

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE LINGUAGEM, CIÊNCIAS AGRÁRIAS E SOCIAIS APLICADAS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MAURÍCIO ARANTES VARGAS

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO:
CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DOS PROFESSORES DO CURSO DE DIREITO DO
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT DE PONTES E LACERDA**

MAURÍCIO ARANTES VARGAS

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO:
CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DOS PROFESSORES DO CURSO DE DIREITO DO
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT DE PONTES E LACERDA**

Monografia submetido à Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso, para obtenção do título acadêmico de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Marcos Vinicius Santos
Guimarães

MAURÍCIO ARANTES VARGAS

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES NO SERVIÇO PÚBLICO:
CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DOS PROFESSORES DO CURSO DE DIREITO DO
CÂMPUS UNIVERSITÁRIO DA UNEMAT DE PONTES E LACERDA**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. ESP. MARCOS VINICIUS SANTOS GUIMARÃES, ORIENTADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF. DR. JEISON BATISTA DE ALMEIDA, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

MEMBRO: PROF. ESP. MISAEL DE SOUZA ROSA PESCADA, AVALIADOR
UNEMAT "*Campus Pontes e Lacerda*"

Dedico esse trabalho à todos que possuem a esperança de um dia enxergar nos operadores do Direito e da Justiça brasileira, um braço da sociedade livre de corrupção e de super egos. Profissionais motivados apenas pela sede e vontade de fazer o certo e o justo aos olhos da sociedade e de Deus.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelas oportunidades, pela visão do mundo, por estar sempre presente, pelos caminhos disponibilizados e sobretudo, por me manter lúcido à simplicidade da vida e ciente de que tenho muito ainda a aprender. Eu deveria agradecer mais. Obrigado Deus.

À minha família que motivam e confiam nas minhas escolhas, compreendem e dão apoio incondicional a minha formação profissional. Eu deveria ser mais presente e exigir menos sacrifícios.

Aos meus colegas de faculdade, pela parceria, amizade e paciência nessa jornada. Eu deveria ter sido mais extrovertido.

Aos meus professores, não todos, pela disponibilidade, pela disciplina, pela vontade, pela superação e dedicação em construir bons profissionais. Eu deveria ter aprendido e contribuído mais.

Ao meu orientador Marcos Vinicius por aceitar colaborar com esse trabalho e incentivar a conclusão. Eu deveria ter ouvido mais.

Ao IFMT, pela concessão da licença capacitação, embora extremamente burocrática e ser um direito ao qual todo servidor faz jus. Eu deveria ter mais paciência.

A UNEMAT que oportuniza, em nossa cidade, o Curso de Bacharelado em Direito e luta permanente pela excelência do mesmo. Eu deveria ter colaborado e exigido mais.

A todos que, de alguma forma, colaboram ou não, para a realização desta etapa, deixo meu mais sincero agradecimento e sei que deveria ter me dedicado mais.

“O D.

O D de dinheiro, de direito e de Deus nem sempre é o mesmo.

A diferença está no carácter e na alma de quem o invoca.”

Maurício Arantes Vargas

RESUMO

No serviço público, a contratação, preferencialmente, se dá mediante concurso público que o mecanismo constitucionalmente previsto para selecionar, com base no mérito e na isonomia, os profissionais mais aptos ao exercício de funções públicas, garantindo, assim, o atendimento adequado ao interesse coletivo e a profissionalização do serviço público. Contudo, a contratação temporária, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, também encontra respaldo na Constituição Federal de 1988 e em legislações que regulam e normatizam a flexibilização das contratações no serviço público. Na esfera Federal destaca-se a Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e na esfera Estadual a Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017. O objetivo da pesquisa versa sobre a análise das contratações temporárias dos professores do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas da Universidade Estadual do Mato Grosso, Campus Universitário de Pontes e Lacerda, onde atualmente 100% dos professores são contratados. Busca-se a apreciação da conformidade dessas contratações com os princípios jurídicos que regem a administração pública aliada a análise do perfil dos professores e a percepção dos mesmos sobre as nuances da relação laboral com a instituição e outros fatores decorrentes da situação imposta pelo vínculo contratual. A visão do aluno também é diagnosticada sobre os efeitos destas contratações no relacionamento, ensino e aprendizagem. O trabalho configura um estudo de caso. Observa-se que, respeitada a exceção, urgência e a emergência é sempre necessário questionar a contratação temporária e a demora na realização de concurso público. Contudo, limitações orçamentárias, carência de pessoal e necessidade de rápida resposta às demandas acadêmicas justificam a flexibilização nas contratações. Mas suscita ponderar sobre políticas e práticas mais eficazes na promoção da qualidade do ensino e na valorização dos profissionais da educação são necessárias. O estudo apontou, pela percepção dos alunos, problemas ligados a carga horaria dos professores, a seleção ou atribuição de disciplinas, a rotatividade e efeitos dos serviços externos na docência. A utilização prolongada de contratações pode comprometer os objetivos institucionais da UNEMAT e o estudo recomenda o aperfeiçoamento dos processos seletivos como medida fundamentais para o fortalecimento da educação superior e da gestão pública eficiente.

Palavras-chave: Contratação temporária, Concurso público, Administração pública, Educação superior e Princípios constitucionais

ABSTRACT

In public service, hiring is preferably conducted through public competitive examinations, the constitutionally established mechanism for selecting the most qualified professionals for public functions based on merit and equality. This ensures appropriate service to the collective interest and the professionalization of public service. However, temporary employment, aimed at meeting temporary needs of exceptional public interest, is also supported by the Federal Constitution of 1988 and legislation that regulates and standardizes the flexibility of public service hiring. At the federal level, Law No. 8,745 of December 9, 1993, stands out, while at the state level, Complementary Law No. 600 of December 19, 2017, is prominent. The objective of this research is to analyze the temporary hiring of professors in the Law Bachelor's Program at the School of Language, Agricultural Sciences, and Applied Social Sciences of the State University of Mato Grosso (UNEMAT), Pontes e Lacerda University Campus, where currently 100% of the professors are hired on a temporary basis. The study seeks to evaluate the compliance of these contracts with the legal principles governing public administration, alongside an analysis of the professors' profiles and their perceptions regarding the nuances of their employment relationship with the institution, as well as other factors resulting from their contractual status. Additionally, students' perspectives are assessed regarding the effects of these contracts on relationships, teaching, and learning. This research constitutes a case study. It is observed that, while temporary contracts are justified by exceptions, urgency, and emergencies, it is always necessary to question such hiring practices and the delay in conducting public examinations. Nonetheless, budgetary limitations, staff shortages, and the need for a prompt response to academic demands justify flexibility in hiring. However, it raises the need to consider more effective policies and practices to promote the quality of education and the appreciation of education professionals. The study, based on students' perceptions, identified issues related to professors' workloads, the selection or assignment of subjects, turnover, and the effects of external work on teaching. The prolonged use of temporary contracts may compromise UNEMAT's institutional objectives. The study recommends improving the selection processes fundamental measures for the strengthening of education and efficient public management.

Keywords: Temporary hiring, Public competitive examination, Public administration, Higher education, Constitutional principles

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

LC – Lei Complementar

STF – Supremo Tribunal Federal

UNEMAT – Universidade do Estado de Mato Grosso

Unesco – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11.
CAPITULO 1 A FLEXIBILIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	14
1.1 A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO E O PROFESSOR CONTRATADO NO CONTEXTO EDUCACIONAL	17
1.2 A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR.....	17
1.3 O ESTADO E O SERVIDOR PÚBLICO	19
1.4 OS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO.....	21
1.5 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO	23
CAPÍTULO 2 O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO.....	27
2.1. PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFESSOR DA EDUCAÇÃO SUPERIOR	27
CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO	32
CAPÍTULO 3 PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES E DOS ALUNOS QUANTO AOS EFEITOS DA CONTRATAÇÃO NA UNEMAT.....	37
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO COM BASE NO QUESTIONÁRIO DOS PROFESSORES	38
3.2. CONTEXTUALIZAÇÃO COM BASE NO QUESTIONÁRIO DOS ALUNOS.....	45
CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS	53
APÊNDICE	57

INTRODUÇÃO

Na Administração Pública tem-se agentes públicos, órgãos e entidades instituídas para o apoio do governo. Todos, com o intuito de fomentar a realização das políticas públicas e garantir a prestação do serviço público à toda sociedade. Desta forma, no contexto da gestão pública, tem-se que a função administrativa é responsável pela eficácia no alcance dos interesses públicos. Fazem parte da administração servidores efetivos e contratados, próprios ou terceirizados, além dos gestores, que pelos poderes atribuídos devem atender ao interesse do estado. Nesse sentido, Cretella Júnior, (1999, p. 153) apresenta esse ponto de vista:

O interesse público não fica à mercê do agente público. Tem regras que o restringem. É intangível e indisponível. O administrador não é dono. É guarda ou fiscal da coisa pública. Sua vontade não conta. As atividades que pratica são orientadas para um fim. (Grifo nosso)

Nesse sentido, a gestão tem suas ações limitadas e condicionadas pela juridicidade, que possui essência forçosa e condicionada a atender o bem comum e não aos próprios interesses ou de terceiros. Nesse sentido Mello (2009), expõe que na administração pública os interesses não são entregues à livre disposição da vontade do administrador e que este tem a obrigação e o dever de curá-los nos termos da finalidade a que estão adstritos. É a ordem legal que dispõe e rege o serviço público.

Contudo, segundo Cretella júnior (1980, p. 55), “*toda atividade que o Estado exerce, direta ou indiretamente, para a satisfação das necessidades essenciais ou secundárias da coletividade, ou simples conveniências do Estado*” são tuteladas pelo direito administrativo. Neste ímpeto, Milkiewicz e Pedro (2020), apresentam a educação como uma necessidade essencial e um direito humano fundamental para o exercício de todos os demais direitos e da própria democracia.

Na educação é inegável a importância dos professores para o exercício de um ensino de qualidade e, no serviço público, a contratação, normalmente, se dá mediante concurso público, com fundamentos na Constituição Federal, no Direito Administrativo brasileiro e legislações correlacionadas. Contudo, no Brasil, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso IX, estabelece a possibilidade de contratação temporária de excepcional interesse público para atender às necessidades da administração e ao interesse público, resguardado os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. (Brasil, 1988).

Valorizar o ingresso mediante o concurso público, além de atender aos requisitos constitucionais é fundamental para assegurar a eficiência, transparência e legalidade na gestão dos recursos humanos do Estado. Entender os fundamentos que norteiam a necessidade dos concursos públicos permite conjecturar sobre as ações dos gestores, analisar a aplicação dos princípios constitucionais e da legislação vigente.

O zelo na contratação dos professores públicos motiva-se pela relevância e implicações para a sociedade e a prática de contratação temporária, diferente do concurso público, enfrenta críticas e questionamentos quanto à sua conformidade com os critérios legais e sua efetividade na garantia da qualidade do ensino. É crucial aferir se as contratações estão em conformidade com os critérios legais e se contribuem efetivamente para a qualidade do ensino.

Dentro do ensino superior, o ensino jurídico desempenha um papel fundamental na formação de profissionais responsáveis pela aplicação e interpretação das leis, impactando diretamente na justiça e na organização político-social de um estado. Portanto, garantir a qualidade do ensino nessa área é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade justa e democrática.

Desta forma, adequar o processo administrativo das contratações temporárias aos critérios legais assegura a transparência e a legalidade na gestão dos recursos públicos, promovendo a confiança da comunidade acadêmica e da sociedade no sistema educacional e na administração pública como um todo e contribui para o avanço do conhecimento no campo do Direito Administrativo e da Educação. Compreender os desafios e aplicar as melhores práticas de gestão de recursos humanos no serviço público educacional auxilia nas políticas e práticas mais eficazes, promoção da qualidade do ensino e valorização dos profissionais da educação.

O trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro capítulo visa situar o leitor no contexto da administração pública abordando a história e relevância da UNEMAT, a importância da educação de nível superior, o papel do estado e do servidor público, os mecanismos e a flexibilização nas contratações dos professores. No segundo capítulo foca-se no processo de contratação tendo como base o último processo seletivo simplificado para contratação temporária de professor da educação superior, as UNEMAT, realizado no ano de 2024 e o contrato de trabalho temporário de contratação dos professores. No terceiro e último capítulo são apresentados dados qualitativos e quantitativos obtidos por questionários referentes ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas da Universidade Estadual

do Mato Grosso, Campus Universitário de Pontes e Lacerda, sob a perspectiva dos professores e alunos.

Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo analisar os efeitos da flexibilização das contratações no serviço público através das implicações decorrentes da contratação temporária dos professores do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas da Universidade Estadual do Mato Grosso, Campus Universitário de Pontes e Lacerda, sob uma perspectiva jurídica administrativa. A pesquisa realizada caracteriza-se como dedutiva, quali-quantitativa, exploratória e descritiva com a adoção de pesquisa bibliográfica, documental, jurisprudencial e aplicação de pesquisa estruturada. A metodologia adotada permite consolidar a compreensão dos limites legais da flexibilização na contratação dos professores e suas nuances na relação laboral dos professores com a instituição e percepção dos alunos quanto a qualidade do ensino

CAPITULO 1 A FLEXIBILIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Este capítulo tratará da flexibilização da administração pública onde se abordará inicialmente, um breve histórico da UNEMAT corroborando com a importância da educação de nível superior. É importante destacar o papel do estado e nesse contexto, a importância e responsabilidade do servidor público. Também são apresentadas as formas de contratação dos servidores e a possibilidade da flexibilização nas contratações dos professores.

1.1 A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO E O PROFESSOR CONTRATADO NO CONTEXTO EDUCACIONAL

A Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) é resultado da transformação de uma autarquia municipal em uma instituição estadual voltada ao ensino superior e ao desenvolvimento regional. Historicamente, sua criação remonta ao dia 20 de julho de 1978, tendo como base o Decreto Municipal 190 amparado pela Lei nº 703, que resultou na criação do Instituto de Ensino Superior de Cáceres, sob a tutela da Secretaria Municipal de Educação, com o objetivo de fomentar o ensino superior naquela cidade. Dessa iniciativa, com o interesse do estado em ter sua universidade, a instituição passou por diversas modificações legais e estruturais até se consolidar como a UNEMAT, em 15 de dezembro de 1993, por meio da Lei Complementar nº 30. (UNEMAT, [s. d]).

Atualmente, após mais de 30 anos, a UNEMAT demonstra ser uma instituição democrática e sintonizada com as demandas da sociedade Mato-grossense, investindo na melhoria contínua de sua infraestrutura, na qualificação de seus profissionais e na ampliação de suas ações de ensino, pesquisa e extensão. Ao longo dessas mais de três décadas, a universidade consolidou-se como um pilar essencial para o desenvolvimento educacional, científico e social do Estado de Mato Grosso.

A UNEMAT oferece diferentes cursos e possui uma estrutura multicampi, com o objetivo de ampliar as oportunidades através dos diferentes núcleos e campi que totalizam 32 estruturas de ensino. A sede administrativa permaneceu em Cáceres e a universidade expandiu sua atuação para 11 campi e 15 núcleos pedagógicos, estando presente em 108 dos 141 municípios do Estado, dados de 2010. Essa capilaridade possibilita levar ensino superior público, gratuito e de qualidade para regiões historicamente carentes de oportunidades educacionais. No âmbito acadêmico, a

UNEMAT mantém 82 cursos regulares, 49 especializações, e dois programas de mestrado institucionais, atendendo uma comunidade de cerca de 15 mil acadêmicos. (UNEMAT, [s. d]).

Além de ser reconhecida como sendo uma instituição pública que oferece uma educação gratuita e de qualidade há ainda de se destacar a atenção que dá aos seus colaboradores. A partir de 1999 a UNEMAT adotou como política da Graduação “**assegurar aos docentes a prioridade à pesquisa, ao ensino e à extensão**, de modo a formar um ambiente favorável à atividade criadora e contribuir com a melhoria social” e em 2008, a instituição consolida uma de suas maiores conquistas para os colaboradores:

... a aprovação das alterações no Plano de Carreira, Cargos e Salários (PCCS), uma consolidação assim considerada pela **valorização do docente**, discente e dos servidores, garantindo a todos e a todas as condições dignas de trabalho, produção e de aposentadoria (UNEMAT, [s. d], p 19, grifo nosso).

A política institucional apresentada é extremamente importante para valorizar o professor e proporcionar oportunidades e o meio para o desenvolvimento profissional dos mesmos. Contudo, observando os dados institucionais de 2023, 48,18% dos professores da UNEMAT eram contratados e, quase que em sua maioria, não usufruem de grande parte da política institucional voltada a categoria. Embora seja importante e se apregoe “assegurar aos nossos docentes prioridade à pesquisa, ao ensino e à extensão, de modo a formar ambiente favorável à atividade criadora, contribuindo com a melhoria social”, na prática, quase 50% dos professores estão a margem dessa garantia e com raras exceções o professor contratado, devido a limitação da carga horária ajustada, não tem o devido envolvimento com a instituição com relação à pesquisa e extensão e limita-se a cumprir a ementa proposta nos componentes curriculares que leciona, seja pela estrita falta de tempo ou necessidade de ter outra atividade econômica pois o Plano de Carreira, Cargos e Salários também não se aplica a eles. Assim, pode-se aventar que tal política é controversa quando, aparentemente, não se prioriza novos concursos públicos. Reitera-se que em Pontes e Lacerda 100% dos professores do Curso Bacharelado em Direito são contratados.

Assim, vale contextualizar e ressaltar que o trabalho do professor *a priori*, não envolve apenas à docência, mas também, a pesquisa e a extensão, e que tempo (horas remuneradas a disposição da instituição), a exemplo de outras profissões, é muito importante para a formação continuada dos profissionais. Na docência a experiência e conhecimento são muito importantes e o tempo de sala é fundamental para consolidar a capacidade cognitiva, intelectual, didática e o domínio de classe. Para a pesquisa o tempo é importante tanto para a realização quanto

engajamento com as linhas de pesquisas da instituição. Da mesma forma, na extensão, leva-se tempo para consolidar eventos e envolver a sociedade criando uma cultura de acesso e distribuição de informações. Assim, ter tempo é crucial para a formação de um bom professor e fomentar suas competências.

Vale a pena ressaltar que há quem diga que o professor apenas, “dá aula”, contudo, não é tão simples assim. Há depender da disciplina, do conteúdo, dos discentes, do ambiente interno e externo, pode existir um elevado grau de complexidade e uma necessidade constante de aprendizagem. O tempo dedicado à preparação das aulas e das atividades e a transformação social do discente, proposta pela Instituição, transcende a hora aula ou o tempo limitado semanal do contrato. Por isso, a importância do professor concursado que tem o tempo necessário para poder se aperfeiçoar gradativamente e, principalmente, planejar sua carreira no longo prazo. O servidor temporário, que pode ter outras atividades, geralmente tem menos tempo para se dedicar a vida acadêmica.

Importante ressaltar que as mudanças necessárias para mudar da realidade do professor passam pela gestão da instituição dentre outros fatores. E nesse contexto, nas autarquias, a exemplo da UNEMAT que é uma entidade autônoma de direito público, com personalidade jurídica, patrimônio próprio e autonomia administrativa e financeira existem importantes fatores que corroboram para essa mudança. Destaca-se que a eleição democrática do reitor e diretores dos campi isenta-os da pressão e destituição pelo governador e a existência de órgãos colegiados com funções deliberativas e normativas, com massiva participação dos professores, ajudam e reforçam a gestão democrática e transformadora da instituição. Fica mais fácil propor e promover as mudanças necessárias. Nesse cenário, vale destacar que o professor além das funções já apresentadas pode e deve desempenhar funções ligadas a gestão da instituição e do curso. Assim, há de se questionar, havendo uma excessiva participação de contratados como é o caso do Curso Bacharelado em Direito de Pontes e Lacerda, 100% dos professores, a instabilidade e rotatividade de professores afetaria o planejamento e execução de políticas administrativas e educacionais de longo prazo? Dentre elas, a realização dos concursos.

Do ponto de vista jurídico a contratação dos servidores na esfera federal é regida pela Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e na esfera estadual pela Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017. Nessas legislações observa-se que a contratação de professores, em regime especial, professores contratados por exemplo, objetiva atender as demandas de urgência e

emergência que não podem esperar pelos trâmites da realização de concurso público. O ingresso de professores na condição de temporários, deve ser apenas em condições restritas para evitar que os serviços públicos não sejam interrompidos por ausência de servidores estatutários que fogem ao controle dos gestores públicos. (Brasil, 1993, Mato Grosso, 2017).

Assim, respeitada a exceção, urgência e a emergência é sempre necessário questionar a contratação temporária e a demora na realização de concurso público. O servidor efetivo goza de autonomia didático-científica, liberdade administrativa e de gestão da carreira, vantagens inquestionáveis para o servidor com vínculo estatutário e plano de carreira.

1.2 A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR

A educação é muito importante para alcançar o desenvolvimento pessoal, profissional e da sociedade como um todo. Nas universidades são inúmeras as oportunidades para a produção, aquisição de conhecimento e debates de ideias. Historicamente, o acesso à universidade era restrito aos mais abastardos ou socialmente privilegiados. O acesso ao ensino superior envolvia melhores meios financeiros, capital cultural e acadêmico das famílias. Havia a perpetuação da elite pela elite e o aparelho educativo corroborava realimentando o sistema. O ensino repousava sobre uma base estreita e muito desigual. Ter uma formação acadêmica acarretava um certo grau de status social e ascensão na elite governante. (De Lélis Mendes, 2021).

Contudo, a educação, é um direito fundamental do ser humano, e em amplo aspecto, contribui para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A Unesco (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura), afirma que:

[...] a educação enquanto um direito humano fundamental é a chave para um desenvolvimento sustentável, assim como para assegurar a paz e a estabilidade dentro e entre países e, portanto, um meio indispensável para alcançar a participação efetiva nas sociedades e economias do século XXI. (UNESCO, 2000, não paginado).

Com a democratização do ensino, os paradigmas foram sendo superados e na contemporaneidade ocorre a massificação dos sistemas de ensino superior. O ensino superior tem a particularidade, diferente dos demais, de ter mais liberdade para suprir as desigualdades sociais e as desigualdades escolares. A educação, passa a ser um bem comum e acessível à todos da sociedade (Flores, 2017). Assim, no ensino superior, sobretudo no curso de Direito, o aluno amplia seu entendimento e pertencimento à condição de cidadão e passa a deslumbrar diferentes aspectos

relacionados as questões políticas, civis e sociais. Ao tomar conhecimento de seus direitos ligados a cidadania é possível carrear esforços para alcançá-los.

No Brasil, a lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, em seu artigo 43 apresenta a finalidade da educação superior. (Brasil, 1996). As finalidades são;

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua; III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive; IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração; VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição; VIII - atuar em favor da universalização e do aprimoramento da educação básica, mediante a formação e a capacitação de profissionais, a realização de pesquisas pedagógicas e o desenvolvimento de atividades de extensão que aproximem os dois níveis escolares.

As diferentes finalidades corroboram com o anseio do aluno e da sociedade para que às universidades atuem efetivamente nos diversos eixos e ações em prol do desenvolvimento intelectual e profissional dos alunos e fomento da sociedade brasileira.

Além dos benefícios já apresentados a Constituição Federal de 1988 e demais leis infraconstitucionais, reforçam que a educação é um direito individual. Nos artigos 6º e 205 da referida constituição é assegurado que a educação é um direito de todos e que cabe ao Estado e a família, promover e incentivar, com a colaboração da sociedade, o desenvolvimento pessoal, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. (Brasil, 1988). O artigo 206 da Constituição Federal (Brasil, 1988), afirma que:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: I - **igualdade de condições para o acesso e permanência na escola**; II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber; III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino; IV - **gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais**; V - **valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas**; VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei; VII - garantia de padrão de qualidade. VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (Brasil, 1988, grifo nosso).

Da mesma forma que cabe ao estado oferecer as oportunidades ao aluno, no inciso V, do artigo 206, a responsabilidade do estado se volta ao professor que deve ser valorizado em diferentes sentidos, corroborando com o que a UNEMAT apregoa em sua política institucional, oportunizando o plano de carreira, promoção de concursos públicos dentre outros direitos. Ao aluno, cabe ao Estado o dever de oferecer as condições necessárias para que cada cidadão tenha acesso, em seus diferentes níveis de formação, a oportunidades e uma educação pública, gratuita e de qualidade. Assim, a educação amplia as chances de melhores postos de trabalho, carreira e maiores rendimentos financeiros à todos. Segundo Dias Sobrinho (2015):

À universidade compete a missão de formar pessoas com alto sentido cultural, moral e político de cidadania e de contribuir, em sua esfera de possibilidades e em seus limites, para a solução de problemas da coletividade. A responsabilidade da universidade não diz respeito somente à técnica, mas, também, à ética e à política. (Dias Sobrinho, 2015, p. 584).

No Brasil, além da Constituição Federal, a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, garante o direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida de cada cidadão, não só no nível superior. Cabe a União, Estados e municípios oferecer, nos diferentes níveis, o acesso, permanência e gratuidade à educação. A educação tem que deixar de ser um privilégio. (Brasil, 1996).

Assim, a educação transcende a mera profissionalização. Embora a qualificação para o trabalho e aquisição de conhecimento técnico sejam extremamente relevantes para o trabalho na sociedade também funciona como instrumento de sobrevivência e promoção de igualdade social, ampliando as possibilidades do exercício da cidadania. A exemplo do que preconiza o Instituto Federal de Mato Grosso que tem como missão, preparar o aluno para a vida e para o trabalho.

1.3 O ESTADO E O SERVIDOR PÚBLICO

O Estado, ao mesmo tempo que envolve a sociedade natural, pode ser associado as instituições que atendem a essa mesma sociedade. Busca o bem geral, o bem público e o bem comum social. Para garantir a satisfação às necessidades do povo faz uso de mecanismos legais que promovem a igualdade de condições econômico-sociais nos direitos, deveres, atividades comuns e garantias à coletividade. (Santos, 2021, p. 12).

Para Carvalho (2018, p. 30) o Estado pode ser definido como:

[...] uma instituição organizada política, social e juridicamente, dotada de personalidade jurídica própria de Direito Público, submetida às normas estipuladas pela própria lei máxima que, no Brasil, é a Constituição escrita e dirigida por um governo que possui soberania reconhecida tanto externa como internamente.

Assim, a administração pública tem por objetivo a execução das metas estabelecidas por um governo, representar o estado e zelar pela defesa do interesse coletivo e, para tanto, é crucial que suas ações sejam reguladas e conduzidas por princípios jurídicos e administrativos. (Correia, 2023). O interesse da coletividade e o bem comum devem ser o fim de todas as ações da administração pública que para Meirelles (2010, p. 65), seria:

[...] todo o aparelhamento do Estado pré-ordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. Não pratica atos de governo; pratica atos de execução, com maior ou menor autonomia funcional. Conforme a competência dos órgãos e de seus agentes, é o instrumento que dispõe o Estado para colocar em prática as opções políticas do Governo.

Marinela (2022), contudo afirma que o conceito de serviço público não permanece estático, pois a sociedade e o próprio Estado moldam, por meio de alterações nas legislações, o próprio direcionamento ajustando-o ao novo interesse geral e consequentemente, ao serviço público.

Dentro do serviço público, em virtude da relação trabalhista, tem-se a figura do agente público que corresponde a todos que exercem alguma função pública. Para Carvalho (2018), os agentes públicos seriam os agentes políticos; particulares em colaboração com o poder público e Servidores Estatais, que podem ser divididos em servidores temporários, estatutários (servidores públicos) e empregados (regidos pela CLT). No sentido amplo, o autor colocou os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários dentro da mesma categoria de “servidores públicos” e de forma genérica, associa o tempo à todos os agentes que exerçam uma função pública ou integrem o quadro funcional das instituições públicas. Usualmente, a sociedade não se faz distinção entre o professor estatutário e temporário.

Assim, o servidor público é o principal agente da administração, responsável por garantir a qualidade, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados à sociedade. No âmbito educacional, os professores são imprescindíveis à qualidade do ensino e a contratação se dá, preferencialmente, por meio de concursos públicos. No entanto, a Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, em seu artigo 37, inciso IX, oportuna a contratação temporária de servidores para atender a necessidades excepcionais e temporárias da gestão, obedecido o restrito interesse público. (Brasil, 1988).

Embora essa modalidade de contratação seja legitimamente permitida é possível questionar se, em relação ao concurso público, seu constante uso não acarretaria prejuízos para os profissionais e para o serviço público. Na educação, a sociedade almeja uma melhor qualidade do

ensino e maior valorização dos professores e é importante discutir se as contratações temporárias são justas, consonantes com a legislação e eficazes para atender as demandas da sociedade.

1.4 OS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO

Os servidores públicos são encarregados de prestar serviços tanto ao Estado quanto às entidades da administração indireta. Eles podem ser categorizados em três grupos: estatutários, empregados públicos e servidores temporários. A classificação está diretamente ligada a relação laboral entre os trabalhadores e a instituição. Segundo Souza e Alves (2014, p. 32), há três formas de ingresso na Administração Pública:

[...] por meio de concurso público (art. 37, inc. II da Constituição Federal de 1988), para provimento de cargo em comissão (art. 37, inc. II e V da Constituição Federal de 1988), e para as hipóteses de contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, inc. IX da Constituição Federal de 1988).

O concurso público é o meio legal que universaliza o acesso e a impessoalidade na seleção de servidores públicos. Para estes servidores aplicam-se normas específicas regulamentadas pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no âmbito federal e Lei Complementar Nº 004, de 15 de outubro de 1990, para os servidores do Estado de Mato Grosso. (Brasil, 1990; Di Pietro, 2015, Mato Grosso, 1990). Nesse contexto, o ministro Celso de Mello destaca o concurso público como um mecanismo para evitar quaisquer irregularidades ético-jurídicas na investidura em cargos públicos, prevenindo privilégios e tratamentos discriminatórios na Administração Pública. Aos demais servidores, aplica-se o Decreto Lei n 5452, de 1 de maio de 1943, amplamente conhecido como à consolidação das leis do trabalho (Brasil, 1943).

Em outra vertente as contratações temporárias são atrativas, mas possuem algumas limitações. Conforme a interpretação do Supremo Tribunal Federal, a contratação por tempo determinado deve atender a três requisitos fundamentais: a existência de uma legislação que a autorize; a natureza temporária da função e a excepcionalidade do interesse público, conforme estabelecido na Lei Federal nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. Apesar de seguir um regime jurídico especial essa modalidade de contratação é menos abrangente e menos criteriosa na seleção dos servidores. (Meirelles, 2003).

Corroborando com esse entendimento Souza e Alves (2014, p.4), apontam que a contratação temporária é:

Um mecanismo célere e menos burocrático de recrutamento de pessoal regulado por lei específica de cada ente federativo, ao qual a Administração lança mão ao se encontrar numa situação emergencial ou imprevisível, cuja contratação imediata de servidores é imprescindível para atender determinada demanda temporária de excepcional interesse público. (Souza; Alves, 2014, p. 4)

Assim, de acordo com o artigo 37 da Constituição Federal de 1988, a contratação temporária tem como principal objetivo suprir a ausência de servidores públicos concursados de maneira excepcional e por tempo determinado (Bezerra, 2007). A excepcionalidade deve ser avaliada pela extrema necessidade que demandam atendimento imediato. A situação posta justifica a contratação temporária, no entanto, não abona a demora injustificada para a realização de concursos públicos o que pode resultar em danos irreparáveis ao interesse coletivo, pois a urgência não pode ser perpetuada sob pena do Estado ocorrer em ineficiência e ineficácia em cumprir as formalidades legais necessárias para a realização de concursos e efetivação dos servidores requeridos.

Apesar da importância do concurso público, há situações em que sua realização não é viável devido à complexidade e ao tempo necessário para o devido processo legal. Nesses casos, a contratação temporária é uma solução prática para atender necessidades provisórias e urgentes. Meirelles (2010) observa que o concurso público é crucial para afastar ineptos e apadrinhados das repartições públicas, promovendo um ambiente democrático, mais justo e eficiente. Assim, o rigor da norma do concurso público poderia engessar o Estado e o constituinte preventivamente elencou a possibilidade de exceções no próprio texto constitucional para garantir a flexibilidade necessária para que a Administração Pública responda rapidamente a demandas urgentes, sem comprometer os princípios constitucionais, por exemplo de impessoalidade e legalidade.

Para garantir que a contratação temporária atenda realmente a necessidades excepcionais e temporárias é fundamental definir critérios legais claros. A Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, regula as contratações temporárias e embora elenque as situações que as justifiquem, não determina o tempo para o Estado sanar o fato gerador. (Brasil, 1993). A interpretação adequada desses critérios é vital para assegurar que a contratação temporária seja utilizada de forma correta e legítima, preservando a eficiência e a transparência na gestão pública.

Nesse tópico, observa-se que o uso da contratação temporária deve ser rigorosamente regulamentado e utilizado, como apregoado, apenas em caráter excepcional, para não se desviar dos princípios constitucionais que regem a administração pública. Assim, é crucial que a Administração Pública adote medidas cautelosas ao utilizar contratações temporárias, observando

critérios legais rigorosos para garantir que estas atendam a situações de real excepcionalidade e temporariedade. Poder-se-ia aventar que tais contratações poderiam ser usadas indevidamente para evitar o processo mais rigoroso e meritocrático do concurso público. Outro fato a ser ponderado é a perpetuação de contratações temporárias que podem comprometer a estabilidade e a eficiência do serviço público, além de enfraquecer os princípios constitucionais.

Vale ressaltar que os servidores concursados possuem, além da estabilidade, normalmente uma remuneração mais alta, o que fomenta a importância da manutenção de um serviço público de qualidade e contínuo. Por outro lado, os servidores temporários, que não dispõem das mesmas garantias, muitas vezes não se envolvem com os interesses da instituição em que trabalham. A prevalência de contratações temporárias em detrimento de concursados pode criar um ambiente de trabalho instável e menos atrativo.

Assim, a Administração Pública deve garantir que as contratações temporárias sejam feitas de forma transparente e justa, respeitando os princípios legais e constitucionais, e buscando pessoas que possam desenvolver vínculos com a instituição além do financeiro. O uso adequado dessa modalidade, em harmonia com a realização de concursos públicos regulares, contribuirá para um serviço público eficiente, equilibrado e comprometido com a promoção do bem comum.

1.5 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

O professor pode ser efetivo ou contratado e há depender dessa relação laboral estará sujeito a um regime jurídico específico. A Constituição Federal em seu artigo 39 estabelece, “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas”. (Brasil, 1988). Assim, cabe ao Governo do Estado de Mato Grosso a responsabilidade de regular o regime jurídico único, o plano cargos e de carreira dos servidores, dentre eles os professores, inclusive dos contratados.

A flexibilização consiste no conjunto de processos e procedimentos que visam alterar as regulamentações concernentes ao mercado e as relações de trabalho. (Holzmann; Piccinini, 2011). É uma prática que, embora legal, quase sempre implica em prejuízos para os trabalhadores e no âmbito do serviço público, pode levar a danos à qualidade do serviço prestado à sociedade. Nas universidades públicas a qualidade do ensino e das atividades voltadas ao desenvolvimento científico tendem a estar diretamente ligadas ao tempo de docência que equalizam a maior ligação

à instituição e geralmente, uma melhor qualidade do serviço prestado. Assim, há de se ponderar sobre a importância em manter o vínculo empregatício por maior tempo. A flexibilização impacta nessas condições de trabalho e nas relações existentes nesses espaços. Para Krein (2007), existe três formas de flexibilidade sendo elas:

- a) Flexibilidade numérica: variação no quantitativo de funcionários em função da demanda do empregador;
- b) Flexibilidade funcional: variação na jornada de trabalho, nas funções desenvolvidas e nos salários em função da necessidade da reorganização das forças de trabalho internas;
- c) Flexibilidade jurisprudencial: variação na interpretação e/ou uso resoluções privadas adotadas para solucionar os conflitos de trabalho ou atender interesses.

A contratação temporária de professores por parte do Estado é uma flexibilidade numérica, pois realiza a contratação emergencial para atender a ausência de professores, seja em vagas temporárias ou que ainda não tenham sido preenchidas pela deficiência de concursos. A flexibilidade funcional também pode ser justificada nos casos onde, no quadro de concursados, não existe o profissional qualificado para lecionar determinado componente curricular.

Outro ponto a ser considerado é que na Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, e na Reforma Trabalhista, Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, houve a regulamentação da terceirização das atividades-fim, como é o caso da docência, ampliando o prazo para contratação temporária. No setor público agiliza-se as contratações, mas perde-se na essência do maior comprometimento e envolvimento devido à falta de uma visão e permanência em longo prazo, além de aumentar a vulnerabilidade laboral, (Brasil, 2017).

Há ainda, nesse contexto, a Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que regulamenta o contrato por tempo determinado e a Medida Provisória n. 1709, de 6 de agosto de 1998, que substitui o pagamento das horas extras pelo banco de horas. Um adágio avanço nas relações de trabalho é o fortalecimento do negociado sobre o legislado supondo que o trabalhador esteja em igualdade de condições de negociar com seu empregador, bem como uma maior responsabilização do trabalhador a depender do pleito judicial trabalhista.

O Estado é um dos principais agentes nesse processo pois pode legislar na regulação da organização do mercado de trabalho estadual, gerindo as contratações flexíveis, através de leis e normas regulamentares que passam a controlar o mercado formal. Dentre as formas mais expressivas destacam-se o contrato por prazo determinado e o contrato temporário. (Carvalho

(2015). A Constituição Federal de 1988, no entanto, buscou valorizar os direitos sociais e consequentemente, pela crescente demanda de serviços, o aumento do estado contrapondo-se a visão econômica que atualmente preconiza a redução do Estado. Neste contexto, é inevitável a desvalorização do setor público e do conjunto de seus trabalhadores. Alia-se ao contexto que a Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 37, inciso II, obriga o Estado a realização de concursos públicos e que a Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ao regular os direitos e deveres do servidor público, garante estabilidade de vínculo; a isonomia salarial, as promoções e remunerações de modo, na visão de parte da sociedade, onerar ainda mais o estado e superproteger o servidor público.

A estabilidade, garantida no artigo 41 da Constituição Federal de 1988, é um dos direitos mais arguidos pela sociedade contudo, permite a tranquilidade necessária para o servidor público poder planejar sua carreira, seja no ponto de vista financeiro como em sua formação continuada. A estabilidade garante o tempo necessário para que o servidor possa estar em constante aperfeiçoamento, sem o peso da possibilidade de uma demissão imotivada. (Bernardo; Bridi, 2019).

Outra legislação importante é a Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000, denominada de Lei de Responsabilidade Fiscal, que além de favorecer uma maior transparência na condução da gestão financeira do Estado, impõe uma limitação orçamentária que atua diretamente sobre as despesas de pessoal. Geralmente o servidor concursado onera mais o Estado que o contratado. Assim, necessário se atentar aos percentuais permitidos na legislação:

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados: I – União: 50% (cinquenta por cento); II – Estados: 60% (sessenta por cento); III – Municípios: 60% (sessenta por cento). (BRASIL, 2000).

O maior gasto com a despesa total com pessoal indiretamente, inibe a realização de concursos e incentiva a terceirização. Reduzir os gastos não computados como pessoal atende a crítica do Estado inchado.

A Emenda Constitucional n. 19, de 04 de junho de 1998, colocou o fim ao Regime Jurídico Único e a Lei n. 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, ampliou os vínculos trabalhistas favorecendo ao gestor público aventasse cada vez mais a contratação de trabalhadores temporários, seja para atender a real demanda emergencial ou simples demanda ordinária.(Brasil, 2000).

Assim, é importante reconhecer as implicações positivas e negativas da terceirização, tanto para os professores quanto para a UNEMAT. As contratações rápidas, frequentemente resulta

em vínculos empregatícios mais frágeis, precarização das condições de trabalho, menor comprometimento institucional e aumento da vulnerabilidade laboral. A terceirização, quando utilizada de forma indiscriminada, pode agravar a qualidade no serviço público e levar a desmotivação pela carreira de professor pela desigualdade nas condições de trabalho entre servidores efetivos e contratados.

Portanto, é imprescindível que o uso da terceirização e da flexibilização seja pautado por critérios claros e justos, respeitando os princípios da legalidade e da eficiência, mas sem abrir mão da proteção aos trabalhadores e da qualidade do serviço público. O equilíbrio entre a necessidade de atender demandas emergenciais e a valorização dos servidores efetivos deve ser o norte para a formulação de políticas públicas que garantam a estabilidade institucional e a entrega de serviços de excelência à sociedade.

CAPÍTULO 2 O PROCESSO DE CONTRATAÇÃO

Nesse capítulo o foco é dado à contratação temporária dos professores da educação superior da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT) que ocorre por meio de processo seletivo simplificado, amplamente divulgado em edital próprio, que juntamente com o contrato de trabalho detalham os requisitos e as condições para ingresso na instituição. Estes procedimentos são vitais para garantir a continuidade das atividades acadêmicas e seguem diferentes legislações específicas, Federais e Estaduais, que buscam assegurar que as contratações sigam os princípios da administração pública, estabelecendo critérios objetivos, prazos e condições para a execução do vínculo contratual. São cominadas regras claras e limites ao processo, como o prazo máximo para os contratos, a necessidade de justificativa para a excepcionalidade da contratação e a vedação de vinculação permanente do professor contratado. Em contrapartida, lhes são assegurados direitos básicos, como remuneração proporcional ao cargo exercido, férias proporcionais e 13º salário.

Dessa forma, a análise técnica do edital do processo seletivo e do contrato por tempo determinado utilizado pela UNEMAT é imprescindível para debater os efeitos jurídicos e compreender a formalidade dessa modalidade de contratação.

2.1. PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFESSOR DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

A contratação dos professores na Universidade do Estado de Mato Grosso se dá mediante a publicação de edital próprio com especificação do “processo seletivo simplificado para contratação temporária de professor da educação superior”. No caput do edital são listadas as normas que são observadas e seguidas na execução do pleito. Como exemplo, segue caput do edital N° 030/2024 – UNEMAT, último publicado:

A UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO Carlos Alberto Reyes Maldonado (UNEMAT), no uso de suas atribuições legais e em cumprimento das normas previstas no artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017 e suas alterações, Lei Complementar Estadual nº. 320, de 30 de junho de 2008 e Lei Complementar nº 534, de 07 de abril de 2014, torna público, o Edital do Processo Seletivo Simplificado UNIFICADO para contratação temporária de Professor da Educação Superior para

compor o cadastro de reserva para atendimento dos Campi Universitários, nos termos do presente Edital e de Editais complementares a este. (Mato Grosso, 2024, grifo nosso)

A primeira lei arrogada no processo seletivo é a Constituição Federal, 5 de outubro de 1988, em especial o artigo 37:

*Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos **princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte:*

*...
IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a **necessidade temporária de excepcional interesse público**; (Brasil, 1988, grifo nosso).*

Destaca a Constituição Federal que é imperativo a obediência aos princípios administrativos. Há simples modo, o princípio da legalidade estabelece que a administração pública só pode contratar conforme autorizado em lei e a inobservância desse princípio pode configurar abuso de poder e comprometer a legitimidade da contratação temporária. O princípio da impessoalidade, no caso concreto, exige que nenhum ato ligado ao processo de contratação esteja voltado a beneficiar ou prejudicar qualquer candidato. O foco do pleito deve ser única e exclusivamente no interesse público. Assim, o edital deve primar pela objetividade e busca pela igualdade direitos e deveres dos candidatos. O Princípio da moralidade determina que todos os atos públicos sejam éticos e transparentes em conformidade ao excepcional interesse público inclusive da defesa do concurso público. Nesse sentido, corrobora o princípio da publicidade onde, além da ampla divulgação do edital todos os demais atos referentes à contratação também devem ser amplamente divulgados para transparência e fácil controle social e institucional. Por fim, o princípio da eficiência onde o gestor deve ponderar o quantitativo de vagas, as áreas e perfis realmente necessários dos professores para a melhor utilização dos recursos disponíveis, garantindo a continuidade e a qualidade dos serviços a serem prestados. (Brasil, 1988; Correia, 2023).

Embora o edital não relacione a Lei Federal nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, é importante destacar que esta regula o inciso IX do artigo 37 da CF/88 normatizando os prazos, as

condições de trabalho e as vedações aplicáveis. No artigo 2º desta lei os incisos IV e V permitem a admissão de professor substituto e professor visitante e a contratação de professor e pesquisador visitante estrangeiro, respectivamente, em substituição de professores e pesquisadores afastados ou licenciados. No decorrer da regulamentação a admissão é prevista também para suprir a falta de professor, que se licenciar para exercer atividade empresarial relativa à inovação; atender novas demandas decorrentes da expansão das instituições de ensino e falta de professor efetivo em razão da vacância do cargo; afastamento ou licença, na forma do regulamento; e nomeação para ocupar cargo de direção incompatíveis à docência. (Brasil, 1993).

A Lei regula ainda o número total de professores que não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício. A contratação deverá ser autorizada pela gestão da instituição, condicionada à existência de recursos orçamentários e financeiros e respeitados o quantitativo máximo de contratos estabelecido para os institutos federais de ensino. Há ainda a limitação do regime de contratação em 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas e a necessidade de um processo seletivo simplificado com ampla divulgação. Há casos onde é exigida notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do *curriculum vitae*. (Brasil, 1993).

A Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017, e suas alterações, se equivalem a Lei nº 8.745/1993. Ela visa regulamentar a contratação temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da administração direta, nas autarquias e nas fundações públicas do Poder Executivo que poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei Complementar. (Mato Grosso, 2017).

O Artigo 2º relaciona quais necessidades temporárias seriam de excepcional interesse público e no inciso v, determina-se que a admissão de professores auxiliares pela Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação é uma delas. As situações que levam a contratação temporária de professores é são apresentadas no artigo 4º, a saber:

Art. 4º A contratação de professores substitutos pela Fundação Universidade do Estado de Mato Grosso - UNEMAT somente poderá ocorrer para suprir situações decorrentes de:

I - afastamento por cessão ou remoção de interesse institucional;

II - tratamento de saúde, licença à gestante, licença-prêmio, licença para tratar de interesse particular, licença de interesse público não

remunerada, nomeação para cargo de gestão e atividade em Programa de Pós-Graduação;

III - qualificação profissional;

IV - vacância;

V - abertura de novas vagas em função da implantação de cursos novos.

VI - divisão de turma de estágio, nos Cursos de Licenciatura e/ou Bacharelado, de acordo com Resolução do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CONEPE); (Acrescentado pela LC 755/2023, efeitos a partir de 1º.01.2023)

VII - divisão de turma por superlotação de discentes matriculados, conforme normatização acadêmica; (Acrescentado pela LC 755/2023, efeitos a partir de 1º.01.2023)

VIII - divisão de turmas para aulas teóricas, práticas, laboratoriais, de campo e de extensão, conforme determinação específica constante no Projeto Pedagógico de Curso; (Acrescentado pela LC 755/2023, efeitos a partir de 1º.01.2023)

IX - oferta de disciplina devido a alteração na matriz curricular e/ou no Projeto Pedagógico de Curso. (Acrescentado pela LC 755/2023, efeitos a partir de 1º.01.2023)

Parágrafo único Deve ser justificada a necessidade de contratação temporária e a impossibilidade de realização de concurso público em tempo hábil para a substituição (Mato Grosso, 2017, grifo nosso).

As inúmeras situações previstas demonstram a abrangência que o legislador elencou para justificar a contratação temporária. Todas corroboram com a preocupação e necessidade que podem abonar a excepcionalidade contudo, no parágrafo único houve a preocupação de arrogar pela “*necessidade de justificativa à contratação temporária*” bem como do por que não se pode realizar o concurso público. No Art. 5º, houve ainda a preocupação de ponderar se poderia ocorrer a redistribuição da carga horária do docente afastado entre os docentes em efetivo serviço. O legislador também limitou a remuneração dos professores contratados, calculada por hora de trabalho, ao nível inicial do subsídio levando em consideração sua habilitação. (Mato Grosso, 2017).

Outra preocupação do legislador foi estabelecer as etapas sequenciais e obrigatórias para a realização da contratação de pessoal por tempo determinado. No Artigo 8º o legislador orienta a gestão quando os quesitos a serem observados na abertura de processo administrativo até a autorização do dirigente máximo. (Mato Grosso, 2017).

No artigo 10º são definidas as informações obrigatórias dos contratos por tempo determinado. Além da qualificação das partes; da descrição do objeto e seus elementos

característicos, do valor da remuneração do contratado, da data de início da prestação de serviços, do prazo mínimo e máximo de vigência, da específica dotação orçamentária pela qual correrá a despesa, com a indicação da classificação funcional programática e da categoria econômica são apresentados ainda os direitos e as responsabilidades das partes e as penalidades em caso de descumprimento bem como os casos de rescisão. É importante deixar claro no contrato as funções que o professor contratado deverá e poderá executar. (Mato Grosso, 2017).

Diferente do tempo determinado pela Lei Federal, a Lei Complementar nº 600, artigo 11º, inciso III, amplia de 24 meses para 30 meses o prazo contratual. Permite também, nos casos onde o professor efetivo se ausentar para a qualificação profissional (art. 4º, inciso III, desta Lei Complementar), que o prazo máximo de duração da contratação temporária poderá ser igual ao prazo de afastamento desse servidor. Permite ainda que desde que permaneçam as condições que ensejaram a formalização das contratações temporárias, os prazos estabelecidos poderão ser prorrogados por igual período. Inova ainda o legislador ao consentir que os direitos e obrigações do servidor poderão ficar suspensos sempre que não houver atribuição de função na unidade ou não forem atribuídas aulas ao profissional contratado. (Mato Grosso, 2017).

A remuneração do professor contratado segue o disposto no âmbito federal assim como a abordagem da rescisão, indenização, desvio de função e acumulação de cargos. Reintegra a proibição de atribuições, funções ou encargos não previstos no contrato assim como qualquer nomeação ou designação, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, contudo não existe a proibição de ser novamente contratado antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses de encerramento de seu contrato anterior, exigindo apenas que sejam decorridos apenas 40 (quarenta) dias de encerramento de contrato anterior. (Mato Grosso, 2017).

Embora a Lei complementar faça menção que os professores contratados terão os mesmos direitos e deveres dos integrantes da carreira o artigo 20 apresenta inúmeras restrições que são comuns aos servidores efetivos. É possível relacionar: a) progressão na carreira por avaliação de desempenho; b) remoção intercampi e interdepartamentos; c) afastamento para qualificação em instituições nacionais ou estrangeiras; d) afastamento para gozo de licença-prêmio; e) licença para atividade política; f) afastamento para o exercício de função pública temporária; e g) afastamento para o exercício de mandato sindical, nos termos da lei. (Mato Grosso, 2017).

O edital também faz menção a Lei Complementar nº 320, de 30 de junho de 2008, que dispõe sobre alteração do Plano de Carreira dos Docentes e dá outras providências. Embora seja voltada a disciplinar a carreira dos professores efetivos quanto a qualificação, habilitação, desempenho e subsídios a Lei Complementar aborda a lotação, as atividades e a estruturação da carreira dos professores que indiretamente são do interesse do professor contratado. Interessante que o Capítulo I, das disposições gerais, voltado aos professores visitantes e substitutos foi totalmente revogado pela Lei Complementar anterior. Importante destacar que a Presente Lei Complementar trata dos subsídios que também servem de base para a fixação dos subsídios dos professores contratados. (Mato Grosso, 2008). A Lei Complementar nº 534, de 07 de abril de 2014, altera a Lei Complementar anterior. Destaca que tanto os artigos 4º e 14º foram alterados e foi fixado em 12 (doze) horas semanais de aulas na graduação. Ainda no artigo 14, foi determinado que o regime de trabalho de Tempo Integral, de 40 horas semanais, em Dedicação Exclusiva, seria o regime preferencial de trabalho docente na UNEMAT. Os professores ocupantes das funções de gestão, terão sua carga horária semanal em aulas regulamentadas pelo Conselho Universitário. A Lei Complementar em questão traz a reestruturação da carreira docente e fixação dos novos subsídios. (Mato Grosso, 2014).

Como visto, a legislação que ampara a contratação temporária oferece aos servidores temporários direitos semelhantes aos dos servidores efetivos, como: a) Remuneração equivalente onde o professor contratado deve receber remuneração proporcional ao cargo ocupado, contudo a mantém sempre nos níveis mais baixos da categoria dos professores efetivos; b) Direitos trabalhistas básicos como a garantia de férias e 13º salário proporcional; c) Estabilidade embora limitada ao tempo de duração do contrato é importante destacar que a rescisão do contrato só pode ocorrer em casos específicos. Não há garantia nem exigência do cumprimento do efetivo tempo total de contrato e tampouco, garantia de prorrogação.

2.2 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

A exemplo do processo seletivo, o contrato inicia-se dando ciência ao artigo 37, inciso IX, da Constituição da República Federativa do Brasil que admite a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público a exemplo do inciso VI do

artigo 129 da Constituição do Estado de Mato Grosso. Acrescenta-se o artigo 02, inciso IV da Lei Complementar nº 600 que classifica o professor como necessidade temporária de excepcional interesse público e o artigo 04, dessa Lei Complementar que apresenta as situações que justificam essa excepcionalidade. A Lei Complementar Nº 004, de 15 de outubro de 1990 em seu artigo 264, traz outras situações de excepcionalidade. Essa Lei Complementar ainda apresenta o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. A Lei Complementar nº 320, de 30 de junho de 2008, como apresentado anteriormente, dispõe o Plano de Carreira dos Docentes da Educação Superior da Universidade do Estado de Mato Grosso, seus respectivos cargos e subsídios e dá outras providências. Assim, a contrato de trabalho também obedece a fundamentação legal à saber:

*Observados os princípios inerentes ao Direito Público, a presente **contratação temporária** fundamenta-se no art. 37, inciso IX, da Constituição da República Federativa do Brasil, e do inciso VI do art. 129 da Constituição do Estado de Mato Grosso, art.º 02, inciso IV e art.º 04 da Lei Complementar nº 600, de 19 de Dezembro de 2017 e suas alterações, Lei Complementar Nº 004, de 15 de outubro de 1990 e suas alterações; Lei Complementar nº 320, de 30 de junho de 2008 e alterações, bem como os demais instrumentos legais que regulamentam o **processo seletivo simplificado** (Mato Grosso, 2024, grifo nosso).*

Tem-se ainda no contrato:

*A delegação de competência ao Diretor Político-Pedagógico e Financeiro e ao Diretor de Faculdade para a assinatura, em conjunto, do presente termo contratual fundamenta-se no **artigo 13 da Lei 7.692/2002** e nos limites da **Portaria n. 123/2023 UNEMAT, D.O.E. 17/01/2023**, e, poderão responder por eventual desvio de conduta, inclusive por ressarcimento ao erário estadual, prática de atos omissivos ou comissivos nos termos **dos artigos 148, 149 e 151 da LC nº 04/90** – Estatuto dos Servidores Públicos do Estado. (Documento disponibilizado, 2025, grifo nosso).*

Inicialmente quanto a competência de assinar e gerir o contrato de trabalho, a Lei nº 7.692, de 1º de julho de 2002, no artigo 13, subscreve que a delegação e sua revogação deverão ser publicadas no Diário Oficial do Estado de Mato Grosso. (Mato Grosso, 2002). A Reitora através da Portaria n 123, de 12 de janeiro de 2023, delega parcialmente competências aos Diretores de Faculdade e os Diretores Político Pedagógico e Financeiro, no âmbito dos Campus Universitários para assinarem, em conjunto, os termos de contratos e aditivos de professores por tempo determinado decorrentes de processo seletivo simplificado, para atendimento dos cursos de oferta

contínua, pelo período de 01/01/2023 até 31/12/2026. (UNEMAT, 2023). A Portaria poderá: a necessidade de excepcional interesse público para a contratação temporária de Professores da Educação Superior; a necessidade de descentralização dos atos administrativos; a celeridade na tramitação dos processos de contratação e redução do fluxo processual; a utilização do sistema SIGAdoc para tramitação dos processos de contratação; o artigo 32 do Estatuto da UNEMAT, que dispõe sobre as atribuições do Reitor; o disposto na Lei Complementar Nº 600, de 19.12.17; o disposto nos artigos 11, 12 e 13, da Lei Nº 7.692, de 01.07.02; Ofício nº 006/2023 – PRAD/DARS/UNEMAT, datado de 10.01.2023. (Mato Grosso, 2017, Mato Grosso, 2002).

O Contrato ainda evoca os artigos 148, 149 e 151 da Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Os artigos citados referem-se as responsabilidades onde o servidor responde civil, penal e administrativamente, pelo exercício irregular de suas atribuições. A responsabilidade civil decorre do ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros. A responsabilidade administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho de cargo ou função. (Mato Grosso, 1990).

Passando ao contrato, componente desse capítulo, segue detalhamento das informações constantes no contrato conforme Mato Grosso (2024):

- a) Na definição do objeto o contrato identifica o enquadramento do contratado, a unidade onde será lotado e explicita o motivo que justifica a excepcionalidade da contratação.
- b) Identifica a jornada de trabalho e explicita o quantitativo de horas dedicadas ao ensino e horas dedicadas as atividades extraclasse.
- c) Explicita o valor da remuneração e a possibilidade de reajustes durante a vigência do contrato. Contudo, conforme disposto na LC nº 600/2017, alterada pela LC nº 719/2022, em seu artigo 12º, inciso IV, deixa claro que a remuneração se dará em função das horas trabalhadas tendo como base o valor constante no subsídio da classe e nível inicial do servidor efetivo.
- d) O contrato deixa em aberto as disciplinas limitando à Faculdade as defini-las.
- e) Aponta a vigência do contrato e a possibilidade de prorrogação caso haja necessidade em razão do interesse público comprovado pela Faculdade, nos termos do artigo 11, inciso III, da LC nº 600/2017 e suas alterações (Mato Grosso, 2017).

f) Identifica a fonte de recurso e a natureza da despesa em acordo com o Lei Orçamentária Estadual.

g) O compromisso do professor em desempenhar suas atribuições com ética, assiduidade, zelo, disciplina e competência ao mesmo tempo que assegura os mesmos direitos e deveres previstos aos integrantes da carreira de docentes da educação superior, conforme art.º 20 da Lei Complementar 600/2017, inclusive o disposto em seu parágrafo único.

h) Detalha as penalidades as quais o professor contratado está sujeito assegurando a ampla defesa e o contraditório de acordo com o disposto na Lei Complementar 600/2017 em seu artigo 19 e solidariamente, responsabiliza o Diretor de Faculdade, o Diretor Político Pedagógico e Financeiro e o responsável pelo setor de Recursos Humanos do Campus por eventual irregularidade na elaboração e execução do contrato.

i) Particulariza que o regime jurídico disciplinar do contratado deve seguir, no que couber, ao regime disciplinar disposto na LC nº 04/1990, LC nº 207/2004 e LC nº 320/2008 que dispõe sobre a Carreira dos Docentes da Educação Superior bem como vincula-o ao Regime Geral da Previdência Social, gerido pelo Instituto Nacional de Previdência Social.

j) O contrato apresenta ainda o que levaria a rescisão/distrato ou nulidade seja pelo término do prazo contratual; iniciativa das partes ou pela morte do contratado. Interessante que se exige do contratado a comunicação prévia mínima de 30 (trinta) dias e pagamento de multa se não o fizer e dispensa essa reciprocidade para tal comunicação prevalecendo o interesse público e a conveniência administrativa. Caso o contratado não atenda aos interesses da Instituição, demonstre manifesta inadaptação à docência ou ainda, na ausência de alunos matriculados nas disciplinas atribuídas e se verificadas infrações ao disposto na cláusula VI, bem como quaisquer situações que configurem lesão ao interesse público nos termos da LC nº 04/1990, a contratante também poderá rescindir o contrato.

Ao final, contratante e contratado elegem o foro da Comarca de Cáceres-MT, para dirimir quaisquer dúvidas. O § 2º do art. 55 da Lei nº 8.666/1993 estabelece que, em contratos com pessoas físicas ou jurídicas, é necessário constar uma cláusula que determine o foro competente para dirimir questões contratuais. (Brasil, 1993). Em contratos com a administração pública tem como regra, ser a sede da administração para resguardar o interesse público e afastar prejuízos à administração pública.

Nesse capítulo fica demonstrada que a execução desse modelo de contratação, por meio de processo seletivo simplificado, assegura a observância dos princípios constitucionais da administração pública, segue a legislação federal e estadual atendendo às necessidades transitórias e de excepcional interesse público no âmbito acadêmico. Quanto ao processo seletivo, além do edital amplamente divulgado, apresentam-se critérios objetivos e transparentes para a seleção de professores, garantindo igualdade de condições aos candidatos e foco exclusivo no interesse público. Por sua vez, o contrato de trabalho, elaborado em conformidade com as normas legais aplicáveis, detalha as funções, os deveres e os direitos do contratado, incluindo a remuneração proporcional ao cargo, os prazos de vigência e as condições para rescisão e prorrogação. Essa formalidade proporciona segurança jurídica tanto à administração pública quanto aos profissionais contratados.

No entanto, as limitações impostas pela legislação, como a vinculação a prazos determinados e a proibição de substituição permanente de concursos públicos, reforçam o caráter excepcional dessa modalidade, preservando o equilíbrio entre a necessidade emergencial e o respeito aos princípios fundamentais do acesso ao serviço público por meio de concurso. Além disso, a obrigatoriedade de justificar a excepcionalidade e de analisar alternativas como a redistribuição interna de carga horária demonstra o compromisso do legislador em evitar abusos e garantir a eficiência administrativa.

Assim, a contratação temporária de professores, quando realizada nos termos da legislação vigente, permite à UNEMAT assegurar a continuidade e a qualidade das atividades acadêmicas em situações emergenciais, sem comprometer a transparência, a legalidade e a moralidade administrativa. Esse modelo de contratação, se bem gerido, equilibra as necessidades institucionais com os direitos dos profissionais contratados, contribuindo para o fortalecimento da educação superior pública no Estado de Mato Grosso.

CAPÍTULO 3 PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES E DOS ALUNOS QUANTO AOS EFEITOS DA CONTRATAÇÃO NA UNEMAT

Nesse capítulo são abordados os dois questionários. O primeiro foi apresentado aos professores tendo como apresentação:

A presente pesquisa visa consubstanciar um TCC que tem como tema a **flexibilização do trabalho no setor público**, com foco na contratação dos professores do Curso de Bacharelado de Direito.

Atualmente, todos os professores do curso de direito são contratados e a contribuição dos(as) senhores(as) é muito importante para **diagnosticarmos a realidade** em nosso Campus. Acurar as **insatisfações e satisfações**; os **efeitos das contratações e opiniões dos professores** contribuirá em muito para a qualidade do TCC que, em troca, consubstanciará informações úteis para **melhorar a relação laboral e profissional em nossa instituição**.

O segundo foi direcionado aos alunos:

A presente pesquisa visa consubstanciar um TCC que tem como tema a **flexibilização do trabalho no setor público**, com foco na contratação dos professores do Curso de Bacharelado de Direito.

Você sabia que atualmente temos 100% dos professores do Curso de Direito como contratados?

O TCC, a que me proponho realizar, visa, em um dos tópicos, apresentar e discutir a opinião dos alunos a respeito desse tema.

Assim, por favor, participe da pesquisa expressando sua opinião quanto a temas que podem refletir ou não, **se a falta de professores efetivos afeta a qualidade do ensino, dos relacionamentos, das pesquisas e das extensões**.

Por exemplo, a grande rotatividade de professores afeta o desempenho do aluno?

Mais uma vez, espero contar com a participação de todos e fiquem tranquilos pois no TCC nenhum nome ou opinião isolada será identificada.

Em ambos, o objetivo inicial era caracterizar o corpo docente e os estudantes, respectivamente, e posteriormente, abordar temas relevantes ligados ao efeito da flexibilização do trabalho. O questionário foi feito por meio do *Google Forms* e foi solicitado o apoio da gestão da faculdade e da coordenação de curso para a divulgação via e-mail e WhatsApp e consequente, engajamento para uma maior participação dos envolvidos.

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO COM BASE NO QUESTIONÁRIO DOS PROFESSORES

Antes de entrar na abordagem do questionário é necessário contextualizar a realidade acerca do mesmo. No Campus de Pontes e Lacerda, no Curso Bacharelado em Direito, atualmente lecionam 18 professores, todos contratados. Inicialmente foi feito contato com a coordenação de curso para que enviasse aos professores o link do formulário e mediante a ausência de respostas, foi procurada a gestão da faculdade para buscar um maior engajamento dos professores. Para a Coordenação:

Peço, por favor, a cada professor(a) dedicar um tempinho para responder a pesquisa através do *Google Forms*.

Ao final os dados e informações serão tabulados sem qualquer possibilidade de associar um ou outro professor(a) a uma dada resposta.

O TCC buscará analisar a flexibilização das contratações no serviço público.

As informações e opiniões dos senhores(as) mostrará a **constituição do nosso quadro de professores e se a contratação temporária afeta a relação de trabalho dos senhores(as) com a instituição, colegas e alunos**. (grifo nosso).

Para a Faculdade:

Temos excelentes professores contudo é importante para a UNEMAT, em especial para a faculdade, se empenhar para que todos os professores respondam ao formulário para **levantar opiniões sobre temas importantes como: remuneração, estabilidade, carga horária, pesquisa e extensão** dentre outros temas para demonstrar as **necessidade e anseios, contentamento e descontentamento** ou seja, ao final será possível **promover o estreitamento dos interesses dos professores e da instituição**. (grifo nosso).

Em ambas abordagens buscou-se destacar a importância do trabalho para os professores, para a coordenação e para a faculdade. Neste ensejo e sobre o trabalho é salutar ponderar:

a) Que no Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Direito é destacado que o Trabalho de Conclusão de Curso visa reforçar o efetivo compromisso do curso de Direito com a pesquisa e o apresenta como :

um **momento privilegiado para a formação do discente**, oportunizando o **aprofundamento temático**, a **demonstração de sua vivência acadêmica**, bem como o **estímulo à produção científica** em sua área de atuação, como um coroamento do currículo pleno e dos objetivos propostos para o curso. (grifo nosso).

b) Que o trabalho de conclusão de curso é uma exigência curricular do Curso de Bacharelado de Direito, que *a priori*, deveria contar com o apoio de todo o quadro docente visto o que estabelece a Lei Complementar nº 320, de 30 de junho de 2008. Em seu artigo 6º, inciso 1:

Art. 6º São consideradas atividades da Carreira dos Docentes da Educação Superior:

I – as pertinentes à **pesquisa, ensino e extensão que, indissociáveis, visem à produção do conhecimento, à ampliação e à difusão do saber e da cultura;** (grifo nosso)

c) Que no Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Direito destaca-se como princípios definidos em seu Estatuto:

- A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- A democracia como garantia de atuação e manifestação para todos os segmentos da comunidade acadêmica;
- A liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, a ciência, o pensamento, a arte e o saber;
- A garantia de qualidade no ensino, na pesquisa e na extensão;

d) Que o Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Direito traz como um dos objetivos específicos:

“formar bacharéis efetivamente habilitados ao imediato exercício da profissão e ajustados às constantes e variadas necessidades do mercado de trabalho, conforme orienta o MEC, mas, também, **apto a estimular** a criação cultural e o **desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo.** (grifo nosso)

A ponderação apresentada remete ao professor que atua no Curso de Bacharelado em Direito certa corresponsabilidade nos trabalhos de conclusão de curso pois são intrínsecos ao ensino e pesquisa inerentes a carreira do professor da UNEMAT, segundo próprias normas apresentas. No presente trabalho existe um agravante pois a opinião do professor é capital para o trabalho e sua relação contratual com a UNEMAT e os efeitos delas são objetos de estudo. Contudo, é salutar observar que os princípios éticos e legais inferem que a participação em uma pesquisa é voluntária e ninguém pode ser coagido ou obrigado a participar, mas é gritante a dubiedade pelo conflito de interesses. O mesmo princípio ético que isenta o professor da participação coloca-o em xeque frente a obrigação profissional assumida ao se predispor a trabalhar em uma Universidade onde a pesquisa e ensino são indissociáveis. Se negar a colaborar com uma pesquisa acadêmica é

negar os objetivos dessa instituição de ensino, do Projeto político pedagógico e da relação contratual, objeto de estudo, embora não seja explicitamente assim determinado no contrato.

Assim, diante dessa aparente desobrigatoriedade e ingerência, não houve a adesão dos professores ao trabalho onde apenas dois professores responderam ao formulário. Optou-se por não utilizar desses dois retornos a fim de evitar qualquer ilação sobre as opiniões dos mesmos. Contudo, nesse tópico opta-se por apresentar e discutir o questionário proposto para oferecer ao leitor a oportunidade de conhecê-lo e, ao seu juízo, democraticamente, analisar o espírito científico, a profundidade e o pensamento reflexivo em conformidade com os preceitos de uma instituição de ensino superior.

Desta feita, foi apresentado aos professores contratados um formulário, aplicado via plataforma *Google Forms*, com o objetivo inicial de conhecer a composição do quadro de professores. Questionados quanto ao sexo, idade e titularidade buscava-se identificar a maior ou menor participação de mulheres ou homens no quadro de professores contratados locais, a distribuição etária e a titulação dos mesmos. Na UNEMAT, o anuário estatístico de 2024, referentes ao ano de 2023, não faz distinção de sexo e tão pouco apresenta a distribuição etária dos mesmos, mas apresenta que 51,8 % dos professores seriam efetivos e 48,18 % dos professores seriam contratados. Induz-se que a UNEMAT teria apenas 52 professores efetivos a mais de um total de 1430 professores. Contudo, segundo o anuário, nesse ano, 19 professores retornaram da capacitação enquanto 17 outros se afastaram pelo mesmo motivo e há ainda o relato de afastamento de 83 professores por motivo de saúde, 9 para acompanhamento de pessoa da família e de 3 gestantes, totalizando 95 afastamentos. Não são apresentados os períodos gozados nos afastamentos e se as licenças seriam apenas dos professores efetivos ou se aplicariam também aos professores contratados. Assim pode-se aventar que em determinados momentos do ano, essa proporcionalidade entre efetivos e contratados pode ter oscilado e se afastado da diferença de 3,64% a favor dos professores efetivos. No ano de 2021, essa diferença foi de apenas 2,66%. Vale destacar quem no Campus de Pontes e Lacerda, no Curso de Bacharelado em direito, no primeiro semestre de 2025, todos os professores que lecionam no curso são contratados, ou seja 100%.

Ainda buscando conhecer nossos professores contratados, foi questionado a origem dos mesmos, sua naturalidade. Buscava-se estudar se a UNEMAT tem atraído novos profissionais de diferentes cidades e regiões do Brasil. Assim, foi questionado se trabalhar na UNEMAT seria a razão de virem para o nosso município. Teve-se o cuidado de buscar identificar os professores que

residiam em outros municípios e que apenas lecionam no Curso Bacharelado de Direito. Posso relatar que, durante minha formação, tive aulas com professores contratados dos municípios de Cáceres, Jauru, Comodoro e Vila Bela da Santíssima Trindade. No formulário buscava-se também identificar o tempo que esses professores residiam em Pontes e Lacerda.

Abordando a relação laboral e contratual dos professores contratados, primeiramente foi questionado a quantidade de contratos que cada professor firmou com a UNEMAT. Ao longo do curso de Direito, embora exista certa rotatividade, a instituição pode optar por renovar com alguns professores. Contudo, nem sempre é possível prorrogar ou mesmo, renovar e o ponto de vista do professor é muito importante pois identificaria o que leva ou não um professor a prorrogar ou renovar seu contrato ou mesmo, o que determinaria sua participação em outros seletivos. Poder-se-ia questionar se a experiência, lecionando na UNEMAT, foi satisfatória a ponto de quererem permanecer na instituição. Nesse sentido, foi questionado: Por que renovar? Houve ou há algum problema que motive ou desmotive novos contratos?

Outro ponto importante abordado é com relação a duração dos contratos. Normalmente, são para dois anos, mas esse tempo pode variar de acordo com os interesses da instituição e do professor. A longevidade dos professores e inversamente proporcional a rotatividade e buscou-se estratificar os professores em relação ao tempo que cada professor leciona na instituição. Nesse sentido é importante destacar que, independente da experiência e do tempo acumulado ao longo dos anos, o professor contratado, obedecida a Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017, estará sempre condicionado ao nível inicial do subsídio levando em consideração sua habilitação. Já o professor efetivo, devido ao plano de cargos carreiras e salários, progride e tem sua remuneração majorada em função do tempo de serviço. Importante ainda, que o professor contratado, caso deseje de qualificar, pode perde o vínculo caso não consiga conciliar as duas atividades, qualificação e docência. O professor efetivo, por sua vez, dispõe legalmente da possibilidade de se afastar da docência, sem prejuízo de sua remuneração, oportunidade que o favorece na formação e qualificação profissional e, provavelmente, leva a uma nova contratação de professor para substituí-lo.

Com relação a carga horaria contratual, diferente do professor efetivo que geralmente, é 40 horas com dedicação exclusiva, ao professor contratado é oferecido apenas 20 horas semanais das quais 12 horas são destinadas à sala de aula. As 8 horas restantes, são destinadas à hora atividade comumente voltadas a preparação de aula, atendimento aos alunos, elaboração e correção

de provas e trabalhos. No formulário além de buscar estratificar a carga horária dos professores, também é questionado se os professores contratados conseguiriam desempenhar outras atividades mesmo com o tempo reduzido, com destaque às atividades ligadas a gestão, extensão e pesquisa. Importante, destacar que a UNEMAT apresenta como política da Graduação assegurar aos docentes a prioridade à pesquisa, ao ensino e à extensão. Será que a política institucional é apenas para os professores efetivos? Será que os alunos valorizam a extensão e a pesquisa?

Aliado a carga horária, outro ponto importante é se os professores contratados possuem outros vínculos trabalhistas. Ao questioná-los procurou-se estratificar o tipo de vínculo (público ou privado); se trabalhavam como autônomos, se tinham empresas ou eram associados. Seguramente é provável que um professor contratado por apenas por 20 horas e recebendo o valor inicial da tabela de remuneração do professor efetivo da mesma habilitação, independentemente do tempo acumulado de contrato, pode necessitar complementar a renda. Contudo, é necessário ponderar o quanto essa outra atividade influencia nas competências para as quais foram contratados. Há depender na função, do cargo, das atividades e da jornada complementar podem haver conflitos de interesses: tempo versus dedicação à universidade. Nesse sentido, foi questionado aos professores:

a) Já precisou atrasar ou faltar devido ao trabalho externo? Como já relatado, normalmente o professor efetivo optar pela carga horária de 40 horas e dedicação exclusiva e nesse contexto, provavelmente, com menos frequência, estaria sujeito a faltar ou se atrasar. Embora possa parecer irrelevante, há alunos efetivamente prejudicados pela ausência do professor ou mesmo, o cancelamento das aulas devido a distância do Campus da cidade e ainda mais, quando não acontecem a tempo para os alunos de outras cidades que se deslocam para Pontes e Lacerda e ficam retidos por usarem transporte coletivos. Será que existe relação entre faltas e atrasos e uma atividade externa?

b) Já utilizou de casos ligados ao seu trabalho externo para auxiliar na exemplificação do conteúdo? A não ser que o professor efetivo tenha uma experiência anterior ou atue no Núcleo de Práticas Jurídicas, dificilmente poderá contribuir com casos práticos onde tenha sido participe. O professor contratado, se atuar na área que leciona, poderá facilmente exemplificar com casos reais, onde atuou ou atua. Como professor de Administração do Instituto Federal de Mato Grosso e ex-professor contratado da UNEMAT, por quase dez anos, no curso de Zootecnia, entendo que os exemplos vinculados a situações reais, onde o professor atua ou atuou, desperta mais atenção e

interesse do aluno e, respeitados os princípios éticos profissionais na abordagem dos casos, contribuiriam em muito para a qualidade da aula e aprendizagem. Também é meu entendimento enquanto aluno do Curso de Bacharelado em Direito.

c) Já ocorreu do aluno tentar explorar mais esse exemplo e você não poder aprofundar? Esse é o risco quando o professor, efetivo ou contratado, expõe exemplos em que é ou foi partícipe ligados a realidade do aluno. Contudo, pelo ponto de vista do aluno, é de bom senso entender os limites éticos profissionais aos quais os professores devem se atentar. Assim cabe ao professor ponderar sobre os exemplos que serão apresentados sob pena de constranger alguém ou incitar, certos alvoroços desnecessários e contrários ao bom encaminhamento da disciplina.

d) Já ocorreu do aluno tentar explorar casos locais e você não poder opinar devido ao seu trabalho externo? Ainda sobre o uso de exemplos em que o professor é ou foi partícipe ou para os casos locais relevantes, que o aluno pode suscitar em sala de aula, é inegável provável frustração do aluno que percebe quando o professor se furta a esboçar uma opinião ou recua para não se comprometer, principalmente, os professores que atuam em órgãos públicos ou em casos que emblemáticos. Novamente, caberia ao aluno ponderar e entender os limites éticos profissionais, mas gera-se certo conflito, pois o professor independente de outro vínculo, em sala de aula, deveria emitir sua opinião ou opiniões explorando diferentes pontos de vistas, para não se comprometer, sempre que for questionado.

e) Já ocorreu de haver conflito de interesse (devido ao trabalho externo) com os casos Núcleo de Práticas Jurídicas? Aqui é mais fácil perceber e entender a possível existência de conflito de interesses. Dificilmente a instituição ou o aluno questionaria o professor, muito pelo contrário. Declarar-se suspeito e não atuar em determinados casos é visto pelo aluno como expressão de ética e respeito aos preceitos do Direito. Contudo, se o professor fosse efetivo com dedicação exclusiva, a probabilidade de acontecer o conflito seria ínfima.

Voltando a formalidade da contratação, foi abordada a percepção do professor quanto a vaga disponibilizada, no edital do processo seletivo. O desenho da vaga foi adequado? Assim, caberia ao professor analisar se a vaga foi ou não genérica e se poderia ser melhor especificada. Nesse ponto, acredita-se existir certo conflito de interesse entre o candidato e a UNEMAT. O candidato teria preferência por uma vaga mais específica voltada à sua formação e/ou área de atuação conflitando com a UNEMAT que, ao ser menos determinística, diminui o número de cargos e consequente, aumenta a probabilidade de mais professores por vaga diminuindo o risco

de não ter candidatos em determinada área se ela for muito específica. Alinhado a essa questão, sabe-se que um professor geralmente leciona um mínimo de três disciplinas para uma carga horária de 20 horas. Nesse ensejo, também foi questionado ao professor contratado o nível de afinidade ou domínio sobre as disciplinas ministradas. Devido a necessidade, o professor pode atuar em diferentes áreas, em um mesmo contrato ou em contratos diferentes, e seria normal ter alguma dificuldade. Tal situação remete a outro questionamento: como se dá a escolha/ distribuição das disciplinas? Ainda sobre o edital que cita que a vaga se deve a uma excepcionalidade questionou-se ao professor se ele a conhecia. Aparentemente, na UNEMAT o principal motivo é a carência por professores em virtude de o último concurso ter sido no ano de 2013.

Buscou-se ainda, caracterizar a opinião do professor contratado quanto a diferentes fatores, em relação ao professor efetivo, visando identificar o quanto poderia estar ou não sendo prejudicado. Os fatores elencados foram: política de remuneração; tempo para preparação de aulas; tempo para se dedicar a pesquisa; tempo para se dedicar a extensão; relacionamento com a instituição; relacionamento com os demais professores; relacionamento com os alunos; preterimento em relação a alguma atividade ligada ao trabalho; política de férias; direito ao 13º salário; direito a estabilidade e planejamento da carreira. Há depender das respostas dos professores seria possível identificar o quanto se sentiriam prejudicados financeiramente; no tempo para atividades; nos diferentes relacionamentos e no planejamento/execução das atividades e da própria carreira. Seria importante para instituição conhecer a percepção dos professores para poder mitigar eventuais insatisfações e potencializar os pontos assertivos que consolidam uma boa relação profissional e institucional. Corroborando com o tema, ao aventar a possibilidade do entrevistado ser eventualmente efetivado através de um futuro concurso, questionou-se qual carga horaria escolheria: 20 horas, 40 horas ou 40 horas com dedicação exclusiva. Caberia refletir, a depender das respostas, o quanto os professores contratados estariam dispostos a deixar as atividades externas e se dedicarem apenas a UNEMAT. Questionou-se ainda se buscariam ou não a remoção, no curto ou longo prazo, o que eventualmente, levaria o campus novamente a novas contratações temporárias. Importante destacar que, no início do curso haviam professores efetivos no campus e, gradativamente, por diferentes motivos, foram realocados em outros campi.

Reforçando a ideia de que a efetivação de professores é necessária e teria efeitos benéficos para toda a comunidade acadêmica e institucional, questionou-se a percepção do professor para o efeito da efetivação para os seguintes fatores: no tempo para preparação de aula; na sua carreira

como professor; nas oportunidades para desenvolver pesquisas na UNEMAT; nas oportunidades para desenvolver extensão na UNEMAT; na sua vida financeira; na sua qualidade de vida e na sua saúde física/mental. Novamente, as respostas demonstrariam as fragilidades e potencialidades de melhoras em diferentes sentidos. O objetivo seria identificar o quanto transformador seria para o professor caso fosse efetivado e para tanto, foi proposto seguinte questionamento: Para você, qual a importância de ser efetivado(a)?

Finalizando o questionário foi perguntado ao professor se já teria pleiteado na justiça algum direito trabalhista proveniente de contratos anteriores. Como já apresentado, a legislação faz distinção entre o professor efetivo e contratado no tocante aos direitos trabalhistas e nada mais justo, havendo o direito líquido e certo, de buscá-lo judicialmente. Vale destacar que na política institucional, com a aprovação das alterações no Plano de Carreira, Cargos e Salários, consolida-se a valorização do docente, dos discente e dos servidores, garantindo à todos as condições dignas de trabalho, produção e de aposentadoria. (UNEMAT, 2010).

Para garantir a idoneidade e transparência no processo de coleta de informações foi apresentado o pedido de autorização para divulgar as informações prestadas pelos professores contratados para consubstanciarem este trabalho de uso exclusivo para fins acadêmicos.

3. 2 CONTEXTUALIZAÇÃO COM BASE NO QUESTIONÁRIO DOS ALUNOS

O questionário foi respondido por 51 alunos dos quais 45,1 % eram do sexo masculino e 54,9% do sexo feminino o que reflete uma maior participação de mulheres no curso bacharelado em direito concordando com o censo da educação superior, dados de 2023, onde as mulheres seriam de 55% a 60% dos alunos matriculados no curso de Direito em instituições públicas e privadas no estado. A faixa etária variou de 18 anos a 56 anos sendo que apenas 47 % dos estudantes possuíam idades inferiores a 25 anos o que demonstra uma grande participação de alunos fora da faixa etária usual para estudantes universitários. Com relação a cidades onde os alunos residem os dados demonstram que a maioria reside em Pontes e Lacerda tendo representantes das cidades vizinhas: Vila Bela da Santíssima Trindade, Vale de São Domingos, Jauru e Conquista do Oeste. Dos alunos que residem em Pontes e Lacerda, 30,4 % declararam que é devido cursarem o Curso Bacharelado em Direito. Os dados corroboram com a percepção de que a UNEMAT, devido a oportunidade para uma boa formação profissional, potencializa e atrai novos moradores.

O perfil educacional dos alunos demonstra que 60,8% possuem apenas o ensino médio, 15,7% já possuem uma graduação inclusive com especializações e 13,7% com duas graduações. Nenhum aluno declarou ter mestrado e apenas um (2%) já possui doutorado. Os dados demonstram que, embora 47 % dos estudantes estejam em idade regular de graduação (menores de 25 anos) apenas um, (2%) não trabalha, 22 % fazem estágio na área do direito, 29,4% são servidores públicos (municipal, estadual ou federal) e o restante englobam alunos que trabalham com a família (6%), autônomos (14%), profissionais liberais (4%), empresários (4%) e políticos (2%). Os dados demonstram que o perfil dos estudantes foge ao estudante tradicional, ou seja, boa parte trabalha concomitantemente aos estudos ou busca uma complementação em sua formação profissional (74%).

Os alunos tendo como referência que os professores que atualmente são contratados e possuem carga horaria de 20 horas avaliaram alguns pontos relevantes. O tempo para preparação de aulas foi considerado adequado por 38,5% dos alunos, 40,4% consideraram que a carga deveria ser de 40 horas e 21,2% consideraram ainda que deveria ser com dedicação exclusiva. O tempo para atendimento aos alunos foi semelhante, 36,5% dos alunos consideraram adequado, 46,2% consideraram que a carga horaria deveria ser de 40 horas e 19,2% consideraram que deveriam ser 40 horas semanais com dedicação exclusiva. Observa-se que a maioria dos alunos corroboram com a ideia de que seria interessante e necessário os professores terem mais tempo tanto para a preparação de aulas como para o atendimento aos alunos. Quanto ao tempo para realização de projetos de pesquisa apenas 9,4% dos alunos consideraram o tempo existente como adequado, 50,9% avaliaram que a carga deveria ser de 40 horas e 39,6% ponderaram que deveria ser 40 horas semanais com dedicação exclusiva. Da mesma forma, quanto ao tempo para realização de projetos de extensão apenas 9,6% dos alunos consideraram adequado, 55,8% avaliaram que a carga deveria ser de 40 horas e 34,64% ponderaram que deveria ser 40 horas semanais com dedicação exclusiva. Observa-se que menos de 10% dos alunos consideram que 20 horas semanais seriam suficientes para o professor contratado desenvolver projetos de pesquisa e de extensão. Novamente destaca-se que a UNEMAT apresenta como política da Graduação assegurar aos docentes a prioridade à pesquisa, ao ensino e à extensão. Cabe reiterar: será que a política institucional seria apenas para os professores efetivos?

Ainda avaliando fatores que podem ser influenciados pela política institucional de contratar professores em vez de realizar concursos, 60,8% dos alunos associaram que as

contratações induzem a uma maior rotatividade de disciplinas e consequente, maior inexperiência do professor com as reiteradas entradas de novos professores. 66,7 % acreditam que ser professor contratado induz a pouco envolvimento com a instituição e que a menor remuneração e falta de estabilidade fomentam esse pouco envolvimento (resposta de 64,7 % dos alunos). Apenas 21,6% dos alunos consideraram que atuar na iniciativa privada atrapalharia a docência e 23,5% consideraram que ser servidor público potencializam esse efeito. Em uma questão aberta sobre o que poderia atrapalhar o desempenho do professor contratado muitas opiniões corroboraram com os dados apresentados e outras, levantaram a diferentes pontos não abordados pelo questionário a saber: a falta de critério para atribuir aulas não respeitando a especialidade do professor; pouca eficácia na seleção dos professores; o alto custo de vida da cidade que leva o professor a ter outras atividades; a falta de comprometimento com a docência e de domínio de sala aparentando muito mais uma questão econômica do que vocacional e a falta de apoio da UNEMAT que, na opinião do aluno, poderia dar maior suporte ao professor. As opiniões apresentadas reforçam a importância e necessidade de a UNEMAT voltar sua atenção a identificação e solução de fatores que podem contribuir negativamente para a satisfação do professor e do aluno.

Reforçando a impressão do aluno sobre o desempenho do professor contratado, 100% dos alunos declararam que já houveram professores que demonstraram não dominar o conteúdo de sua disciplina. Nesse ensejo, 62,7% relataram que já houve casos onde o professor não conseguiu responder ao aluno. Corroborando com o tema, o mesmo percentual, 62,7% também expuseram que os professores acabam adotando métodos avaliativos alternativos e/ou menos rígidos como forma de compensação ou diminuir a pressão sobre os mesmos. Os dados demonstraram uma certa insatisfação dos alunos que sugere à UNEMAT reavaliar o processo seletivo ou a distribuição de disciplinas e ao professor uma maior atenção na preparação das aulas. Por outro lado, 98% dos alunos disseram que o professor já fizeram uso de casos reais em que trabalharam e 94,1% consideraram que essa experiência externa é importante para explicar e dinamizar as aulas. Contudo, 54,% dos alunos relataram haver casos onde o professor se negou a responder algo para não se comprometer e 47,1% apontaram que quando o professor contratado é servidor de outra instituição pública, esse evita se comprometer. 76% dos alunos relataram ainda que já houve casos onde o professor nitidamente ambicionou que sua opinião prevalecesse. Com relação a ementa e conteúdos, 90,2% disseram que já houve casos onde, acabando a ementa, acabam as aulas mesmo havendo dias ainda a disposição para novos conteúdos e 98% afirmaram que já ficaram sem aula

esperando a contratação de professores assim como 82,4% dos alunos apresentaram que já houve casos onde o professor teve que se ausentar ou faltar, devido a compromisso com outro trabalho.

Foi oportunizado, ao final do questionário, que o aluno apresentasse sua percepção sobre a flexibilização das contratações:

- Que o professor contratado, que tem outro emprego, não tem tempo para aprimorar seus conhecimentos na área de atuação e se fosse efetivo, mesmo que tivesse alguma dificuldade, teria tempo para, ao longo dos semestres, ir se aprimorando, o que não acontece quando ocorre a rotatividade de professores;
- Que aparentemente o seletivo seria menos rigoroso do que o concurso público;
- Que alguns professores chegam com inexperiência didática, pouco conhecimento teórico e prático, dificuldade de seguir o cronograma devido a atividades externas e se valem de questões de concursos, as vezes incompatíveis com o nível da aula ministrada;
- Que houveram casos onde o professor não tinha experiencia alguma na área que lecionava e que, quando estava melhorando, acabava saindo;
- Que os professores contratados se envolvem muito pouco com os projetos de extensão e pesquisa;
- Que, por ter outro emprego, o professor contratado acaba direcionando a disciplina a área que atua deixando a doutrina e/ou princípios sem a devida abordagem;
- Que há casos onde o professor contratado dobrar a maior nota, por não ter tempo para aplicar a avaliação e acaba desestimulando o aluno;
- Que a qualificação do professor contratado concomitante à docência, toma muito tempo e dificulta a preparação das aulas;
- Que o serviço externo é prioritário em detrimento das aulas na UNEMAT;
- Que o professor contratado não possuía didática para lecionar;
- Que existem atitudes e comportamentos incompatíveis com a docência e a dificuldade em assentar professores leva a UNEMAT a ignorá-los e até mesmo, recontratar;
- Que o professor contratado se vê no direito de apresentar seus casos em sala de aula, se gabar, e depois ameaçar e constranger o aluno, para não externar o que fez;
- Que o cansaço por ter dois empregos acaba atrapalhando;
- Que o aluno pode ficar sem aula devido a saída do professor;

No item anterior, a questão mais relevante do ponto de vista de vários alunos é a questão da falta de critério nas contratações, que acarreta em professores desmotivados, descompromissados, sem qualidade de ensino, sem domínio das disciplinas e pouco envolvimento com a instituição. Também houve críticas aos professores efetivos que, por serem concursados teriam um ar de superioridade e se considerariam intocáveis. Houve uma ponderação quando aos alunos, chamando a atenção de que, não importa se o professor é contratado ou efetivo, muitos alunos não se empenham e não se dedicam e se perdem com o uso de celular e notebook.

Para garantir a idoneidade e transparência no processo de coleta de informações foi apresentado o pedido de autorização para divulgar as informações prestadas pelos alunos para consubstanciarem esse trabalho.

CONCLUSÃO

No Brasil, a gestão pública inevitavelmente é subordinada ao princípio da juridicidade, que lhe impõe limites e obrigações que a orientam exclusivamente à consecução do interesse público, em detrimento de quaisquer pretensões de ordem pessoal ou de terceiros. Os interesses tutelados pela Administração Pública, pautados pelo Direito Administrativo, não se submetem à livre disposição da vontade do administrador, cabendo-lhe, ao revés, o dever jurídico de promovê-los nos estritos termos da finalidade pública a que se vinculam.

Nesse cenário, o concurso público desponta como instrumento essencial para assegurar uma gestão pública mais eficiente, transparente e impessoal. Trata-se de mecanismo constitucionalmente previsto que visa selecionar, com base no mérito e na isonomia, os profissionais mais aptos ao exercício de funções públicas, garantindo, assim, o atendimento adequado ao interesse coletivo e a profissionalização do serviço público. Na educação, ao se priorizar o concurso público, reafirma-se o compromisso com a legalidade e com os princípios fundamentais que regem a Administração Pública, fortalecendo a confiança da sociedade nas instituições estatais e promovendo a concretização de políticas públicas com maior legitimidade e efetividade. A demora injustificada para a realização de concursos públicos pode resultar em danos irreparáveis ao interesse coletivo, pois a urgência e excepcionalidade não podem ser perpetuadas sob pena do Estado ocorrer em ineficiência e ineficácia pela não realização de concursos e efetivação dos servidores requeridos.

Assim, embora o concurso público seja o meio legal para a seleção de servidores, a contratação de professores pela UNEMAT, encontra na legislação Brasileira e do Estado de Mato Grosso o devido respaldo: Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988; Lei Complementar Nº 004, de 15 de outubro de 1990 e suas alterações; Lei Complementar Estadual nº. 320, de 30 de junho de 2008; Lei Complementar nº 534, de 07 de abril de 2014; Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017 e suas alterações dentre outras que, mediante necessidade temporária de excepcional interesse público, permitem ao gestor realizar tais contratações.

Menos defendida, a flexibilização da contratação de professores na UNEMAT revela-se importante em razão das especificidades e dinamicidade que caracterizam o funcionamento das instituições públicas de ensino superior, sobretudo em contextos marcados por limitações

orçamentárias, carência de pessoal e necessidade de rápida resposta às demandas acadêmicas. A adoção de mecanismos excepcionais de contratação, como os contratos temporários ou processos seletivos simplificados, permite à UNEMAT manter a continuidade das atividades pedagógicas, assegurar o funcionamento regular dos cursos e atender a situações emergenciais que não poderiam ser supridas de forma célere pelo concurso público tradicional.

Na UNEMAT, o processo seletivo para a contratação temporária da educação superior e o modelo de contrato temporário utilizado pela instituição estão de acordo com os preceitos legais contudo, aparentemente, suscitam de ajustes no que se refere a criação da vaga ofertada, processo de seleção e normatização das atividades dos professores. Tais observações são baseadas nas percepções dos alunos.

Assim, respeitada a exceção, urgência e a emergência é importante questionar a contratação temporária e a demora na realização de concurso público. O servidor efetivo goza de autonomia didático-científica, liberdade administrativa e de gestão da carreira, vantagens inquestionáveis para o servidor com vínculo estatutário e plano de carreira.

Infelizmente, pela não adesão dos professores à contribuir com esse trabalho, acredita-se pelo tema abordado, parte da discussão e conclusão ficaram prejudicados. Resta externar que, na UNEMAT, o preceito de que a pesquisa, ensino e extensão seriam indissociáveis não se coaduna à realidade, estão fragilizados, assim como o bem da produção do conhecimento, a ampliação e difusão do saber. A ideia defendida pela UNEMAT de que o Trabalho de Conclusão de Curso seria “um momento privilegiado para a formação do discente, oportunizando o aprofundamento temático, a demonstração de sua vivência acadêmica, bem como o estímulo à produção científica” fica em segundo plano. A relação institucional fica em segundo plano. O aluno e o incentivo a qualificação ficam em segundo plano. Resta unilateralmente, observar que a participação em uma pesquisa é voluntária e ninguém pode ser obrigado a participar a não ser, que a UNEMAT, diante desse estudo, opte por explicitar nos editais, contratos ou regulamentos internos ordenamento que verse sobre o tema instituindo a obrigatoriedade de colaboração com as atividades acadêmicas curriculares dos alunos.

Pelo lado dos alunos, algumas percepções merecem a atenção da UNEMAT:

- A jornada de 20 horas demonstra-se insuficiente para que o professor possa preparar as aulas e dispor de tempo para o atendimento aos alunos, realizar pesquisa e desenvolver projetos de extensão;

- Deveria haver uma maior atenção na seleção ou atribuição de disciplinas a fim de melhor ajustar a formação específica do professor às disciplinas ministradas em prol da qualidade do ensino.
- A grande rotatividade dos professores afeta a relação dos mesmos com os alunos, diminuindo vínculos, e o menor tempo de docência afeta a qualidade do ensino.
- O serviço externo do professor contratado, embora ajude na exemplificação em sala de aula, acarreta conflitos de interesses, principalmente dos que são servidores públicos, que se omitem para não se comprometerem;
- A Faculdade e a Coordenação de Curso deveriam criar mecanismos de acompanhamento dos professores, pois as afirmações de que os professores estariam desmotivados, descompromissados, com baixa qualidade de ensino, sem domínio das disciplinas e pouco envolvimento com a instituição passam pelo professor mas, sobretudo, pela gestão que os contratou, administra e os mantém em sala de aula.

As percepções contradizem o que é pregado no Projeto Pedagógico do Curso onde é proposto que ter-se-ia:

Curso de Direito diferenciado, com a previsão de **projetos integrados de docência, pesquisa e extensão**, o que implica a definição do perfil do corpo docente, com **qualificação de excelência para o magistério e a pesquisa nitidamente interdisciplinar, crítica e transformadora**. (grifos nosso).

O presente estudo, apesar de em parte prejudicado, atendeu o objetivo que era expor as nuances que envolvem o Curso de Bacharelado em Direito devido a flexibilização que o levou a ter 100% dos professores contratados. A recusa dos professores em responder o questionário pode ser um indicativo para a gestão que nem tudo pode estar a contento na relação laboral com a instituição ou que existem fatores que merecem cuidados da UNEMAT. A insatisfação de parte dos alunos é outro indicativo que corrobora à necessidade de a UNEMAT ter que ponderar sobre alguns procedimentos, sobretudo, a realização de concurso público. O estudo não esgota o tema e, havendo mudança de mentalidade, recomposição do quadro ou ajustes na legislação pode e deve ser refeito o estudo a fim de atualizar dados e verificar os efeitos do presente estudo.

REFERÊNCIAS

BERNARDO, Kelen Aparecida da Silva; BRIDI, Maria Aparecida. **A flexibilização da contratação de docentes do ensino superior no estado do Paraná.** In: SEMINÁRIO NACIONAL SOCIOLOGIA & POLÍTICA, 9., 2018, Curitiba. Anais [...] Curitiba, 2018.

BEZERRA, Roberta Leonor Barros. **Contratação por tempo determinado com a administração pública.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande – PB, 2007.

BRASIL, **Lei Nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.** 1993 Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18745cons.htm >. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 9 maio. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.** Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 maio 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2017A. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 jul. 2017B. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 20 Abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000. Dispõe sobre o regime de emprego público da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, previsto no art. 39 da Constituição Federal. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 23 fev. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19962.htm. Acesso em: 1 maio 2025.

CARVALHO, Matheus. **Manual de direito administrativo**. 5. ed. rev. ampl. e atual. – Salvador: JusPODIVM, 2018.

CORREIA, Sérvulo. **Legalidade e autonomia contratual nos contratos administrativos**. Leya, 2023.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Forense, 1980.

DE LÉLIS MENDES, Yury Vieira Tupynambá; MENDES, Renat Nureyev; DOS REIS, Jair Teixeira. **Breve histórico do bacharelismo no Brasil—do auge ao declínio:: uma análise do ensino jurídico brasileiro à luz das perspectivas humanista e tecnicista**. Revista Parajás, v. 4, n. 2, p. 32-63, 2021.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

DIAS SOBRINHO, José. **Universidade fraturada: reflexões sobre conhecimento e responsabilidade social**. Avaliação, v. 20, n. 3, p. 581-601, nov. 2015. Disponível em: http://edemocracia.com.br/sociologia/anais_2018/pdf/GT03-38.pdf. Acesso DUBET, François. Qual democratização do ensino superior?. **Caderno CrH**, v. 28, p. 255-266, 2015. em: 18 fev. 2018.

DIAS, José. **Universidade fraturada: reflexões sobre conhecimento e responsabilidade social**. Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas), v. 20, n. 3, p. 581-601, 2015.

FLORES, Sharon Rigazzo. **A democratização do ensino superior no Brasil, uma breve história: da Colônia a República**. Revista internacional de educação superior, v. 3, n. 2, p. 401-416, 2017.

HOLZMANN, Lorena; PICCININI, Valmíria. **Flexibilização**. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Orgs.) Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Zouk, 2011.

KREIN, José Dari. **A tendência de flexibilização do tempo de trabalho**. Revista da ABET, v. 6, n. 2, dez. 2007.

MARINELA, Fernanda. **Manual de direito administrativo**. São Paulo, Editora JusPodivm, 2022.

MATO GROSSO, **Lei Complementar nº 600, de 19 de dezembro de 2017**. 2017. Disponível em <app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/97c9b60fe2226c64842581fc005698e3?OpenDocument> . Acesso em: 4 Abr. 2025.

MATO GROSSO. **Edital nº. 030/2024 – Unificado/UNEMAT. 2024**, Disponível em <<https://UNEMAT.br/editais/11-12-2024-edital-n-030-2024-unificado-UNEMAT>> Acesso em: 30 mar. 2025.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 004, de 15 de outubro de 1990**. Dispõe sobre o estatuto dos servidores públicos civis do Estado de Mato Grosso. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso*, Cuiabá, MT, 15 out. 1990. Disponível em: <https://www.al.mt.gov.br/legislacao/leis-complementares/lei-complementar-n-4-de-15-de-outubro-de-1990/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 30, de 15 de dezembro de 1993**. Institui a Universidade do Estado de Mato Grosso e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso*, 1993. Disponível em: <http://www.al.mt.gov.br>. Acesso em: 22 abr. 2025.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 320, de 30 de junho de 2008**. 2008. Disponível em <<https://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/legislacao/LeiComplEstadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/e9cb6d2c575c3438042574790068e1c1?OpenDocument>> . Acesso em: 12 maio 2025.

MATO GROSSO. **Lei Complementar nº 534, de 07 de abril de 2014**. 2014. Disponível em <<https://app1.sefaz.mt.gov.br/sistema/legislacao/leicomplestadual.nsf/9733a1d3f5bb1ab384256710004d4754/64629d86df84524384257cb500449231?OpenDocument>> Acesso em: 07 mar. 2025.

MATO GROSSO. **Lei nº 7.692, de 1º de julho de 2002**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis do Estado de Mato Grosso e dá outras providências. *Diário Oficial do Estado de Mato Grosso*, Cuiabá, MT, 1 jul. 2002.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 28. ed. São Paulo, Malheiros: 2003.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2009.

MILKIEWICZ, Larissa; PEDRO, Juliana Monteiro. **A importância da formação pedagógica no curso de direito para exercício da docência na graduação**. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, v. 6, n. 3, p. 1087-1114, 2020.

SANTOS, José Raimundo dos. **(Des) valorização dos servidores públicos e funcionamento da administração pública: uma análise a partir do princípio da eficiência**. Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2021. São Luís, 2021. 55p.

SOUZA, Allan Ricardo Silva da.; ALVES, Victor Rafael Fernandes. **Contratação temporária por excepcional interesse público: uma análise de seus requisitos constitucionais**. In: XXIII Congresso Nacional CONPEDI/UFPB, João Pessoa. Anais... A humanização do Direito e a horizontalização da Justiça no século XXI, p. 1-26, Nov, 2014. Disponível em: <http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=4216243dc99739e1>. Acesso em: 28 abr. 2024.

UNEMAT. **Políticas de Ensino de Graduação – Gestão 2006–2010**. Cáceres: PROEG/UNEMAT, 2010. [s.l.: s.n.]. Acesso em: 9 abr. 2025.

UNEMAT. **Portaria nº 123/2023**. 2023. In: Boletim de serviço, n 001/2023. Pg. 38. Disponível <file:///C:/Users/arant/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/002ac552-73f4-40f2-a295-35cab083e8b1/BS_1-2023.pdfem> Acesso em: 17 abr. 2025

UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura). **Declaração de Dakar – Educação para Todos – 2000**. São Paulo: USP, 2000. (Biblioteca Virtual de Direitos Humanos). Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-a-Educa%C3%A7%C3%A3o/declaracao-de-dakar.html>. Acesso em: 7 abr. 2025.

ANEXOS

Entrevista com os Docentes do Curso de Direito

*A presente pesquisa visa consubstanciar um TCC que tem como tema **a flexibilização do trabalho no setor público**, com foco na contratação dos professores do Curso de Bacharela de Direito.*

Atualmente, todos os professores do curso de direito são contratados e a contribuição dos(as) senhores(as) é muito importante para diagnosticarmos a realidade em nosso Campus. Acurar as insatisfações e satisfações; os efeitos das contratações e opiniões dos professores contribuirá em muito para a qualidade do TCC que, em troca, consubstanciará informações úteis para melhorar a relação laboral e profissional em nossa instituição.

* Indica uma pergunta obrigatória

Enviar por e-mail *

☐

Registrar mauricio.arantes@unemat.br como o e-mail a ser incluído na minha resposta

Um pouco de você

Qual seu nome?

Sua resposta _____

Sexo?

☐ Masculino

☐ Feminino

Qual a sua Idade?

Sua resposta _____

Naturalidade?

Sua resposta _____

Qual a sua atual titularidade?

☐ Especialização

☐ Mestrado

☐ Doutorado

☐ Pós-doutorado

Opcional - Algum esclarecimento quanto a titularidade?

Sua resposta _____

Veio para Pontes e Lacerda devido ao trabalho na Unemat?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Outro: _____

A quantos anos (ou meses) mora em Pontes e Lacerda? Caso resida em outra cidade e só trabalhe aqui, por favor esclarecer.

Sua resposta _____

Relação contratual do professor com a Unemat

Alguns professores já foram contratados anteriormente, outros estão em seu primeiro contato. Qual a quantidade de vezes em que foi contratado(a) para lecionar no curso de direito em Pontes e Lacerda?

- ☐ Meu primeiro contrato
- ☐ Já fui contratado duas vezes
- ☐ Já fui contratado três vezes
- ☐ Já fui contratado quatro vezes
- ☐ Já fui contratado cinco vezes
- ☐ Já fui contratado seis vezes
- ☐ Já fui contratado sete ou mais vezes

Todos os contratos possuíram a mesma duração?

☐ Sim

☐ Não

Opcional - Algum esclarecimento quanto as contratações ? *(Por que renovar? Houve ou há algum problema que motive ou desmotive novos contratos?)*

Sua resposta

Ao final de 2025, quantos anos terá trabalhado como contratado(a) no Curso Bacharelado em Direito?

Sua resposta

Nestes anos trabalhados, já assumiu alguma função além da docência? Qual e por quanto tempo?

☐ Sim

☐ Não

Opcional - Poderia dizer qual e por quanto tempo?

Sua resposta _____

Qual a sua atual carga horaria contratual como professor(a) na Unemat

☐ 20 horas

☐ 30 horas

☐ 40 horas

☐ Outro: _____

Opcional - Algum esclarecimento quanto as cargas horárias ? Todas foram iguais?

Sua resposta _____

Desenvolve alguma atividade de extensão ligada ao curso de direito? Qual?

Sua resposta _____

Desenvolve alguma atividade de pesquisa ligada ao curso de direito ? Qual?

Sua resposta _____

Além do vínculo com a Unemat pode ser que possua outro trabalho? (aceita mais de uma resposta)

- ☐ Não tenho outra atividade. A Unemat é minha única fonte de renda.
- ☐ Autônomo (cpf)
- ☐ Empresa Individual (CNPJ)
- ☐ Empresa em sociedade
- ☐ Servidor Público Municipal
- ☐ Servidor Público Estadual
- ☐ Servidor Público Federal
- ☐ Empregado

Opcional - Algum esclarecimento quanto a esse trabalho externo à Unemat (função, é contratado ou efetivo; jornada)

Sua resposta _____

Tendo um trabalho externo, avalie as seguintes situações:

	Sim	Não
Já precisou atrasar ou faltar devido ao trabalho externo.	☐	☐
Já utilizou de casos ligados ao seu trabalho externo para auxiliar na exemplificação do conteúdo	☐	☐
Já ocorreu do aluno tentar explorar mais esse exemplo e você não poder aprofundar	☐	☐
Já ocorreu do aluno tentar explorar casos locais e você não poder opinar devido ao seu trabalho externo	☐	☐
Já ocorreu de haver conflito de interesse (devido ao trabalho externo) com os casos NPJ	☐	☐

No Edital do seu processo seletivo a vaga à qual você concorreu foi genérica? Acha que poderia ser mais específica? (O objetivo aqui é saber se a vaga poderia sem melhor direcionada)

Sua resposta _____

A contratação de professores ocorre devido a uma excepcionalidade na Instituição. Saberia e poderia justificar essa excepcionalidade?

Sua resposta _____

Considerando as disciplinas que leciona e a sua afinidade/domínio com as mesmas, escolha uma das opções abaixo:

- ☐ Tenho afinidade com todas
- ☐ Tenho domínio de todas
- ☐ Em uma ou outra tenho alguma dificuldade
- ☐ Outro: _____

Opcional - Ser professor contratado dificulta a escolha das disciplinas?

Sua resposta _____

Para os itens abaixo, o quanto julga ser prejudicado em relação ao professor efetivo

	Não me sinto prejudicado	Me sinto um pouco prejudicado	Me sinto bastante prejudicado
Política de remuneração	☐	☐	☐
Tempo para preparação de aulas	☐	☐	☐
Tempo para se dedicar a pesquisa	☐	☐	☐
Tempo para se dedicar a extensão	☐	☐	☐
Relacionamento com a Instituição	☐	☐	☐
Relacionamento com os demais professores	☐	☐	☐
Relacionamento com os alunos	☐	☐	☐
Já se sentiu preterido em relação a alguma atividade ligada ao trabalho	☐	☐	☐
Política de férias	☐	☐	☐
Direito ao 13º salário	☐	☐	☐
Direito a estabilidade	☐	☐	☐
Planejamento da carreira	☐	☐	☐

Opcional - Algo mais que gostaria de relatar?

Sua resposta

Se você fosse efetivado, qual carga horária semanal escolheria?

- ☐ 20 horas
- ☐ 30 horas
- ☐ 40 horas
- ☐ 40 horas com dedicação exclusiva
- ☐ Outro: _____

Por que escolheria essa carga horária?

Sua resposta _____

Considerando ainda que fosse efetivado tentaria a remoção?

- ☐ Não tentaria
- ☐ No curto prazo
- ☐ No longo prazo
- ☐ Outro: _____

Para os itens abaixo, o quanto julga que haveria melhoras caso fosse efetivado

	Não haveria melhora	Melhoraria um pouco	Melhoraria muito
No tempo para preparação de aula	☐	☐	☐
Na sua carreira como professor	☐	☐	☐
Nas oportunidade para desenvolver pesquisas na Unemat	☐	☐	☐
Nas oportunidades para desenvolver extensão na Unemat	☐	☐	☐
Na sua vida financeira	☐	☐	☐
Na sua qualidade de vida	☐	☐	☐
Na sua saúde física/mental	☐	☐	☐

Para você qual a importância de ser efetivado(a)?

Sua resposta

Sabemos que, como contratado, alguns direitos trabalhistas podem ser pleiteados na justiça e é um direito fazê-lo. Já fez uso desse direito ?

☐ Sim

☐ Não

☐ Outro:

Quais direitos foram pleiteados?

Sua resposta

Declaro para os devidos fins, concordar com a divulgação anônima das informações prestadas ao presente formulário. Ainda, que estou ciente que será realizado análise de dados e elaboração de gráficos estatísticos, com uso exclusivo para fins acadêmicos, informação complementar ao Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito, UNEMAT- "Campus Pontes e Lacerda". *

☐ Concordo

☐ Outro:

Obrigado pela contribuição.

Enviar

Página 1 de 1

[Limpar formulário](#)

Entrevista com os Discentes do Curso de Direito

A presente pesquisa visa consubstanciar um TCC que tem como tema **a flexibilização do trabalho no setor público**, com foco na contratação dos professores do Curso de Bacharelado de Direito.

Você sabia que atualmente temos 100% dos professores do Curso de Direito como contratados?

O TCC, a que me proponho realizar, visa, em um dos tópicos, apresentar e discutir a opinião dos alunos a respeito desse tema.

Assim, por favor, participe da pesquisa expressando sua opinião quanto a temas que podem refletir ou não, se a falta de professores efetivos afetam a qualidade do ensino, dos relacionamentos, das pesquisas e das extensões.

Por exemplo, a grande rotatividade de professores afeta o desempenho do aluno?

Mais uma vez, espero contar com a participação de todos e fiquem tranquilos pois no TCC **nenhum nome ou opinião isolada será identificada**.

* Indica uma pergunta obrigatória

Enviar por e-mail *

☐ Registrar mauricio.arantes@unemat.br como o e-mail a ser incluído na minha resposta

Caracterizando nossos alunos

Qual seu número de matrícula? (vai permitir identificar o ano do seu ingresso no Curso de Direito) *

Sua resposta

Sexo

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Idade

Sua resposta _____

Cidade em que reside

Sua resposta _____

Caso resida em Pontes e Lacerda é DEVIDO ao curso de Direito?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Qual a sua formação? (pode marcar mais de uma alternativa)

- ☐ Ensino médio
- ☐ Já possuo uma graduação
- ☐ Já possuo duas graduações
- ☐ Já possuo três graduações ou mais
- ☐ Já possuo especialização
- ☐ Já possuo Mestrado
- ☐ Já possuo Doutorado
- ☐ Outro: _____

Com relação ao seu trabalho, responda: *(pode marcar mais de uma alternativa)*

- ☐ Sou estudante e não exerço uma atividade laboral
- ☐ Sou estagiário, na área de direito
- ☐ Sou estagiário, em outras áreas
- ☐ Trabalho com minha família, mas não tenho remuneração
- ☐ Trabalho com minha família, tenho remuneração mas não sou formalizado
- ☐ Trabalho com minha família, tenho remuneração e sou formalizado
- ☐ Sou autônomo
- ☐ Sou profissional liberal
- ☐ Sou empresário (tenho uma empresa formalizada)
- ☐ Sou empresário (mas minha empresa ainda precisa ser formalizada)
- ☐ Sou empregado de empresa privada
- ☐ Sou Servidor Público Municipal
- ☐ Sou Servidor Público Estadual
- ☐ Sou Servidor Público Federal
- ☐ Sou político

Caso seja autônomo, profissional liberal, político ou queira explicar sua atividade ou profissão, esteja a vontade.

Sua resposta

Caracterização dos professores

Para os itens abaixo e sabendo que o professor é contratado para 20 horas, na sua opinião essa carga horaria seria suficiente

	20 horas semanais é suficiente	Deveria ser 40 horas semanais	Deveria ser 40 horas semanais com dedicação exclusiva
Preparar as aulas	☐	☐	☐
Atendimento e atenção aos alunos	☐	☐	☐
Realização de projetos de pesquisa na Unemat	☐	☐	☐
Realização de projetos de extensão na Unemat	☐	☐	☐

Na sua opinião quais itens abaixo atrapalhariam o professor contratado? (pode marcar mais de uma alternativa)

- ☐ Menor remuneração em relação ao efetivo
- ☐ Não dispor de estabilidade
- ☐ Atuar na iniciativa privada (segundo emprego)
- ☐ Atuar na serviço público (segundo emprego)
- ☐ Pouco envolvimento com a instituição
- ☐ Rotatividade de disciplinas
- ☐ Inexperiência como professor

Sua percepção para diferentes fatores envolvendo nossos professores

Para os itens abaixo e sabendo que o professor é contratado para 20 horas, na sua opinião essa carga horaria seria suficiente

	20 horas semanais é suficiente	Deveria ser 40 horas semanais	Deveria ser 40 horas semanais com dedicação exclusiva
Preparar as aulas	☐	☐	☐
Atendimento e atenção aos alunos	☐	☐	☐
Realização de projetos de pesquisa na Unemat	☐	☐	☐
Realização de projetos de extensão na Unemat	☐	☐	☐

Na sua opinião quais itens abaixo atrapalhariam o professor contratado? (pode marcar mais de uma alternativa)

- ☐ Menor remuneração em relação ao efetivo
- ☐ Não dispor de estabilidade
- ☐ Atuar na iniciativa privada (segundo emprego)
- ☐ Atuar na serviço público (segundo emprego)
- ☐ Pouco envolvimento com a instituição
- ☐ Rotatividade de disciplinas
- ☐ Inexperiência como professor

Pensou em algo a mais que pode atrapalhar o professor contratado? Esteja a vontade para contribuir.

Sua resposta

Avalie as situações

	Sim	Não
Você já sentiu que o professor não domina o conteúdo?	☐	☐
O método avaliativo é menos rígido quando o professor tem dificuldades com a disciplina?	☐	☐
A experiência externa do professor ajuda nos exemplos práticos ?	☐	☐
Quando o professor é servidor de outra instituição pública evita se comprometer?	☐	☐
Já ficou sem aula esperando a contratação do professor?	☐	☐

Você já passou pela situações abaixo?

	Sim	Não
01 - Já houve casos onde o professor não conseguiu responder ao aluno?	☐	☐
02 - Já houve casos onde o professor trouxe casos reais em que trabalhou ?	☐	☐
03 - Já houve casos onde o professor se negou a responder algo para não se comprometer ?	☐	☐
04 - Já houve casos onde o professor nitidamente quis que sua opinião prevalecesse?	☐	☐
05 - Já houve casos onde o professor teve que se ausentar ou faltar devido compromisso com outro trabalho?	☐	☐
06- Já houve casos onde, acabando a ementa, acabam as aulas ?	☐	☐

Das afirmações acima quais você relaciona que seriam problemas devido ao professor ser contratado. Se tiver outra situação, esteja a vontade para apresentá-la.

Sua resposta _____

Das afirmações acima quais você relaciona que seriam problemas devido ao professor ser contratado. Se tiver outra situação, esteja a vontade para apresentá-la.

Sua resposta

Na sua opinião o que é mais prejudicial quando se tem um professor contratado em relação ao professor efetivo?

Sua resposta

Opcional: poderia compartilhar algum caso real, de sala de aula, que só ocorreu devido o professor ser contratado.

Sua resposta

Declaro para os devidos fins, concordar com a divulgação anônima das informações prestadas ao presente formulário. Ainda, que estou ciente que será realizado análise de dados e elaboração de gráficos estatísticos, com uso exclusivo para fins acadêmicos, informação complementar ao Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito, UNEMAT- "Campus Pontes e Lacerda".

☐ Concordo

☐ Outro: _____

Obrigado pela contribuição.

Enviar

Página 1 de 1

Limpar formulário