

**CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS  
CONTRATOS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE**  
**SPECIFIC PERIOD CONTRACTS: STUDY CASE OF THE UNIVERSITY OF  
CENTER-WEST CONTRACTS**

**Danieli Hilachuk<sup>1</sup>**  
**Simão Ternoski<sup>2</sup>**

**RESUMO:** As vantagens oferecidas na carreira pública, como remuneração e estabilidade, por exemplo, atraem muitos candidatos aos concursos públicos, embora as vagas ofertadas sejam em número insuficiente. Consequentemente, a administração pública, para suprir a carência de profissionais estatutários, vale-se dos contratos de trabalho em regime especial, CRES, que não apresentam as mesmas vantagens, resultando num maior número de entradas e saídas de funcionários. A partir deste contexto, o objeto de investigação deste estudo, busca analisar os contratos temporários na Universidade Estadual do Centro-Oeste, UNICENTRO, a qual apresenta números expressivos de professores contratados neste regime. Neste aspecto, surge a seguinte problemática: Quais são os efeitos decorrentes do elevado número de professores colaboradores para a Universidade? As possíveis respostas levantadas pelas hipóteses instigam que: (1) O número elevado de contratos temporários acarreta em prejuízos aos alunos, uma vez que nem sempre há professores para ministrar as aulas; (2) o regime CRES gera maior rotatividade de professores colaboradores; (3) acarreta em custos elevados decorrentes das publicações em diário oficial como, por exemplo, editais para contratação de professores e convocação de candidatos. Os procedimentos metodológicos consistem em abordagem qualitativa, com dados quantitativos, o método adotado foi o estudo de caso, as pesquisas empregadas foram de campo e bibliográfica. Como instrumentos de coleta de dados foram enviados questionários pelo Google Drive e posteriormente submetidos à análise. Os resultados indicaram que, dependendo do início do contrato, pode haver prejuízo aos estudantes, existe maior rotatividade neste regime que, por sua vez, conduz a custos elevados com publicações oficiais.

**ABSTRACT:** The advantages offered in the public career, as, for example, compensation and stability attract many candidates in public procurement. However, positions are not offered sufficient. Consequently, public administration, to supply the lack of statutory professional makes use of the Employment Contracts Special Regime, CRES, not have the same advantages, resulting in a greater number of inputs and outputs of employees. In this sense, this article analyzes on these contracts at the State University of the Midwest, UNICENTRO, where a significant number of teachers employed in this scheme. This finding led to the development of the following issues: What are the effects of a large number of clinical faculty for the University? From this problem the following hypotheses were: (1) bring harm to students, as there are not always teachers to teach the classes; (2) the CRES system generates higher turnover of teachers; (3) leads to high costs of publication in the official gazette, for example, notices for hiring teachers and call candidates. The methodological procedures consists of qualitative approach with quantitative data, the method used was the case study, the research were employed field and bibliographic. As data collection instruments were sent questionnaires by Google Drive and were subsequently subjected to analysis. The results indicated that, depending on the start of contract can harm students, the largest turnover was proven in this system which in turn leads to high costs in the official publications

**Palavras-chave:** Administração Pública; Rotatividade; Trabalho.

**Key words:** Public Administration; People Management; Work.

**Sumário:** 1 Introdução - 2 Intervenção estatal – 2.1 O regime especial de trabalho – 3 Procedimentos metodológicos – 4 Implicações dos contratos por prazo determinado, o caso da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO – 4.1 Percepções dos professores com contratos temporários sobre a sua condição de trabalho – 5 Considerações finais – Referências.

<sup>1</sup> Bacharel em Secretariado Executivo pela UNICENTRO, e tenho especialização em Gestão Pública também pela UNICENTRO e em Gestão de Pessoas pela Faculdade Guairacá. Email: dani.hila@hotmail.com

<sup>2</sup> Bacharel em Ciências Econômicas pela UNICENTRO e Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), tem MBA em Comércio Internacional pela Faculdade de Tecnologia Internacional (FATEC) e em Formação de Docentes e de Orientadores Acadêmicos (UNINTER).

## **1 INTRODUÇÃO**

A carreira pública tem atraído muitas pessoas que objetivam estabilidade profissional, remuneração em média muitas vezes acima do mercado de trabalho das empresas privadas, e realização pessoal. Por este motivo, os concursos públicos apresentam alta concorrência, e para ingressar na administração pública o candidato precisa estar bem preparado.

O trabalho é fator essencial na vida do ser humano, não se trabalha apenas pela necessidade financeira, mas também por uma questão de necessidade pessoal, conferindo ao indivíduo “status”. O trabalho é imprescindível para a subsistência humana, ao passo que proporciona a satisfação pessoal de fazer parte de uma sociedade e contribuir para o desenvolvimento do País. Todos querem se sentir pertencentes a uma comunidade, que neste caso é o mercado de trabalho, por vezes, fragilizado com as condições de trabalho que oferece, ou supervalorizado por condições vantajosas. Não é a toa que a concorrência nos concursos públicos por cargos com salários atrativos e ocupação com “status” que valorizam o funcionário e possibilitam expandir suas habilidades, apresenta elevada procura (LACOMBE, 2011).

Ao mesmo tempo em que de um lado existe uma grande procura, de outro, a administração pública não oferta por meio de concurso público, um número suficiente de vagas para preencher a quantidade necessária de trabalhadores. Para suprir a demanda de profissionais, surgem os contratos por prazo determinado em regime especial, CRES, onde o candidato presta um teste seletivo por meio de prova de conhecimentos gerais ou pertinentes sua área de formação e ocorrendo a sua aprovação, ingressa com vínculo de contrato por prazo determinado. Esta é uma oportunidade que muitos vislumbram como a chance de adquirir experiência profissional e vivenciar as rotinas que compreendem a função.

Atualmente o quadro de pessoal da Universidade Estadual do Centro Oeste – Unicentro, por exemplo, é composto por estagiários, servidores públicos estatutários e contratados no regime CRES, nas funções administrativas e na docência. Em um comparativo entre os tipos de vínculos de docentes nesta Universidade, chama a atenção quando analisado a proporção de efetivos em relação a colaboradores.

Este número significativo de contratos temporários (CRES), em alguns casos até superior ao de efetivos, ou em proporção igual leva ao problema desta pesquisa, que é indagar: Quais são os efeitos decorrentes do elevado número de professores colaboradores para a Universidade?

Como possíveis respostas a este questionamento, as hipóteses deste estudo buscam afirmar que: (1) O número elevado de contratos temporários acarreta em prejuízos aos alunos, uma vez que nem sempre há professores para ministrar as aulas; (2) o regime CRES gera maior rotatividade de professores colaboradores; (3) acarreta em custos elevados decorrentes das publicações em diário oficial como, por exemplo, editais para contratação de professores, homologação das inscrições, convocação de candidatos, entre outros. Visando atender a estas hipóteses o Objetivo geral deste estudo é analisar os contratos por prazo determinado da Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná, UNICENTRO. Especificamente: (1) calcular a proporção exata de professores efetivos para colaboradores na Unicentro; (2) diagnosticar as principais diferenças nos vínculos empregatícios; e (3) calcular a taxa de rotatividade no período de março de 2014 a fevereiro de 2015.

A contratação de pessoal efetivo é um assunto pertinente a todos os envolvidos com a administração pública, a falta de pessoal efetivo, gera consequências como a maior rotatividade dos colaboradores, refletindo muitas vezes na falta de professores que compromete o bom andamento do ano letivo.

## **2 INTERVENÇÃO ESTATAL**

As relações entre Estado e mercado nas sociedades capitalistas são fundamentais no debate de temas voltados ao setor público, figurando como principais abordagens no contexto da administração pública. Nesta análise, observa-se um movimento pendular, para Coelho (2009), este movimento se baseia na imagem de um pêndulo, que faz referências ordenadoras diretamente com a vida social. À direita está o Mercado e a esquerda o Estado.

O pêndulo apresenta oscilações, ora mais liberdade de mercado, ora mais intervenção do Estado. Quando está totalmente à direita, os mecanismos de mercado não conseguem incentivar o investimento privado, o desenvolvimento econômico e o bem-estar social, inclinando-se então à esquerda e demandando a intervenção do Estado para corrigir as falhas encontradas no mercado, sanar as

insuficiências e recriar as bases para a retomada dos investimentos, expansão da econômica e o aumento do bem-estar (COELHO, 2009).

Após, o pêndulo se inclinar totalmente à esquerda, Coelho (2009) aponta que o Estado já não consegue intervir na regulação da vida social e econômica, promovendo o crescimento econômico e o bem-estar dos indivíduos, bem como passar a barrar o investimento privado e conseqüentemente a expansão econômica nas sociedades capitalistas. Deste modo, inicia o movimento oposto da sociedade em direção à direita, o Estado então se retrata em favor dos mecanismos de regulação de mercado.

Para Pereira (1989), a intervenção estatal é essencial e imprescindível para que o Estado possa acumular renda e distribuí-la. Após 40 anos da segunda guerra mundial, nos países em desenvolvimento, a intervenção foi mais ativa com o objetivo de subsidiar e acumular recursos privados. Pereira (1989, p. 40) explica ainda que o “discurso neoliberal o estado regula fortemente a economia, ao mesmo tempo em que um complexo sistema corporativista e protecionista substitui o mercado nas relações de controle”.

Neste contexto, existem tanto pontos positivos e negativos da intervenção estatal, que serão explorados neste estudo. Positivamente, um exemplo que pode ser destacado, é o Estado do bem estar social ou *welfare state* como também é conhecido, já negativamente a concentração de riqueza e a burocracia.

Iniciando a discussão quanto ao Estado do bem-estar social, Rua (2009, p. 34), define “como aquele que assume a proteção social de todos os cidadãos, patrocinando ou regulando fortemente sistemas nacionais de Saúde, Educação, Habitação, Previdência e Assistência Social; normatizando relações de trabalho e salários; e garantindo a renda, em caso de desemprego”. A mesma autora explica que as condições econômicas, após a segunda guerra, possibilitaram o desenvolvimento do Estado do Bem-Estar Social. Estado este idealizado por John M. Keynes, que propunha ao Estado o papel de realizar investimentos públicos para garantir a força do trabalho.

As críticas recebidas pelo Estado do bem-estar social não são contrárias à intervenção estatal como um todo, mas sim as esferas específicas, como por exemplo, o mercado de trabalho de capitais e bens e serviços, pois estes mercados não eram autorreguláveis e para funcionarem eficazmente, precisavam da

intervenção estatal. Por outro lado, o excesso de intervenção gerou problemas, comprometendo as esferas das atividades econômicas, cujo controle era estatal, com a possibilidade de serem entregues para administração privada. Relativo às políticas sociais, estas não poderiam ser deixadas de lado, algumas delas eram temporárias e destinadas aos detentores de menor renda, como por exemplo, o seguro-desemprego, mas outras deveriam ser para todas as classes e consecutivas, como saúde, qualificação profissional e educação (COELHO, 2009).

## 2.1 O REGIME ESPECIAL DE TRABALHO

A contratação dos professores colaboradores está respaldada na Lei Complementar n. 108, de 18 de maio de 2005; na Lei Estadual n. 15.050, de 12 de abril de 2006; no artigo 37, inciso IX da Constituição Federal; artigo 27, inciso IX da Constituição Estadual; Lei Estadual n. 9198/90, com a regulamentação do Decreto Estadual n. 6914/90; e nos editais de abertura do teste seletivo e classificação, respectivamente.

A Lei Complementar n° 108, de 18 de maio de 2005, “dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo”. Obrigatoriamente o contrato precisa ser em regime especial, e atender pelo menos alguns requisitos. Na UNICENTRO a contratação dos professores é respaldada no inciso XIII, que dispõe:

Admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade de pesquisa, desenvolvimento e inovação prevista nos termos do art. 21 da Lei n. 17.314, de 24 de setembro de 2012.

Já à Lei Estadual n. 15.050, de 12 de abril de 2006, trata da carreira técnico administrativo das instituições do Paraná, e está direcionada para agentes público de provimento efetivo. A contratação de pessoal em regime especial, pelos motivos descritos nas leis, geram algumas exceções, entre elas o regime é por tempo determinado e não estatutário, assim o contratado não passa por estágio probatório, bem como, não existem perspectiva de crescimento na carreira. Outro ponto que diferencia estes profissionais é que os mesmos não poderão receber atribuições,

funções ou encargos não previstos no contrato firmado, nem assumir funções de confiança, comissionadas ou gratificadas.

De acordo com o artigo art. 7 da Constituição Federal, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS. Para adquirir o direito ao seguro-desemprego e ter o recolhimento do FGTS, o trabalhador precisa ter seu vínculo empregatício registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS, sendo obrigatória para todos os trabalhadores que exerçam atividades ligadas ao comércio, indústria, entre outros.

O artigo mencionado não se aplica em sua totalidade aos professores contratados pelo regime CRES, o vínculo empregatício existe, porém o registro não é em CTPS, de acordo com a Lei Complementar nº 108, de 18 de maio de 2005, assim os contratados neste regime não têm direito ao seguro-desemprego e ao recolhimento do FGTS; os demais direitos estão garantidos.

Para o ingresso na administração pública com vínculo estatutário, a Constituição Estadual inclui algumas vantagens, dentre elas: adicionais por tempo de serviço na forma que a lei estabelece; gratificação pelo exercício de função de chefia e assessoramento e promoção, observando-se rigorosamente os critérios de antiguidade e merecimento. O Decreto Estadual n. 6914/90 trata da contratação em regime especial e de assuntos bem peculiares, como o prazo de contratação por até no máximo dois anos, somente mediante processo seletivo e relativo aos salários que em hipótese alguma, poderão ser superiores aos dos servidores efetivos, exceto em caso de qualificação mais elevada, como por exemplo, mestrado, doutorado e pós-doutorado.

Por esses motivos, os professores colaboradores não possuem perspectiva de crescimento na carreira dentro da universidade na condição de regime especial, fato que colabora para o aumento da taxa de rotatividade na instituição. Muitos dos contratados desempenham funções análogas e no mesmo ambiente que servidores efetivos ou até mesmo em número de horas superior aos efetivos, mas incorrem em diferenças significativas de remuneração e perspectiva de carreira, as quais são discrepantes e para muitos, desmotivadoras.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para nortear o trabalho, comprovar as hipóteses e cumprir com os objetivos propostos, é de importante estabelecer os passos a serem cumpridos durante as investigações. A validação dos resultados está diretamente relacionada às etapas metodológicas estabelecidas. Para Deslandes *et al* (1994, p. 16) “Entende-se por metodologia, o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade. Neste sentido, a metodologia ocupa um lugar central no interior das teorias e está sempre referida a elas”.

O propósito deste estudo leva a adotar a pesquisa qualitativa, complementada com dados quantitativos. Esta característica se dá uma vez que da busca sobre a compreensão de um fenômeno situado num mundo social e cultural, onde o homem interage, relaciona-se e organiza-se (MARTINS e BICUDO, 1989).

A combinação das análises qualitativa e quantitativa possibilita ao pesquisador realizar um cruzamento de informações, visando maior credibilidade em seus resultados, pois essa união apresenta técnicas de ambos os métodos não se limitando a apenas um em particular. Pode-se entrevistar repetidamente, aplicar questionários, investigar diferentes ocasiões, utiliza-se dados documentais e estatísticos (GOLDENBERG, 1999, p. 62).

Outro método empregado por este estudo é o estudo de caso, dada a característica desta pesquisa em investigar um único estabelecimento. Para Yin (2005, p. 24), “utiliza-se o estudo de caso em muitas situações, para contribuir com o conhecimento que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais, políticos e de grupo, além de outros relacionados”.

Já para Gil (2010, p. 37) o estudo de caso “consiste num estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetivos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.” Complementando Gil e Yin, Fachin (1993, p. 48) considera que “o estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo intensivo, leva em consideração principalmente a compreensão, como um todo, do assunto investigado”.

Para entender e também fundamentar o trabalho, a pesquisa bibliográfica foi empregada. Segundo Gil (2009, p. 44):

[...] essa pesquisa é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Frisa também que os livros de consulta, têm por objetivo fornecer informações requeridas, nesse caso podendo informar ou então remeter outras fontes de pesquisa.

As pesquisas bibliográficas se caracterizam neste estudo, por consultas a livros, artigos, teses, revistas e também consulta em alguns sites, todo o material consultado proporcionará maior solidez e embasamento sobre a temática. Por intermédio da pesquisa bibliográfica foi possível realizar um levantamento sobre os conceitos que envolvem o trabalho, relacionados com intervenção estatal e os amparos legais dos contratos por prazo determinado.

A coleta de dados foi realizada por meio de consulta no departamento de recursos humanos da Universidade, levantando algumas informações, tais como quantidade de funcionários nos dois vínculos e dados como dos mesmos para posterior coleta de dados. Outro procedimento metodológico empregado foi à pesquisa de campo, considerada imprescindível para este trabalho.

A pesquisa de campo se detém na observação do contexto no qual é detectado um fato social (problema), que a princípio passa a ser examinado e, posteriormente, é encaminhado para explicação por meio dos métodos e das técnicas específicas. Ela trabalha com observação dos fatos sociais colhidos no contexto natural, são formas de um problema meramente observado, sem qualquer interferência, apresentados simplesmente como eles sucedem em determinada sociedade. Em outras palavras, esta pesquisa realiza com fato social situado em seu contexto natural, ou seja, em seu habitat, sem nenhuma alteração imposta pelo pesquisador. O desenvolvimento envolve várias etapas desde a formulação do problema até o resultado final (FACHIN, 2011, p. 134).

Por meio da pesquisa de campo serão coletados dados a respeito dos professores colaboradores através de questionários fechados enviados aos entrevistados. De acordo com Lakakos e Marconi, (1985), estes questionários se caracterizam como uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.

As perguntas fechadas se caracterizam por questões onde o entrevistado escolhe uma dentre as opções oferecidas. Questões do tipo fechadas são, segundo Fachin (1993), preferidas pela população entrevistada, isso pelo fato de serem de entendimento mais fácil, mais práticas nas respostas e mais simples para tabulação.

A população entrevistada consiste em todos os professores colaboradores, através de uma ferramenta do Google Drive. Vale destacar que os envios foram feitos a todos os professores, no entanto, foram respondidos 65 questionários de um total de 305 enviados, por este motivo foi adotado o levantamento Survey. Para Gil (2009), este levantamento se

baseia em um questionário autoaplicado e não permite escolher quem participará, assim não se pode escolher características inerentes ao pesquisado como idade, cor e sexo.

A descrição dos dados foi realizada com o auxílio da estatística descritiva. Para Anderson, Sweeney e Williams (2011), a estatística descritiva permite a maior compreensão dos dados através de métodos tabulares como, por exemplo, os gráficos elaborados em planilha do Microsoft Office Excel.

Uma análise adicional foi realizada buscando verificar a rotatividade dos docentes colaboradores. O cálculo foi realizado através do índice de rotatividade, que de acordo com Marras (2011, p. 50 e 51), “pode medir uma parte da organização (departamento ou seção) ou índice geral (todas as áreas componentes do organograma da empresa).” O índice é obtido a partir da seguinte expressão:

$$IR = \frac{nd}{\frac{Eip+Efp}{2}} \quad (01)$$

Onde:

*IR*= índice de rotatividade;

*Nd* = número de desligados (somente demitidos, somente demissionários ou ambos);

*Eip* = número de efetivos no início do período;

*Efp* = número de efetivos no fim do período.

A partir do índice foi possível verificar a rotatividade dos funcionários, ou seja, levantando em relação ao total de funcionários, a quantidade de demitidos ou desligados. Esta análise permitirá verificar o percentual de entradas e saídas de professores colaboradores.

#### **4 IMPLICAÇÕES DOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO, O CASO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE – UNICENTRO**

Entre os princípios da administração pública está o da publicidade, expresso na Constituição Federal e que obriga os órgãos públicos a publicarem todos seus atos, possibilitando assim transparência. Uma das implicações dos contratos por prazo determinado é referente aos custos que a universidade tem em publicar seus atos em diário oficial.

De acordo com o site da imprensa do estado do Paraná, o custo da publicação é de R\$ 21,00 por centímetro de coluna. Para mensurar os gastos com as publicações em Diário Oficial, o estudo levantou informações na Diretoria de

Desenvolvimento em Recursos Humanos e na Diretoria de Concursos e Avaliações da UNICENTRO. A primeira é responsável por publicar editais de convocação de professor colaborador, editais de exclusão dos candidatos desistentes, extratos dos contratos por prazo determinado e termos aditivos destes contratos. A média mensal varia em torno de R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00.

A Diretoria de Concursos e Avaliações é responsável por publicar os editais de abertura de teste seletivo e homologação de inscrições. Os gastos variam de acordo com o número de vagas de cada edital, sendo que um edital de grande porte custa em torno de R\$ 25.000,00. Para um edital de médio porte o valor fica em torno de R\$ 11.000,00 e um edital de pequeno porte custa aproximadamente R\$ 5.000,00. Vale ressaltar que o maior número das publicações é referente aos editais de médio porte. Em 2012 foi realizado um levantamento acerca dos custos nos anos de 2010 e 2011. No ano de 2010 foram realizados 5 testes seletivos e gastos R\$ 51.900,00, e em 2011 foram 7 testes que custaram R\$ 90.200,00.

Os gastos mesurados são expressivos, evidenciando que um maior número de professores concursados poderia reduzir estes custos, permitindo reinvestir os recursos em outras necessidades da universidade, como por exemplo, obras, projetos de extensão, assistência aos alunos, entre outros.

No que se refere ao número de funcionários, no mês de dezembro de 2014 a UNICENTRO contava com 525 professores em caráter efetivos e 305 professores colaboradores. As proporções indicam a existência de 1,72 professores efetivos para 1 professor colaborador. Este dado demonstra o quão elevado é número destes contratos dentro da universidade.

Outro ponto preponderante é que em face do desligamento ou afastamento de um professor efetivo, este não é prontamente substituído por outro com o mesmo vínculo, dado que nem sempre há alguém da mesma área aprovado em concurso, e acaba sendo um professor colaborador que assume a função. Do mesmo modo, quando um professor efetivo toma exercício o colaborador é desligado.

Outro efeito do regime CRES é com relação à rotatividade de professores colaboradores na universidade. Para Chiavenato (1999, p. 31) “um dos aspectos mais importantes da dinâmica organizacional é a rotatividade de recursos humanos ou *turnover*”. O mesmo autor explica que nos dias atuais, é um problema amplamente discutido por gestores de recursos humanos das organizações, pois

está diretamente ligado às saídas ou perdas de funcionários, que precisam ser substituídas por novas entradas.

Na UNICENTRO, a rotatividade é significativamente elevada, o maior número de saídas se dá nos meses de janeiro e julho, uma vez que a grande parte dos contratos vence neste período. Com relação às entradas, ocorrem em maior número nos meses de fevereiro, março, abril e agosto.

Os dados levantados pela pesquisa indicam que no período de março de 2014 a fevereiro de 2015, o número de desligados (demitidos ou demissionários) foi de 181 funcionários, de modo que o número de efetivos no início do período era de 309, e no final do período foi de 298. Com base nestes dados e a partir da metodologia apresentada por Marras (2011) a equação 01, nos procedimentos metodológicos, indica que o índice de rotatividade foi de 14,9%

Os dados indicam uma taxa de rotatividade de 14,90% de professores colaboradores. Comparativamente a taxa brasileira cresceu nos últimos dez anos, de acordo com dados divulgados no 1º Seminário sobre rotatividade no mercado de trabalho, o índice de rotatividade no país cresceu de 52% em 2003, para 64% em 2012. Os setores que apresentaram maior taxa, são: de serviços (60%), comércio (64%), agricultura (92%), construção civil (115%) e em alguns ramos da indústria de transformação (53%).

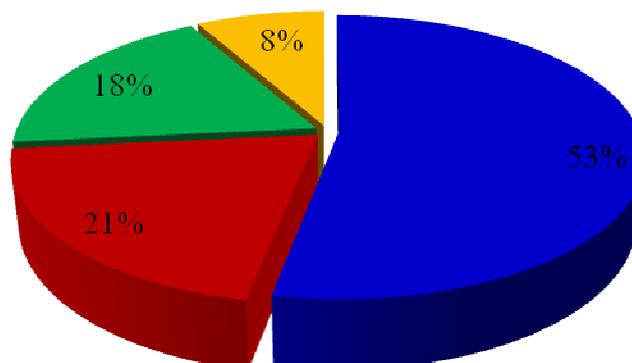
Em contrapartida, um dos setores que tem menor rotatividade é o da administração pública com índice de 10,6%, o setor público representa um dos menores índices rotativos, porém não está especificado se as saídas são de pessoal com vínculo efetivo ou no regime CRES. De qualquer maneira, o índice de 14,90% não quer dizer que seja baixo, pelo contrário, é sinal de alerta.

#### **4.1 PERCEPÇÕES DOS PROFESSORES COM CONTRATOS TEMPORÁRIOS SOBRE A SUA CONDIÇÃO DE TRABALHO**

Os dados coletados nesta pesquisa se deram através de questionário elaborado no Google Drive e posteriormente enviado por e-mail aos professores, conforme já exposto nos procedimentos metodológicos. O questionário foi composto por 10 perguntas, sendo 9 fechadas e 1 aberta, com o objetivo de comprovar ou refutar as hipóteses do trabalho.

A questão objetivou diagnosticar em qual período do ano o professor ingressou na universidade, dado que um dos principais fatores que influenciam o

aprendizado é o tempo de convivência entre professor e aluno, permitindo uma sequência dos conteúdos.



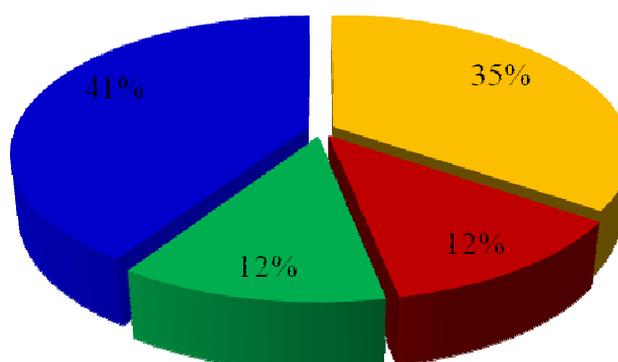
■ primeiro trimestre ■ segundo trimestre ■ terceiro trimestre ■ quarto trimestre

**Gráfico 01** – Período do ingresso

Fonte: Dados da Pesquisa

Os dados obtidos com os levantamentos, conforme Gráfico 01 demonstra que a maioria ingressou no primeiro trimestre (53%), ou seja, permaneceram com os alunos desde os meses iniciais (fevereiro ou março) até o término do ano letivo. Os demais docentes ingressaram em outros períodos, principalmente em decorrência dos vencimentos de outros contratos e assim deram continuidade ao andamento das aulas já iniciadas.

Um segundo levantamento buscou identificar a condição dos alunos no momento em que o professor assumiu as disciplinas. Os dados indicam, conforme Gráfico 02, que na grande maioria dos casos (41%), ao ingressar, os professores encontraram turmas que estavam sem professor a algum tempo. Em 35% dos casos o professor assumiu de 1 a 2 turmas em que a falta de professor era superior a uma semana, em 12% dos casos os professores assumiram de 3 a 4 turmas sem professor a mais de uma semana, e 12% iniciaram com mais de 4 turmas.

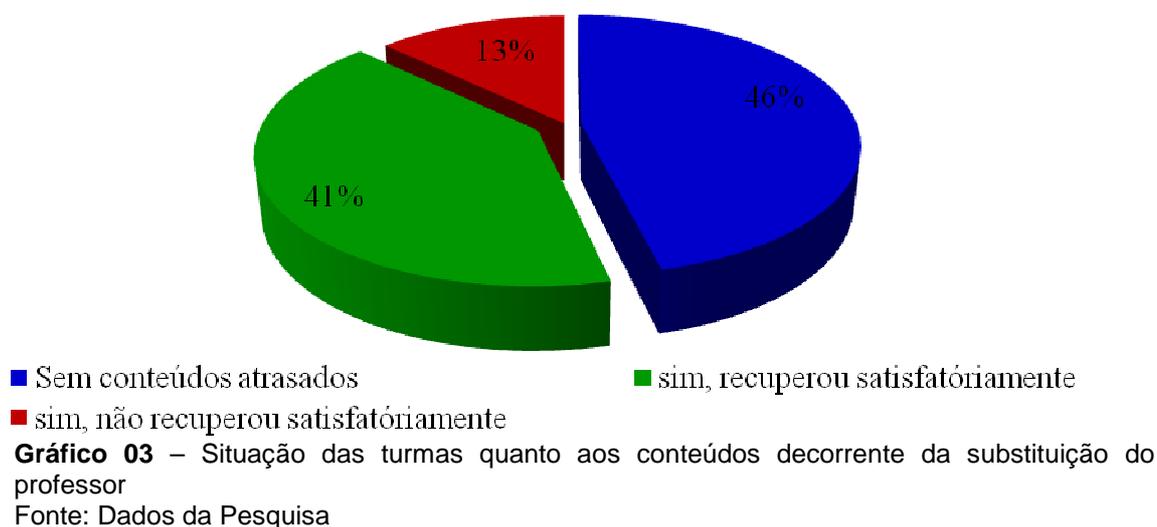


■ sim, de 1 a 2 turmas ■ sim, de 3 a 4 turmas ■ sim, mais de 4 turmas ■ não

**Gráfico 02** – Percentual de turmas sem professor no momento do ingresso do professor temporário  
Fonte: Dados da Pesquisa

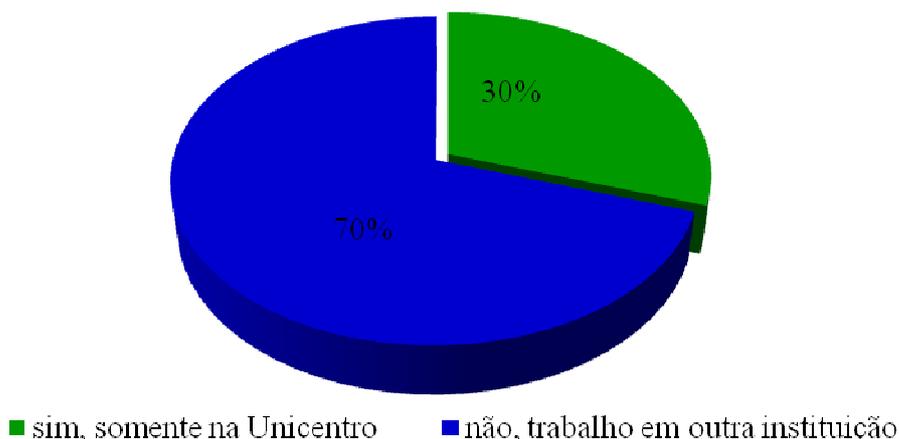
Os resultados expressos no Gráfico 02, claramente demonstram, que embora não seja na maioria dos casos, a pesquisa demonstrou que vários alunos perdem aulas por um determinado período, resultando certamente em perda no processo de ensino-aprendizagem.

Outra questão indagada aos professores foi a respeito dos conteúdos atrasados quando assumiram as disciplinas, para os casos em que as respostas foram afirmativas, foi questionado ainda se haviam conseguido recuperar, ver Gráfico 03.



Os resultados apontados no Gráfico 03 demonstram que em 46% dos casos, não foi necessário recuperar os conteúdos, uma vez que os mesmos estavam dentro do cronograma da disciplina. Já para 41% dos entrevistados, as aulas foram iniciadas com turmas cujos conteúdos estavam atrasados, porém conseguiram recuperá-los satisfatoriamente. Somente em 13% dos casos o professor apontou, segundo a entrevista, que não conseguiu cumprir todos os tópicos do ementário proposto pela disciplina, e deste modo os alunos terminaram o ano letivo sem receber todo conhecimento que deveria ser repassado pelo docente.

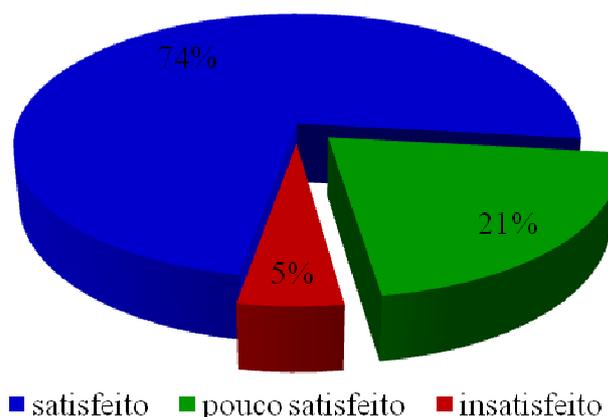
Após estas percepções o estudo buscou levantar as condições do local de trabalho, conforme pode ser observado pelo Gráfico 04.



**Gráfico 04** – Local de trabalho do docente temporário  
Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao local de trabalho, as entrevistas demonstram, conforme gráfico 04, que dentre os entrevistados, 70% dos docentes trabalharam exclusivamente na UNICENTRO e 30% trabalham também em outro(s) lugar(es).

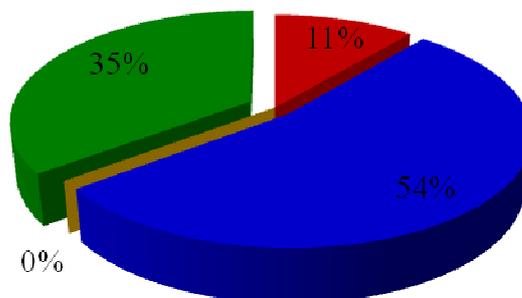
A relação existente entre satisfação no cargo e rotatividade é, apesar de não muito forte, consistente. Certamente, os empregados insatisfeitos estão mais propensos a sair do que os satisfeitos (Mobley, 1992). Dos professores que responderam ao questionário, os dados apontam que 74% dos entrevistados estão satisfeitos com sua condição na universidade, ver Gráfico 05.



**Gráfico 05** – Grau de Satisfação com o Trabalho  
Fonte: Dados da Pesquisa

Apesar da satisfação ser elevada, não é unânime, em 21% dos casos, os professores não estão plenamente satisfeitos e em 5% estão pouco satisfeitos. Os níveis de satisfação não são, em sua totalidade, satisfatórios ou insatisfatórios, pois são determinados por diferentes fatores, como por exemplo: remuneração, condições de trabalho, turmas, relacionamento interpessoal, entre outros. A

satisfação com o ambiente de trabalho pode ainda ser fator determinante para o desligamento do docente da Universidade, neste contexto as entrevistas buscaram levantar os possíveis fatores que levariam o docente ao desligamento, ver Gráfico 06.

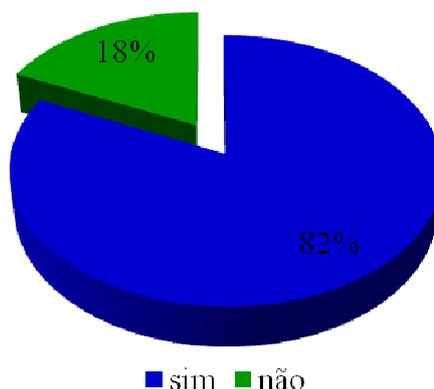


- melhor remuneração
- plano de carreira
- benefícios como plano de saúde e auxílio-alimentação
- para qualificação profissional

**Gráfico 06** – Motivos para um possível desligamento

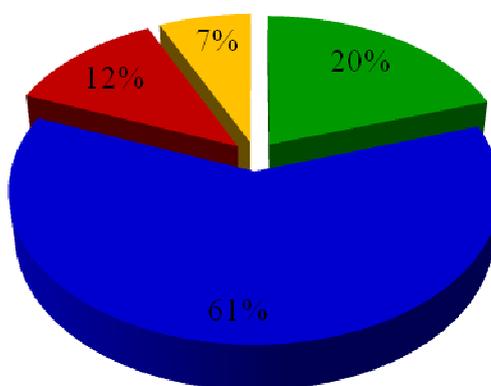
Fonte: Dados da Pesquisa

Muitos fatores podem levar ao desligamento de funcionários, dentre eles, por exemplo, remuneração, plano de carreira, busca de desenvolvimento pessoal, entre outros. Neste sentido, em 54% dos casos os professores responderam que deixariam a universidade por um trabalho que propiciasse melhor plano de carreira, conforme demonstra o Gráfico 06, já para 35% dos casos o desligamento ocorreria para qualificação profissional e apenas 11% deixariam a função por uma remuneração mais elevada. As questões levantaram ainda se o desligamento ocorreria decorrente de benefícios como planos de saúde, vale-alimentação ou moradia, não sendo apontado como fator de desligamento por parte dos respondentes. Buscando projetar a rotatividade dos docentes para os próximos 2 anos, foi questionado aos docentes a respeito da sua pretensão em continuar na universidade, ver Gráfico 07.



**Gráfico 07** – Pretensão em continuar na Unicentro  
Fonte: Dados da Pesquisa

Para a grande maioria dos entrevistados (82%), as respostas são pela pretensão em continuar na Universidade contra 18% dos respondentes que pretendem se desligar. O reconhecimento ao trabalho é decididamente a melhor das motivações, maior inclusive que o aumento de salário. Ao serem indagados sobre este assunto, 61% dos professores apontaram que são reconhecidos na maioria das vezes, 20% expressaram que sempre recebem reconhecimento por parte da instituição e alunos, os dados estão expressos no Gráfico 08.



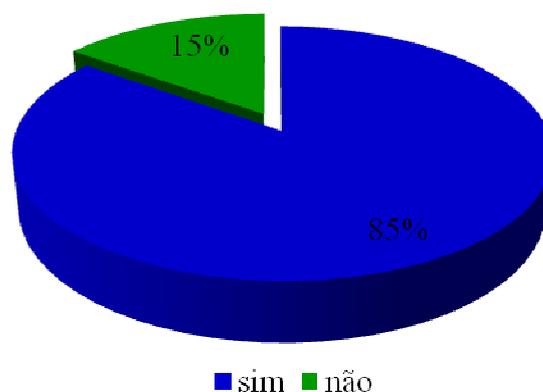
■ sim, sempre ■ sim, na maioria das vezes ■ raramente ■ não recebo reconhecimento

**Gráfico 08** – Reconhecimento do docente no ambiente de trabalho  
Fonte: Dados da Pesquisa

Vale apontar, que a grande maioria dos profissionais recebe reconhecimento profissional, pois 20% sempre e 61% na maioria das vezes se sentem reconhecidos. Um percentual de 20% de docentes que relataram receber reconhecimento do seu trabalho, em 12% dos casos houve relatos que raramente recebem reconhecimento e 7% relataram que nunca recebem nenhum tipo de consideração. Estes dados instigam futuras investigações, como por exemplo, uma relação da falta de

reconhecimento com os dados do Gráfico 07 sobre a pretensão de continuidade na Universidade.

Futuros estudos que estabeleçam uma correlação entre o reconhecimento do trabalho do docente com a pretensão de continuidade, poderão comprovar uma hipótese de que o ambiente em que o docente trabalha e o reconhecimento do seu trabalho seriam fatores que fariam este a se manter na Universidade. Além do reconhecimento do trabalho, a segurança quanto ao contrato pode ser um dos fatores para a pretensão de permanecer ou se desligar da Universidade. Neste contexto os docentes foram indagados sobre como se sentem em relação aos seus contratos de trabalho, os dados podem ser observados no Gráfico 09.



**Gráfico 09** – Condição de insegurança profissional  
Fonte: Dados da Pesquisa

A insegurança profissional gera incertezas futuras em vários aspectos, dentre os quais o principal é fator financeiro que impacta diretamente na família, lazer, estudos, projeções e planos futuros. A respeito deste questionamento, o Gráfico 09 demonstra que 85% dos profissionais se sentem inseguros, fator este justificado devido ao contrato ser por prazo determinado, demandando novo teste seletivos e conseqüentemente, aprovação para a continuidade na função. Já outros 15% informaram que não sentem insegurança com relação profissional dentro da universidade.

Do total de 10 questões aplicadas aos respondentes, 9 delas eram questões fechadas e os resultados foram apresentados anteriormente. Buscando entender a visão do professor em relação a todo o cenário de sua relação com a Universidade, uma das questões foi aberta, com a seguinte indagação: Em sua experiência como professor colaborador na UNICENTRO, de alguma forma, você acredita que o regime de contrato por prazo determinado, CRES, possa prejudicar aos alunos? Justifique sua resposta.

Todas as respostas foram analisadas e estão interpretadas na sequência:

A maioria dos professores respondeu afirmativamente a pergunta e argumentou que os efeitos negativos aos alunos podem ocorrer por diferentes fatores ligados à rotatividade dos docentes, como demora na substituição, falta de sequência em disciplinas com o mesmo docente, excesso de carga horária, tempo para planejamento de aulas. Em alguns casos, o professor colaborador não permanece até o final de seu contrato e a substituição nem sempre é imediata. Mesmo que haja reposição de aulas para o aproveitamento dos alunos, deve-se levar em consideração que o novo professor possui outra metodologia de ensino e será necessário um tempo para adaptação entre aluno e professor e vice-versa, além disso, pode não haver tempo hábil para reposição. Nos casos em que a substituição se dá na metade ou no fim dos semestres é ainda mais prejudicial, pois a continuidade dos conteúdos é afetada.

A qualificação profissional também foi abordada, pois, muitas vezes, poucos candidatos prestam os processos seletivos, diminuindo o nível de exigência. Deste modo, os testes seletivos, para alguns cursos, não exigem titulação mínima para concorrer à vaga. Em decorrência deste dado, hoje a universidade tem alguns professores universitários somente graduados e este fator por sua vez, pode se refletir no processo de ensino-aprendizagem.

Além disso, alguns departamentos sofrem com a falta de abertura de concursos para contratação efetiva de professores e por este motivo têm grande parte de seu quadro docente formado por professores no regime CRES, quando comparado com o número de professores efetivos. Isso faz com que muitas tarefas administrativas, como por exemplo, comissões de ensino e coordenações de projetos sejam lideradas por professores que, por falta de condições estáveis de trabalho, acabam buscando alternativas e se perde em continuidade das ações de ensino, pesquisa e extensão.

Outra questão abordada diz respeito à carga horária exercida por professores colaboradores que de acordo com alguns relatos é superior a dos efetivos. Para alguns docentes não é possível à preparação de aulas e as atividades de pesquisa com maior qualidade, devido à diversidade de conteúdos que precisam ser estudados.

Uma menor parcela de professores respondeu que pode ou não haver prejuízo, mas depende das especificidades do ingresso do docente, ou seja, nas entrelinhas das respostas percebe-se que caso ocorra à substituição no meio do semestre em condições que os alunos já estão sem aulas há algum tempo pode haver prejuízos. Caso o início do contrato coincida com o começo do semestre o aluno não terá perdas com relação à aprendizagem, principalmente pelo fato de o professor conseguir planejar seu conteúdo no semestre ou para o ano todo, pois seu contrato termina no ano seguinte. Já quando o professor entra com o ano letivo em curso, pode prejudicar devido à falta de continuidade alterando a dinâmica estabelecida pelo professor anterior.

E por fim, há quem não concorde com exposto e acredite que a rotatividade pode contribuir para o processo de ensino-aprendizagem. Alguns não expressaram o motivo, outros alegaram que a qualidade do docente em sala de aula independe do tipo de vínculo. Por outro lado, em vez de prejudicar, a pluralidade de conhecimento advindo de professores com diferentes expectativas e experiência colaboram com a formação do acadêmico.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os testes seletivos são uma oportunidade do professor ingressar na universidade pública e adquirir experiência profissional. Porém, no regime CRES, os contratos são por prazo determinado, não proporcionando assim estabilidade empregatícia, levando muitos a solicitarem a rescisão de contrato antes do período estipulado. A administração pública, tendo ainda aprovados em teste seletivo dentro da vigência, abre processo para preencher a vaga decorrente do desligamento, para que assim, os reflexos negativos aos alunos sejam minimizados.

Como problemática, este artigo procurou indagar a respeito dos efeitos decorrentes do elevado número de professores colaboradores para a Universidade, como respostas foram levantadas as hipóteses: (1) trazem prejuízo aos alunos, pois nem sempre há professores para ministrar as aulas; (2) o regime CRES gera maior rotatividade de professores colaboradores; (3) acarreta em custos elevados decorrentes das publicações em diário oficial como, por exemplo, editais para contratação de professores, homologação das inscrições, convocação de candidatos, entre outros.

Em relação à hipótese 01, que apontava que o número elevado de contratos temporários acarretaria em prejuízos aos alunos, uma vez que nem sempre há professores para ministrar as aulas, os levantamentos demonstraram que muitos professores ingressam a partir do segundo bimestre e assim dão continuidade a conteúdos já iniciados anteriormente e que somente em 13% dos casos, o conteúdo não é recuperado satisfatoriamente (Gráficos 01, 02 e 03), assim, a hipótese foi parcialmente comprovada, uma vez que em alguns casos ocorrem prejuízos, mas que também em algumas situações os dados apontaram não haver prejuízos aos alunos.

A segunda hipótese apontava que o regime CRES gera maior rotatividade de professores colaboradores, os dados obtidos por meio da pesquisa e do cálculo da taxa de rotatividade destes professores comprovaram esta hipótese.

E por fim, a terceira hipótese que apontava custos elevados decorrentes das publicações em diário oficial, como por exemplo, editais para contratação de professores, homologação das inscrições, convocação de candidatos, entre outros, foi comprovada e justificada pelos gastos empregados pela UNICENTRO em publicações referentes aos testes seletivos.

Ao término desta pesquisa, foi possível concluir que os contratos por prazo determinado possibilitam para a administração pública, uma ferramenta para o preenchimento de vagas que não foram ofertadas em número suficiente em concurso público, mas a rotatividade, devido o término do contrato ou a pedido do professor, pode em algumas situações, prejudicar o andamento das aulas. Por outro lado, quem ingressa neste regime se depara com a fragilidade do contrato que eleva o índice de rotatividade, pois, certamente, se estes mesmos profissionais fossem servidores estatutários, este problema estaria minimizado.

## **REFERÊNCIAS**

- ANDERSON, David R.; SWEENEY, Dennis J.; WILLIAMS, Thomaz A. **Estatística aplicada à administração e economia**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção e pessoal: como agregar talentos à empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- COELHO, Ricardo Corrêa. **Estado, governo e mercado**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Brasília, DF. Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 nov. 2013.

BRASIL. Lei Complementar n. 108, de 18 de maio de 2005. Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme especifica. Presidência da República Casa Civil. Brasília, DF, 18 mai. 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp108.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp108.htm)>. Acesso em: 02 set. 2014

BRASIL. Lei Estadual n. 15.050, de 12 de abril de 2006. Altera para Carreira Técnica Universitária a denominação da Carreira de Pessoal Técnico Administrativo das Instituições Estaduais de Ensino Superior do Estado do Paraná e adota outras providências. Sistema Estadual de Legislação Casa Civil. Brasília, DF, 12 abr. 2006. Disponível em <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?Action=exibir&codato=3543&coditemato=23527>>. Acesso em: 02 jul. 2014

BRASIL. Decreto Estadual n. 6.914, de 01 de jun de 1990. Dispõe das contratações previstas na Lei n. 9.198, de 18 de janeiro de 1990, para atender temporariamente nos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo. Sistema Estadual de Legislação Casa Civil. Brasília, DF, 1 jun. Disponível em: <2006. <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=18628&indice=1&totalRegistros=1>>. Acesso em: 15 dez. 2014.

DESLANDES, Suely Ferreira; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia.** São Paulo: Atlas, 1993.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar:** Como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.

IMPrensa Oficial do Paraná. Disponível em: <<http://www.imprensaoficial.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=7>> . Acesso em: 14 mar. 2015.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas 1985.

MARTINS, Joel; BICUDO, Maria Aparecida Viggiani. **A pesquisa qualitativa em psicologia:** fundamentos e recursos básicos. São Paulo: Moraes, 1989.

MOBLEY, William H. **Turnover:** causas, conseqüências e controle. Trad. Vânia Conde. Porto Alegre: Ortiz, 1992.

PEREIRA, Carlos Besser. **O caráter cíclico da intervenção estatal.** Disponível em: <<http://www.rep.org.br/pdf/35-7.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

**Contratos por prazo determinado:**  
**Um estudo de caso sobre os contratos da**  
**Universidade Estadual do Centro-oeste**

294

RUA, Maria das Graças. **Políticas públicas**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

TAXA de rotatividade no Brasil cresceu de 52% a 64% em 10 anos. Disponível em: <<http://cut.org.br/noticias/taxa-de-rotatividade-no-brasil-cresceu-de-52-a-64-em-10-anos-0842/>>. Acesso em: 5 nov. 2014.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Trad. Daniel Grassi. 3. ed. São Paulo: Artmed, 2005.

*Artigo recebido em: Abril/2017*

*Aceito em: Março/2017*