecnologias.** 2024c. Disponível em: <https://www.uepg.br/setor-de-engenharias-ciencias-agrarias-e-de-tecnologia/>. Acesso em: 20 set. 2024.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE (UNICENTRO). Central de Notícias. **Governador do Paraná assina decreto para nomeação de 87 aprovados em concurso da Unicentro.** 2024. Disponível em: <https://www3.unicentro.br/noticias/2024/12/19/governador-do-parana-assina-decreto-para-no-meacao-de-87-aprovados-no-concurso-da-unicentro/>. Acesso em: 29 dez. 2024.

VALENGA, D. Professores temporários representam 29% dos docentes da rede estadual de ensino superior do PR. Periódicos UEPG. 2021. Disponível em: <https://periodico.sites.uepg.br/index.php/educacao/2245-professores-temporarios-compoem-29-do-corpo-docente-do-ensino-superior-paranaense>. Acesso em: 25 set. 2023.

VARGAS, H. M.; ZUCCARELLI, C.; HONORATO, G. de S. Século XXI e desigualdades nas condições de trabalho docente na educação superior. **Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 21, n. 69, p. 874-900, 2021.

VIEIRA, E. P. **As condições de trabalho docente no ensino superior público no contexto das reformas educacionais brasileiras.** 2011. 214 f. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2011.

VIEIRA, M. N. A nova configuração do trabalho docente na educação superior: o caso do curso de pedagogia/UFJF da Universidade Aberta do Brasil. **Trabalho Necessário**, v. 15, n. 26, p. 51-77, 28 jun. 2017.

VIEIRA, R. de A.; MACIEL, L. S. B. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: o professor temporário em questão. **Revista HISTEDBR On-Line**, v. 11, n. 41e, p. 156-169, 2011.

WALKER, V. S. O Trabalho docente universitário como prática relacional: assuntos, saberes e instituições. **Revista de Ensino em Artes, Moda e Design**, Florianópolis, v. 3, n. 1, p. 009–031, 2019.

**APÊNDICE A - RELAÇÃO DAS TESES E DISSERTAÇÕES DA CAPES
ANALISADAS, POR TIPO, AUTOR, ANO, TÍTULO, PALAVRAS-CHAVE E
MÉTODO E/OU ABORDAGEM TEÓRICA INFORMADO NA PESQUISA**

QUADRO 2 – Relação das teses e dissertações da CAPES analisadas, por tipo, autor, ano, título, palavras-chave e método e/ou abordagem teórica informado na pesquisa (2006 a 2022)

(Continua)

N. º	T i p o	Autor /ano	Título da pesquisa	Palavras- Chave	Método e/ou abordagem metodológica informado na pesquisa
1	D	Koehler (2006)	A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM	Professor Substituto. Docência Superior. Trajetória Profissional.	Quanti-qualitativa.
2	T	Silva (2009)	A metamorfose do trabalho docente no ensino superior: entre o público e o mercantil	Trabalho docente. Mercantilização. Trabalho simples.	Materialismo histórico-Dialético.
3	D	Aimi (2010)	A realidade do professor substituto nas universidades da região sul do Brasil: contribuições para a qualidade do trabalho docente	Ensino superior. Professor substituto. Trabalho docente.	Quanti-qualitativa.
4	D	Baratto (2010)	O professor substituto: repercussões na formação inicial docente – um estudo de caso	Professor substituto. Formação do professor universitário. Formação inicial docente.	Estudo de caso de cunho qualitativo fenomenológico
5	T	Vieira (2011)	As condições de trabalho docente no ensino superior público no contexto das reformas educacionais brasileiras	Trabalho docente. Ensino Superior. Reforma do Ensino, Condições de Trabalho.	Não identificado.
6	D	Tavares (2011)	A precarização do trabalho docente na educação superior: um estudo sobre a contratação temporária de docentes na universidade do Estado do Pará	Reforma do Estado. Reforma da Educação Superior. Precarização do Trabalho Docente. Contratação Temporária de Docentes. Universidade do Estado do Pará.	Estudo de caso discursivo e analítico.
7	D	Nishimura (2012)	A precarização do trabalho docente como necessidade do capital: um estudo sobre o reuni na UFRGS	Precarização do trabalho docente. Contra-reforma universitária. REUNI. Lei da transformação da quantidade em qualidade.	Materialismo Histórico-Dialético.

QUADRO 2 – Relação das teses e dissertações da CAPES analisadas, por tipo, autor, ano, título, palavras-chave e método e/ou abordagem teórica informado na pesquisa (2006 a 2022)

(Continuação)

N. º	Ti po	Autor /ano	Título da pesquisa	Palavras- Chave	Método e/ou abordagem metodológica informado na pesquisa
8	D	Rates (2015)	“Quando eu ouço trabalho, dá cansaço, mas ao mesmo tempo, prazer”: a dinâmica prazer e sofrimento no trabalho dos professores substitutos da Universidade Federal do Maranhão	Professor substituto. Universidade Pública. Precarização. Prazer. Sofrimento.	Materialismo Histórico-Dialético, com ênfase na Sociologia do Trabalho e na Psicodinâmica do Trabalho.
9	D	Silva (2016)	Desvalorização das condições do trabalho docente: apontamentos iniciais do caso de professores substitutos de uma universidade pública brasileira	Docência universitária. Professor Substituto. Desvalorização.	Materialismo Histórico-Dialético.
10	T	Nascimento (2017)	Docência no ensino superior público no Brasil: condições de trabalho e de vida na expansão das universidades federais para o interior	Ensino Superior. Universidades públicas. Interiorização. Trabalho. Vida cotidiana. Docência.	Materialismo Histórico-Dialético.
11	D	Silva (2018)	Construção da profissionalidade docente: professor substituto na UFPE em foco	Docência no Ensino Superior. Profissionalidade Docente. Professor Substituto.	Pesquisa qualitativa.
12	D	Torres (2019)	Precarização do trabalho docente: o caso do professor substituto do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba	Precarização do trabalho docente. Ensino Superior. Professor Substituto.	Fenomenológico.
13	T	Osborne (2019)	A precarização do trabalho docente: a figura do professor substituto na Universidade Federal do Amazonas	Professor substituto. Professor efetivo. Precariedade. Trabalho docente no ensino superior. Relações éticas.	Pluralismo. Fala sobre “mix” de formas na pesquisa.

QUADRO 2 – Relação das teses e dissertações da CAPES analisadas, por tipo, autor, ano, título, palavras-chave e método e/ou abordagem teórica informado na pesquisa (2006 a 2022)

(Conclusão)

N.º	Tipo	Autor /ano	Título da pesquisa	Palavras- Chave	Método e/ou abordagem metodológica informado na pesquisa
14	D	Silva (2019)	O professor temporário no ensino superior público em Goiás: uma contratação atípica	Professor temporário. Relações de trabalho e emprego. Precariado. Universidade pública.	Abordagem multimetodológica, com revisão integrativa
15	T	Protetti (2019)	Transformações nas condições de trabalho dos professores de sociologia da universidade estadual de campinas	Trabalho docente. Condições de trabalho docente. Processo de trabalho. Professores de sociologia. Universidade Estadual de Campinas.	História Oral
16	T	Bernardo (2020)	A flexibilização contratual no setor público: condições e relações de trabalho dos professores temporários nas Universidades Estaduais do Paraná	Condições de trabalho. Contratação flexível. Professores universitários temporários. Setor público.	Pluralismo.
17	D	Rossi (2020)	Inclusão de estudantes com deficiência nas Instituições de Ensino Superior Públicas de Foz do Iguaçu-PR: perspectivas e desafios dos docentes	Inclusão. Ensino Superior. Deficiência.	Teoria das Representações Sociais.
18	D	Moraes (2020)	Precarização das relações de trabalho no ensino superior: as condições de trabalho dos docentes temporários da Universidade Estadual de Montes Claros	Professor de educação superior. Trabalho. Flexibilização Contratual. Precarização.	Materialismo Histórico e Dialético. Na pesquisa diz Marxista.
19	D	Lima (2021)	O trabalho na universidade: um estudo sobre a saúde do docente na Universidade Federal de São João Del-Rei	Educação. Universidade. Trabalho Docente. Saúde do Professor e da Professora. Saúde e Trabalho.	Método qualitativo, pesquisa documental.
20	T	Francklin (2021)	A precarização do trabalho docente no ensino superior: análise sobre as implicações do trabalho do professor designado na Universidade do Estado de Minas Gerais	Habitus profissional. Precarização. Professores Temporários. UEMG.	Habitus de Pierre Bourdieu (estruturalismo).
21	D	Matos (2022)	As condições de trabalho docente no ensino superior: do papel da educação na sociedade capitalista aos impactos do ensino remoto emergencial	Trabalho docente. Ensino Superior. Ensino Remoto Emergencial. Precarização. Universidade.	Materialismo Histórico e Dialético.

Fonte: Dados do Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES (2024). Sistematizado pela autora (2025).

**APÊNDICE B - RELAÇÃO DE VOTOS NA APROVAÇÃO DA LGU, POR
PARLAMENTARES, PARTIDO, HORÁRIO DA VOTAÇÃO E VOTOS FAVORÁVEIS
(SIM) OU DESFAVORÁVEIS (NÃO)**

TABELA 16 - Relação de votos na aprovação da LGU, por parlamentares, partido, horário da votação e votos favoráveis (sim) ou desfavoráveis (não), no ano de 2021

(Continua)

Parlamentares/ nomes conforme autos	Partido/ conforme autos	Horário	Voto favorável
Adelino Ribeiro	PATRIOTAS	14:46:03	SIM
Ademir Bier	PSD	14:45:59	SIM
Alexandre Amaro	REPUB	14:46:01	SIM
Alexandre Curi	PSB	14:46:13	SIM
Anibelli Neto	MDB	14:46:03	SIM
Artagão Júnior	PSB	14:46:08	SIM
Bazana	PV	14:46:02	SIM
Cantora Mara Lima	PSC	14:46:19	SIM
Cobra Repórter	PSD	14:46:03	SIM
Coronel Lee	PSL	14:46:05	SIM
Cristina Silvestri	CDN	14:45:57	SIM
Del. Fernando Martins	PSL	14:45:59	SIM
Delegado Jacovós	PL	14:46:13	SIM
Douglas Fabrício	CDN	14:46:12	SIM
Dr. Batista	DEM	14:46:22	SIM
Elio Rusch	DEM	14:46:09	SIM
Evandro Araújo	PSC	14:46:32	SIM
Francisco Buhner	PSD	14:46:08	SIM
Galo	PODE	14:46:16	SIM

TABELA 16 - Relação de votos na aprovação da LGU, por parlamentares, partido, horário da votação e votos favoráveis (sim) ou desfavoráveis (não), no ano de 2021

(Continuação)

Parlamentares/ nomes conforme autos	Partido/ conforme autos	Horário	Voto favorável
Gilson de Souza	PSC	14:46:15	SIM
Gugu Bueno	PL	14:46:25	SIM
Homero Marchese	PROS	14:46:02	SIM
Hussein Bakri	PSD	14:46:20	SIM
Jonas Guimarães	PSB	14:46:00	SIM
Luiz Carlos Martins	PP	14:46:17	SIM
Luiz Claudio Romanelli	PSB	14:46:14	SIM
Luiz Fernando Guerra	PSL	14:46:29	SIM
Marcio Pacheco	PDT	14:46:08	SIM
Maria Victória	PP	14:46:17	SIM
Mauro Moraes	PSD	14:46:09	SIM
Michele Caputo	PSDB	14:45:56	SIM
Nelson Justus	DEM	14:46:07	SIM
Nelson Luersen	PDT	14:46:02	SIM
Nereu Moura	MDB	14:46:11	SIM
Paulo Litro	PSDB	14:46:18	SIM
Plauto Miró	DEM	14:46:19	SIM
Reichembach	PSC	14:46:01	SIM
Ricardo Arruda	PSL	14:46:04	SIM
Rodrigo Estacho	PV	14:46:15	SIM
Soldado Adriano José	PV	14:46:02	SIM

TABELA 16 - Relação de votos na aprovação da LGU, por parlamentares, partido, horário da votação e votos favoráveis (sim) ou desfavoráveis (não), no ano de 2021

(Conclusão)

Parlamentares/ nomes conforme autos	Partido	Horário	Voto favorável
Tercílio Turini	CDN	14:46:03	SIM
Tiago Amaral	PSB	14:46:15	SIM
Tião Medeiros	PTB	14:46:01	SIM
Arilson Chiorato	PT	14:46:02	NÃO
Gilberto Ribeiro	PP	14:46:19	NÃO
Goura	PDT	14:46:13	NÃO
Luciana Rafagnin	PT	14:46:10	NÃO
Professor Lemos	PT	14:46:18	NÃO
Requião Filho	MDB	14:46:13	NÃO
Soldado Fruet	PROS	14:46:06	NÃO
Tadeu Veneri	PT	14:46:11	NÃO
		TOTAL: NÃO	8
		TOTAL: SIM	43

Fonte: Assembleia Legislativa do Paraná (ALEP), resultado da votação item 8.0 de 15 de dezembro de 2021. Adaptado pela autora (2025).

**APÊNDICE C - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2017**

TABELA 17 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2017

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH Nº 075/2017	Setor de Ciências Biológicas e da saúde	Departamento de Medicina	9	-	9
PRORH Nº 77/2017	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Geociências	2	-	2
	Setor de Ciências Biológicas e da saúde	Departamento de Biologia Geral	2	-	3
		Departamento de Odontologia	-	1	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Contabilidade	1	2	3
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	2	-	3
		Departamento de Estudos da Linguagem	-	1	
PRORH Nº 132/2017	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Medicina	7	-	7
PRORH Nº 196/2017	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	1	-	7
		Departamento de Geociências	3	-	
		Departamento de Química	-	3	
	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciências do Solo e Engenharia Agrícola	-	1	7
		Departamento de Engenharia Civil	1	-	
		Departamento de Engenharia de Materiais	-	1	

TABELA 17 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2017

(continuação)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH N° 196/2017	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Informática	-	1	7
PRORH N° 196/2017	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Zootecnia	-	1	7
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	1	1	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas e Toxicologias	-	1	39
		Departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética	4	1	
		Departamento de Biologia Geral	1	3	
		Departamento de Ciências Farmacêuticas	10	-	
		Departamento de Educação Física	-	6	
		Departamento de Enfermagem e Saúde Pública	6	-	
		Departamento de Odontologia	1	-	
		Departamento de Medicina	6	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Administração	1	-	3
		Departamento de Economia	-	1	
		Departamento de Serviço Social	-	1	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	6	-	21
		Departamento de Educação	4	-	
		Departamento de História	5	-	
		Departamento de Estudos da Linguagem	2	3	
		Departamento de Pedagogia	-	1	

TABELA 17 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2017

(Conclusão)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH N° 196/2017	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito Processual	-	2	4

Fonte: Anexos I dos editais PRORH n.º 075/2017; PRORH n.º 77/2017; PRORH n.º 132/2017 e PRORH n.º 196/2017 (2017). Organizado pela autora (2025).

**APÊNDICE D- EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2018**

TABELA 18 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2018

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH Nº 82/2018	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Informática	3	-	3
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Enfermagem e Saúde Pública	1	-	12
		Departamento de Medicina	11	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Turismo	2	-	2
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Educação	1	-	3
		Departamento de Pedagogia	2	-	
PRORH Nº 191/2018	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Geociências	1	-	5
		Departamento de Química	-	2	
		Química Analítica	-	2	
	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Engenharia Agrícola	-	2	8
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	1	-	
		Departamento de Zootecnia	2	-	
		Departamento de Engenharia de Alimentos	1	-	
		Departamento de Engenharia Civil	1	1	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas	1	-	17
		Departamento de Biologia Geral	2	-	
		Departamento de Educação Física	1	1	
		Departamento de Enfermagem e Saúde Pública	2	2	
		Departamento de Odontologia	5	-	
		Departamento de Medicina	3	-	

TABELA 18- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2018

(Conclusão)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH N° 191/2018	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Jornalismo	-	3	10
		Departamento de Economia	-	3	
		Departamento de Contabilidade	2	2	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	3	1	7
		Departamento de História	1	-	
		Departamento de Educação	2	-	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito do Estado	1	-	4
		Departamento Direito das Relações Sociais	4	-	

Fonte: Anexos I dos editais PRORH n.º 82/2018 e PRORH n.º 191/2018 (2018). Organizado pela autora (2025).

**APÊNDICE E - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2019**

TABELA 19- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2019

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH Nº 121/2019	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	-	1	19
		Departamento de Geociências	7	-	
		Departamento de Matemática e Estatística	9	-	
		Departamento de Química	-	2	
	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Engenharia Agrícola	-	1	4
		Departamento de Engenharia Civil	-	1	
		Departamento de Engenharia de Materiais	-	1	
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	1	-	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas	-	1	31
		Departamento de Biologia Geral	3	1	
		Departamento de Enfermagem e Saúde Pública	6	-	
		Departamento de Medicina	17	-	
		Departamento de Odontologia	3	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Economia	1	-	3
		Departamento de Serviço Social	2	-	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Estudos da Linguagem	2	2	11
		Departamento de Pedagogia	4	3	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito Processual	4	-	4

TABELA 19- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2019

(Continuação)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH n.º 229/2019	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	1	-	6
		Departamento de Geociências	2	2	
		Departamento de Química	-	1	
	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Engenharia Agrícola	-	1	10
		Departamento de Engenharia Civil	2	1	
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	2	-	
		Departamento de Informática	1	1	
		Departamento de Zootecnia	1	1	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas	2	3	34
		Departamento de Biologia Geral	6	3	
		Departamento de Educação Física	-	3	
		Departamento de Enfermagem e Saúde Pública	2	-	
		Departamento de Medicina	9	-	
		Departamento de Odontologia	3	3	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Economia	1	-	2
		Departamento de Jornalismo	-	1	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	1	3	10
		Departamento de Educação	2	-	
		Departamento de História	1	-	
		Departamento de Estudos da Linguagem	1	4	
		Departamento de Pedagogia	1	-	

TABELA 19- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2019

(Conclusão)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH n.º 229/2019	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito das Relações Sociais	1	-	3
		Departamento de Direito do Estado	1	-	
		Departamento de Direito Processual	-	1	

Fonte: Anexos I dos editais PRORH n.º 121/2019 e PRORH n.º 229/2019 (2019). Organizado pela autora (2025).

**APÊNDICE F - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2020**

TABELA 20- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2020

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH/ DICON n.º 2020.274	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Engenharia Civil	1	-	1
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Biologia Geral	1	-	8
		Departamento de Medicina	7	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Turismo	1	-	2
		Departamento de Serviço Social	1	-	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Pedagogia	4	-	7
		Departamento de Estudos da Linguagem	2	-	
		Departamento de Artes	1	-	

Fonte: Anexos I do edital PRORH/ DICON n.º 2020.274 (2020). Organizado pela autora (2025).

**APÊNDICE G - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2021**

TABELA 21- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2021

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH/ DICON n.º 2021.119	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	3	-	10
		Departamento de Matemática e Estatística	5	-	
		Departamento de Química	-	2	
	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Engenharia Agrícola	-	2	12
		Departamento de Engenharia Civil	3	-	
		Departamento de Engenharia de Alimentos	3	-	
		Departamento de Informática	2	-	
		Departamento de Zootecnia	1	1	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises clínicas e Toxicológicas	1	-	40
		Departamento de Biologia Geral	4	2	
		Departamento de Educação Física	2	-	
		Departamento de Enfermagem e Saúde Pública	16	-	
		Departamento de Medicina	15	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Contabilidade	2	1	5
		Departamento de Economia	-	1	
		Departamento de Serviço Social	1		

TABELA 21- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2021

(Conclusão)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH/ DICON n.º 2021.119	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	6	-	16
		Departamento de Educação	4	-	
		Departamento de História	1	-	
		Departamento de Pedagogia	4	1	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito do Estado	2	-	9
		Departamento de Direito Processual	4	-	
		Departamento de Direito das Relações Sociais	3	-	
PRORH/ DICON n.º 2021.397	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Engenharia Agrícola	-	2	7
		Departamento de Engenharia Civil	2	1	
		Departamento de Engenharia de Materiais	-	1	
		Departamento de Zootecnia	1	-	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Medicina	11	-	11
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Educação	2	-	11
		Departamento de Estudos da Linguagem	4	4	
		Departamento de História	1	-	

Fonte: Anexos I dos editais PRORH/ DICON n.º 2021.119 e PRORH/ DICON n.º 2021.397 (2021) Organizado pela autora (2025).

**APÊNDICE H - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2022**

TABELA 22 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2022

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH/ DICON n.º 2022.65	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	1	-	6
		Departamento de Geociências	3	2	
	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	2	1	4
		Departamento de Zootecnia	-	1	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética	1	2	15
		Departamento de Ciências Farmacêuticas	3	3	
		Departamento de Educação Física	-	1	
		Departamento de Medicina	3	-	
		Departamento de Odontologia	2	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Administração	1	-	3
		Departamento de Economia	1	-	
		Departamento de Serviço Social	-	1	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	1	-	1
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito Processual	1	-	1
PRORH/ DICON n.º 2022.244	Setor de Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	-	1	3
		Departamento de Informática	1	-	
		Departamento de Zootecnia	1	-	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Biologia Geral	-	1	1
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Jornalismo	-	1	1

TABELA 22 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2022

(Conclusão)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH/ DICON n.º 2022.631	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Matemática	-	4	6
		Departamento de Química	-	2	
	Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	-	1	1
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Ciências Farmacêuticas	-	1	14
		Departamento de Educação Física	-	1	
		Departamento de Medicina	10	1	
		Departamento de Odontologia	1	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Economia	1	2	4
		Departamento de Serviço Social	1	-	
	Setor de Ciências Humanas Letras e Artes	Departamento de Artes	2	-	13
		Departamento de Educação	4	-	
		Departamento de Estudos da Linguagem	2	-	
		Departamento de História	2	-	
		Departamento de Pedagogia	2	1	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito do Estado	2	-	2

Fonte: Anexos I dos editais PRORH/ DICON n.º 2022.65; PRORH/ DICON n.º 2022.244 e PRORH/ DICON n.º 2022.631 (2022). Organizado pela autora (2025).

**APÊNDICE I - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2023**

TABELA 23- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2023

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PRORH/ DICON n.º 2023.290	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	1	-	1
	Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Agrícola	-	2	13
		Departamento de Engenharia Civil	3	-	
		Departamento de Engenharia de Alimentos	1	-	
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	1	-	
		Departamento de Informática	2	-	
		Departamento de Zootecnia	4	-	
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas	-	1	44
		Departamento de Biologia Geral	4	4	
		Departamento de Educação Física	1	3	
		Departamento de Enfermagem	8	4	
		Departamento de Medicina	2	-	
		Departamento de Odontologia	15	-	
		Departamento de Saúde Pública	2*	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Administração	2	-	4
		Departamento de Contabilidade	-	2	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	3	-	5
		Departamento de Pedagogia	1	1	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito Processual	1*	-	1

TABELA 23- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2023

(Continuação)

Edital de abertura	Sector	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por sector
PROGES P/ DICON n.º 2023. 680	Sector de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Geociências	1	1	2
	Sector de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Medicina	1	-	1
	Sector de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	1	-	1
	Sector de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Geociências	1	1	2
	Sector de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito das Relações Sociais	2	-	2
PROGES P/ DICON n.º 2023. 852	Sector de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Matemática e Estatística	-	2*	1
	Sector de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Agrícola	-	4*	10
		Departamento de Engenharia Civil	2*	-	
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	-	2	
		Departamento de Informática	2	-	
	Sector de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas	1	-	16
		Departamento de Biologia Geral	1	1	
		Departamento de Educação Física	1*	1*	
		Departamento de Medicina	10	-	
		Departamento de Saúde Pública	1	-	
	Sector de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Contabilidade	1*	-	4
		Departamento de Economia	-	1*	
		Departamento de Serviço Social	-	1*	
		Departamento de Turismo	-	1	

TABELA 23- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2023

(Conclusão)					
Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PROGESP/ DICON n.º 2023. 852	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Educação	-	2	10
		Departamento de Estudos da Linguagem	3 (2*)	3*	
		Departamento de História	-	1	
		Departamento de Pedagogia	-	1	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito do Estado	1*	-	1

Fonte: Anexos I dos editais PRORH/ DICON n.º 2023.290; PROGESP/ DICON n.º 2023. 680 e PROGESP/ DICON n.º 2023. 852 (2023). Organizado pela autora (2025).

Nota: * Cadastro de Reserva.

**APÊNDICE J - EDITAIS PARA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES
TEMPORÁRIOS NA UEPG - ANO DE 2024**

TABELA 24- Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2024

(Continua)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PROGESP/DI CON n.º 2024.451	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Física	1*	-	4
		Departamento de Geociências	1*	3*	
	Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Engenharia de Materiais	-	1	4
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	-	1	
		Departamento de Zootecnia	2		
	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética	-	2 (1*)	13
		Departamento de Ciências Farmacêuticas	3	4	
		Departamento de Odontologia	3	-	
		Departamento de Saúde Pública	1	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Administração	1	-	3
		Departamento de Jornalismo	-	1*	
		Departamento de Serviço Social	-	1	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	2	-	4
		Departamento de Estudos da Linguagem	1	1	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito Processual	1*	-	1
PROGESP/DI CON n.º 2024.520	Setor de Ciências Biológicas e da saúde	Departamento de Medicina	12	-	12
PROGESP/DI CON n.º 2024.858	Setor de Ciências Exatas e Naturais	Departamento de Geociências	-	1	3
		Departamento de Química	-	2 (1*)	
	Setor de Engenharias, Ciências Agrárias e de Tecnologia	Departamento de Ciência do Solo e Agrícola	-	1*	7
		Departamento de Engenharia de Alimentos	1	-	
		Departamento de Fitotecnia e Fitossanidade	1	2	
		Departamento de Informática	2	-	
		Departamento de Zootecnia	1	-	

TABELA 24 - Relação de vagas para contratação de professores temporários, por carga horária de trabalho (20 ou 40 horas), por setores de conhecimento e departamentos, nos editais de abertura da UEPG - 2024

(Conclusão)

Edital de abertura	Setor	Departamento	Vagas para 20h	Vagas para 40h	Total por setor
PROGESP/DICON n.º 2024.858	Setor de Ciências Biológicas e da Saúde	Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas	-	1	15
		Departamento de Biologia Geral	-	1	
		Departamento de Biologia Estrutural, Molecular e Genética	3	1	
		Departamento de Educação Física	-	2	
		Departamento de Enfermagem	3	1	
		Departamento de Odontologia	2	-	
		Departamento de Saúde Pública	1	-	
	Setor de Ciências Sociais Aplicadas	Departamento de Administração	1	-	6
		Departamento de Ciências Econômicas	1	1	
		Departamento de Contabilidade	1	1	
		Departamento de Serviço Social	-	1	
	Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes	Departamento de Artes	3	-	15
		Departamento de Educação	5	-	
		Departamento de Estudos da Linguagem	1	-	
		Departamento de História	-	1*	
		Departamento de Pedagogia	3 (1*)	2	
	Setor de Ciências Jurídicas	Departamento de Direito do Estado	1*	-	1
PROGESP/DICON n.º 2024.859	Setor de Ciências Biológicas e da saúde	Departamento de Medicina	10 (2*)	1*	11

Fonte: Anexos I dos editais PRORH/ DICON n.º n.º 2024.451; PROGESP/ DICON n.º n.º 2024.520, PROGESP/DICON n.º 2024.858, e PROGESP/ DICON n.º 2024.859 (2024). Organizado pela autora (2025).

Nota: * Cadastro de reserva.