

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

Darlan Oliveira da Silva

**ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA COMO ALTERNATIVA PARA
SUPRIR A DEMANDA DE PESSOAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Belo Horizonte

2023

Darlan Oliveira da Silva

**ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA COMO ALTERNATIVA PARA SUPRIR
A DEMANDA DE PESSOAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Gestão Pública, como
requisito parcial para obtenção do Certificado de
Especialista.

Orientador: Prof. Ivan Beck Ckagnazaroff.

Belo Horizonte

2023

Ficha catalográfica

S586a
2023

Silva, Darlan Oliveira da.

Análise da contratação temporária como alternativa para suprir a demanda de pessoal na administração pública [manuscrito]/ Darlan Oliveira da Silva. – 2023.

1 v.

Orientador: Ivan Beck Ckagnazaroff.

Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Gestão pública. I. Ckagnazaroff., Ivan Beck. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CAED
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME: DARLAN OLIVEIRA DA SILVA, Nº. DE REGISTRO:2022707928

TRABALHO FINAL: "ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA COMO ALTERNATIVA PARA SUPRIR A DEMANDA DE PESSOAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA".

Trabalho de Conclusão da Especialização apresentada ao Curso de Especialização em Gestão Pública, do Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

APROVADO em 10 de novembro de 2023, pela Banca Examinadora constituída pelos Membros:

Prof. Dr. Ivan Beck Ckagnazaroff (Orientador CEPEAD/FACE/UFMG)

Profa. Me. Leticia Drummond Rezende (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/FACE/UFMG)

Profa. Dra. Kleomara Gomes Cerquinho (Membro da Banca Examinadora UFAM)



Documento assinado eletronicamente por **Leticia Drummond Rezende, Usuário Externo**, em 15/12/2023, às 17:43, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Kleomara Gomes Cerquinho, Usuária Externa**, em 15/12/2023, às 20:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ivan Beck Ckagnazaroff, Professor do Magistério Superior**, em 18/12/2023, às 23:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Artur de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 27/12/2023, às 09:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2907066** e o código CRC **9218C46F**.

Referência: Processo nº 23072.277167/2023-13

SEI nº 2907066



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
CENTRO DE APOIO À EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA - CAED
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

DARLAN OLIVEIRA DA SILVA, Nº. DE REGISTRO:2022707928

Às 20:00 horas do dia 10 do mês de novembro de dois mil e vinte e três, reuniu-se remotamente, por meio de mídias digitais, a Banca Examinadora indicada pelo Coordenador do **CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**, do Programa de Pós Graduação em Gestão Pública da UFMG, constituída pelo Prof. Dr. Ivan Beck Ckagnazaroff (Orientador) e pelas Profas. Leticia Drummond Rezende e Kleomara Gomes Cerquinho, para julgar o trabalho final intitulado **"ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA COMO ALTERNATIVA PARA SUPRIR A DEMANDA DE PESSOAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA"**, requisito parcial para a obtenção do Grau de **ESPECIALISTA EM GESTÃO PÚBLICA**.

Abrindo a sessão, o Orientador Prof. Dr. Ivan Beck Ckagnazaroff, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final de Curso, passou a palavra ao estudante, para a apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pela Banca Examinadora, com a respectiva defesa da estudante. Logo após, a Banca Examinadora reuniu-se, sem a presença do estudante e do público, para julgamento e expedição do resultado final.

Pelas indicações o aluno foi considerado **APROVADO**.

Prof. Dr. Ivan Beck Ckagnazaroff (Orientador)

Profa. Me. Leticia Drummond Rezende (Membro da Banca Examinadora)

Profa. Dra. Kleomara Gomes Cerquinho (Membro da Banca Examinadora)

NOTA FINAL: 90 pontos

Considerações finais da banca examinadora:

GERAL: não usar 1ª pessoa. TÍTULO: especificar no sentido da Educação (e não da Administração) Pública. RESUMO: reescrever, relatando brevemente a metodologia, os resultados e as contribuições do trabalho. Adequar o Abstract. INTRODUÇÃO: extensa – reduzir; citar referências; o objetivo geral foi escrito 3 vezes; reunir todos os fatores de relevância do estudo em um só parágrafo. REVISÃO DA LITERATURA: longa - reduzir. METODOLOGIA: esclarecer se a pesquisa é documental, bibliométrica ou os dois; faltaram a caracterização da amostra, o período dos dados coletados e a descrição do processo de análise.

O resultado foi comunicado publicamente ao estudante pela Banca Examinadora. Nada mais havendo a tratar o Orientador Prof. Dr. Ivan Beck Ckagnazaroff encerrou e lavrou a presente ATA, que será assinada

digitalmente por todos os membros participantes da Banca Examinadora.

A Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Pública comunica que o aluno terá até 60 (sessenta) dias para apresentar a monografia corrigida, a partir da data de Defesa.

Belo Horizonte, 10 de novembro de 2023.

Prof. Dr. Antônio Artur de Souza - Coordenador do curso de Especialização em Gestão Pública.

Prof. Dr. Ivan Beck Ckagnazaroff (Orientador CEPEAD/FACE/UFMG)

Profa. Me. Leticia Drummond Rezende (Membro da Banca Examinadora CEPEAD/FACE/UFMG)

Profa. Dra. Kleomara Gomes Cerquinho (Membro da Banca Examinadora UFAM)



Documento assinado eletronicamente por **Leticia Drummond Rezende, Usuário Externo**, em 15/12/2023, às 17:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Kleomara Gomes Cerquinho, Usuária Externa**, em 15/12/2023, às 20:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Ivan Beck Ckagnazaroff, Professor do Magistério Superior**, em 18/12/2023, às 22:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Artur de Souza, Professor do Magistério Superior**, em 27/12/2023, às 09:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2907021** e o código CRC **534E13D5**.

RESUMO

Este trabalho investiga a contratação temporária como alternativa de suprimento de mão de obra nas instituições públicas, com foco na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Por meio de uma abordagem que combina análise bibliográfica, pesquisa documental e análise de dados, o estudo se propõe a compreender a contratação temporária de servidores. Os resultados revelam que uma parcela significativa dos servidores da Secretaria de Educação de Minas Gerais provém de contratos temporários, com ênfase na carreira de professor de educação básica. As contribuições deste estudo destacam a necessidade de aprofundar o conhecimento nas especificidades da contratação temporária em cada carreira da educação. Uma análise estratificada dos contratos temporários é sugerida, considerando diferentes contextos de atuação dos professores. Além disso, a estabilidade dos servidores efetivos deve ser investigada para determinar se as contratações temporárias são um complemento à força de trabalho existente ou se representam uma substituição sistemática.

Palavras-chave: contratação temporária; serviço público; educação.

ABSTRACT

This research investigates temporary hiring as an alternative for labor supply in public institutions, with a focus on the State Department of Education of Minas Gerais, Brazil. Through an approach that combines bibliographical analysis, documentary research, and data analysis, the study aims to comprehend the temporary hiring of public servants. The results reveal that a significant portion of the employees at the Department of Education in Minas Gerais originates from temporary contracts, particularly in the career of elementary school teachers. The contributions of this study emphasize the necessity of deepening the understanding of the specificities of temporary hiring in each educational career. A stratified analysis of temporary contracts is suggested, considering different contexts of teachers' roles. Additionally, the stability of permanent employees should be investigated to determine whether temporary hires complement the existing workforce or represent a systematic substitution.

Keywords: temporary contracts; public service; education.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Percentual de servidores por tipo de vínculo / Secretaria de Estado de Educação
MG..... 29

Tabela 2: Percentual de servidores temporários por carreira / Secretaria de Estado de Educação
MG..... 30

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Percentual de servidores efetivos e temporários / Secretaria de Estado de Educação MG.....	28
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Proposta de intervenção.....	33
--	----

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	14
2.	REVISÃO DA LITERATURA.....	17
2.1.	CONTRATO TEMPORÁRIO EM SERVIÇOS PÚBLICOS	17
3.	METODOLOGIA	22
4.	ANÁLISE E DISCUSSÃO DO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO EM MINAS GERAIS 23	
5.	PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	33
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
7.	REFERÊNCIAS	37

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 37, a obrigatoriedade do concurso público como forma de acesso aos cargos efetivos na administração pública. Essa exigência tem como objetivo primordial assegurar a igualdade de condições a todos os candidatos, bem como a seleção dos profissionais mais capacitados e comprometidos com o serviço público.

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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (...) II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Nessa perspectiva, alguns estudiosos (DI PIETRO, 2019; SILVA, 2018; BANDEIRA DE MELLO, 2021) respaldam a importância do concurso público como meio de assegurar a igualdade de oportunidades e a seleção dos melhores candidatos. Di Pietro destaca a relevância do concurso como meio de ingresso na administração pública, enfatizando que ele é um "instrumento de recrutamento que busca, além da capacidade técnica, a proteção do patrimônio público e a moralidade administrativa". Silva ressalta a consonância do concurso público com os princípios constitucionais, que garantem a isonomia e a transparência. Bandeira de Mello, defende que a utilização do concurso público assegura a legitimidade e a eficiência na administração pública, evitando favorecimentos e nepotismos.

A contratação temporária de servidores públicos é uma modalidade prevista na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso IX. Esse dispositivo estabelece que a contratação por tempo determinado pode ocorrer em casos de necessidade temporária de excepcional interesse público.

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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) (...) IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

A Constituição, ao prever essa possibilidade, reconhece que existem situações emergenciais que demandam uma resposta imediata por parte do Estado, exigindo a contratação de profissionais de forma ágil e temporária. No entanto, é importante destacar que essa exceção deve ser utilizada de forma restrita, em situações pontuais e excepcionais, devidamente previstas em lei.

Vários autores (MOREIRA NETO, 2021; FERRAZ, 2020; OLIVEIRA, 2020) reverberam a perspectiva de que a contratação temporária, quando regulamentada e aplicada de maneira restrita, pode ser uma resposta eficaz para situações emergenciais. Moreira Neto explora as nuances da contratação temporária, evidenciando que sua viabilidade está em sua aplicação conforme os critérios da necessidade temporária de excepcional interesse público. Ferraz discute a relação entre a contratação temporária e a necessidade de flexibilidade na gestão de recursos humanos, desde que respeitados os princípios da administração. Oliveira aborda a contratação temporária como um procedimento legal e regulamentado, que visa atender demandas específicas e emergenciais, sem comprometer a continuidade dos serviços públicos.

É nesse contexto que a relevância deste tema se delinea. A discussão sobre a contratação temporária na administração pública abrange uma intersecção crucial entre os princípios constitucionais, a eficiência da gestão pública e a garantia da continuidade dos serviços essenciais. Em um cenário onde emergências podem ocorrer a qualquer momento, compreender a aplicação correta da contratação temporária se torna indispensável. Por meio do diálogo com autores renomados e da análise embasada nas normas constitucionais e princípios da administração pública, busca-se contribuir para o aprimoramento dos processos de contratação temporária, assegurando sua legalidade, eficiência e qualidade nos serviços públicos.

No contexto da área de educação do estado de Minas Gerais, a contratação temporária de servidores surge como um elemento de relevância intrínseca, entrelaçado num contexto de complexidade jurídica substancial. Essa prática, que visa atender demandas urgentes e sazonais no sistema educativo, suscita indagações cruciais relacionadas à conformidade com as leis estaduais que regiam tais contratações, as quais foram recentemente julgadas inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Através da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 915, o STF declarou a não recepção de legislações do estado de Minas Gerais que admitiam a convocação temporária de profissionais para suprir vacância de cargo público efetivo.

Decisão: O Tribunal, por unanimidade, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental para: (i) declarar a não recepção pela Constituição de 1988 dos arts. 116, II, 117 e 125 a 128, da Lei 7.109/1977, e do art. 38 da Lei 9.381/1986, ambas do Estado de Minas Gerais, na parte em que admitem a convocação temporária de profissionais sem prévio vínculo efetivo com a administração pública estadual para suprir vacância de cargo público efetivo; (ii) declarar a inconstitucionalidade por arrastamento do Decreto 48.109/2020 e da Resolução SEE 4.475/2021, também daquele Estado; e (iii) modular os efeitos da decisão para que os contratos temporários firmados até a conclusão do julgamento de mérito possam ser preservados pelo prazo máximo de 12 (doze) meses, contados a

partir do termo a quo antes referido (a publicação do acórdão do presente julgamento), nos termos do voto do Relator. Plenário, Sessão Virtual de 13.5.2022 a 20.5.2022.

MOREIRA NETO (2021) explora as nuances da contratação temporária, enfatizando que sua aplicação deve ser pautada em uma análise cuidadosa da necessidade pública e da temporariedade. JUSTEN FILHO (2020) salienta que a contratação temporária, quando bem regulamentada e acompanhada de fiscalização adequada, pode ser um recurso importante para enfrentar situações de carência de pessoal de forma ágil e eficaz.

É fundamental reconhecer que a contratação temporária não deve ser considerada uma solução permanente ou um substituto recorrente para os concursos públicos. BANDEIRA DE MELLO (2021) alerta para a necessidade de preservar o concurso público como método essencial para a escolha de servidores públicos, assegurando a continuidade, a qualidade e a legitimidade da administração.

A relevância deste trabalho se destaca pela intersecção dos elementos referentes aos princípios constitucionais que regem a administração pública e a necessidade de assegurar serviços públicos de qualidade. Em um ambiente onde emergências e demandas inesperadas podem surgir, compreender a contratação temporária é crucial. Por meio do diálogo com autores proeminentes e da reflexão embasada nas normas constitucionais e nos princípios da administração pública, busca-se contribuir para o aprimoramento das práticas de contratação temporária, visando à legalidade, eficiência e excelência dos serviços públicos.

Os objetivos deste estudo incluem a análise dos fundamentos legais do trabalho temporário na administração pública, a avaliação das situações em que essa prática é aplicada e seu impacto nos serviços públicos, bem como a investigação da base teórica e jurisprudência que a sustentam, a identificação dos riscos associados e a proposição de recomendações para aprimorar regulamentos e práticas. A relevância deste estudo vai além do âmbito acadêmico, uma vez que compreender as implicações da contratação temporária na administração pública é crucial para garantir a eficiência, legalidade e qualidade dos serviços prestados à sociedade. Ao examinar as possibilidades e limites dessa modalidade de contratação, este trabalho visa contribuir para o debate sobre um tema que impacta diretamente na administração e no funcionamento do Estado.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. CONTRATO TEMPORÁRIO EM SERVIÇOS PÚBLICOS

A contratação de pessoal tratando-se da esfera da administração Pública, de acordo com Souza (2018), deve ser feita atendendo ao interesse público e exige conhecimento e submissão aos preceitos constitucionais e legais vigentes por parte do administrador. Segundo Matta (2005), a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5/10/1988, introduziu importante dispositivo a respeito da estrita exigência de que o emprego em cargos ou cargos públicos esteja sujeito à prévia aprovação de concurso público (artigo 37, inciso II). Desde então, um claro movimento de serviço público foi formado por meio do planejamento e programação do quadro de pessoal de diversos órgãos e instituições da administração pública em todas as áreas federais, estaduais e municipais, baseado nos princípios da igualdade, da moralidade, da impessoalidade e eficiência na prestação de serviços públicos.

Segundo Di Pietro (2014), as contratações, tanto em órgãos da administração direta quanto indireta, devem obedecer à constituição Federal (1988), que exige a realização de concurso público, ressalvados quanto aos casos de contratação por período determinado previstos na legislação pertinente.

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ARTIGO, 37, 1988).

Segundo Motta (2011), a fase de planejamento das ações da administração na realização e controle de concursos deve ser efetuada com transparência, em prol do interesse público. Essa atenção especial a esta etapa deve ser uma das principais medidas para definir o perfil necessário esperado dos candidatos que exercerão atividades na instituição buscando um ajuste entre as funções do cargo ou ator público e as atividades que efetivamente desempenharão; além da necessidade de observar vários outros aspectos que devem ser levados em consideração.

Dada a premissa geral básica da necessidade de concurso público, os órgãos que controlem a administração pública como o Tribunal de Contas da União (TCU), o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público Federal (MPF) estão atualmente com uma nova “onda”, ou podemos definir uma técnica para contornar o referido dispositivo constitucional. Esta exceção é o IX do artigo 37 da constituição Federal, que prevê a contratação por prazo determinado para satisfazer demandas provisórias em relação ao critério de um

excepcional interesse público, utilizado por alguns órgãos e instituições governamentais (MATTA, 2006).

Além disso, o objetivo do concurso público é salvaguardar os princípios constitucionais da igualdade, da moralidade, da impessoalidade e da probidade administrativa, além da supremacia do interesse público. Como destaca Carvalho (2016, p. 759): O pré-requisito fundamental para garantir a impessoalidade, a moralidade e a igualdade no acesso às funções públicas é a realização de concursos, provas ou qualificações, desde que os critérios de seleção sejam objetivos, não admitindo qualquer forma de favoritismo ou discriminação indevida.

O concurso público é, portanto, um meio adequado que se empenha em dois objetivos, segundo Rocha (2006), primeiramente, garantir o acesso dos cidadãos aos cargos e funções públicas à luz do princípio da igualdade de oportunidades, selecionar aqueles que demonstram maior mérito; e garantir que serão contratados apenas os candidatos que atendam às necessidades da administração selecionando aqueles que melhor possam cumprir as funções do cargo.

Uma ressalva a esta regra está contida no artigo 37, artigo IX, da constituição Federal, sendo um vínculo por tempo determinado para satisfazer requisito temporário de interesse público especial: Art. 37. [...] IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

A Justiça Federal, no acórdão do recurso extraordinário nº 658.026, de âmbito geral (tópico nº 612), declarou inconstitucional qualquer lei que estabeleça hipóteses globais e genéricas de contratação temporária sem concurso público e não especificar a contingência fática que evidencia uma situação de emergência.

O contexto da contratação temporária no serviço público federal no Brasil é regido pela Lei nº 8.745/1993, que estabelece as diretrizes para a admissão de profissionais por tempo determinado em situações de excepcional interesse público, sendo que a contratação temporária deve ocorrer por meio de processo seletivo simplificado e com prazo de contrato determinado.

Souza (2018) destaca que os serviços públicos, pela sua importância, devem ser prestados por pessoas formadas e contratadas especificamente para um fim específico. Isto envolve a contratação de pessoal por um período específico para atender às necessidades excepcionais de serviço de interesse público. A incorporação desses agentes ao serviço público deve ser realizada por meio de processos seletivos simplificados, diferentes dos concursos públicos. Nas situações de calamidade pública, a investidura renuncia ao procedimento seletivo, permitido pelo § 1º do art. 3º da lei 8.745/93 (CASSELLA, 2009).

Medauar (1999) informa que, respeitando os princípios da administração pública, os contratos temporários celebrados devem ter duração fixa, com duração limitada à satisfação da necessidade. Dentre os requisitos estabelecidos no art. 37, IX, da CF/88 (excepcional interesse público, temporalidade e adequabilidade às hipóteses previamente definidas em lei), os gestores não respeitam a temporalidade, pois contrataram reiteradamente profissionais, especialmente no que tange aos dispositivos referentes à esfera dos serviços da Educação (MEDAUAR, 1999).

Na prática é evidente que os gestores contratam profissionais deste setor por um determinado período de tempo e, após o tempo contratado, são readmitidos da mesma forma, o que constitui uma clara violação dos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, e o ingressar aos cargos públicos por meio de concurso público, conduta definida pelo capítulo do artigo 11 da lei federal nº. 8.429/92 como ato de desonestidade. Portanto, ao não respeitar as condições necessárias à contratação temporária, que são determinadas por lei, o administrador público atua de forma ilegal, violando os princípios que deveriam nortear a administração pública, e constituindo assim um ato de irregularidade administrativa (MAGALHÃES, 2005).

Portanto, como num todo, na esfera da Educação, a contratação deveria ser realizada para situações emergenciais e transitórias, conforme estipula a Constituição Federal de 1988 no capítulo VII da administração Pública, e o art. 37 no Parágrafo IX, esclarecendo que a lei prevê situações de emprego por um determinado período de tempo para responder necessidades temporárias de excepcional interesse público. Mas o que se tem observado é a tenacidade desses casos, mesmo que tenha havido concurso em que os aprovados não tenham sido nomeados. A contratação emergencial e insustentável de professores tornou-se uma constante, fazendo com que as categorias que prestam assistência à Educação pública, acabe se tornando o que pode-se nomear 'agente administrativo' (MARQUES, 2006).

Conforme afirma Marques (2009), essas admissões revelam-se fraudulentas, pois tais contratos são renovados inúmeras vezes. Tais aprovações não são de curto prazo e não atendem aos critérios básicos da autoridade pública; determina pelo pilar que os agentes devem ser pré-aprovados em processo seletivo, conforme previsto no art. 37, II, da CF/88. Os requisitos previstos no art incluem: 37, IX, da CF/88 (excepcional interesse público, temporalidade e adequação em hipóteses previamente estabelecidas legalmente), os gestores não respeitam a temporalidade porque empregam reiteradamente profissionais da educação.

No caso do estado de Minas Gerais, a lei 23.750/2020 apresenta sobre a contratação por prazo está empenhada em satisfazer necessidades temporárias de interesse público especial, entretanto a respectiva norma não se aplica às funções de magistério. Neste caso, nos termos do parágrafo IX do art. 37 da Constituição da República além da função docente, para esta

categoria específica, a definição foi criada através da lei nº. 10.254/90 no artigo 10, § 1.º, inciso a fim de cobrir a necessidade de pessoal em caso de substituição e vaga (quando não houver candidato aprovado em concurso público) para o exercício de funções docentes públicas., especialista em educação e atendimento em unidades de ensino (SILVA, 2022).

Outra situação agravante em Minas Gerais foi a promulgação da Lei Estadual nº 100 no ano de 2007, que tinha o objetivo de regularizar a situação de servidores que ocupavam cargos públicos temporários na administração pública estadual, muitos deles atuando há vários anos. Segundo Maia (2015), em razão da reforma previdenciária implementada, o estado de Minas Gerais encontrou dificuldades para regularizar a situação previdenciária de alguns grupos de empregados, desde a data em que os servidores de cargos permanentes possuiriam direito a se aposentar pelo próprio regime previdenciário, enquanto os efetivos, servidores temporários, os cargos comissionados e os que exercem funções públicas seriam abrangidos pelo regime geral de seguridade social (CR/88, art. 40, § 13).

Após cinco anos da publicação da Lei Complementar nº 100/2007, em 16 de novembro de 2012, o Procurador-Geral da república, chefe supremo do Ministério Federal de Segurança Pública, submeteu ao STF uma ADI de número nº. 4.876, com a qual rogou a impugnação do artigo 7.º do diploma e das suas secções, violando a regra do concurso público (artigo 37.º, ponto II, do CR/88) e conseqüentemente os princípios da igualdade, da impessoalidade e da moralidade administrativa (artigo 5.º, capítulo II, e artigo 37, da CR/88) (MAIA, 2015).

Como relata Amorim (2023), o Governo do Estado de Minas Gerais, tentando evitar a declaração de inconstitucionalidade parcial das nomeações caso houvesse vaga, publicou o decreto Estadual 48.109, de 30/12/2020, regulamentando uma lei estadual anterior à CR/88, lei 7.109/1977, que trata da convocação para o exercício da função de professor, em caráter precário, tendo como uma de suas hipóteses, a convocação para cargo efetivo, até que seja realizado o concurso público bem como, até a efetiva posse do funcionário designado. Ciente da situação o Ministério Público apresentou denúncia por descumprimento à Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 915 (ADPF 915), considerada procedente por unanimidade pelo STF em 20/05/2022, invalidando a legislação estadual, que permite a convocação de profissionais temporários para ocupar o cargo docente sem vínculo com a administração pública, em caso de vaga ou ausência do titular.

De acordo com Trilhantes (2022), as leis de Minas Gerais, anteriores à CF/88, permitiam a contratação provisória de professores sem concurso. Esta norma destina-se ao preenchimento de vagas decorrentes de cargos permanentes. O STF concluiu que essas leis não foram autorizadas pela CF/88. O dispositivo viola a regra constitucional da concorrência pública,

permitindo a contratação de servidores públicos para funções estatais completamente previsíveis, permanentes e ordinários e permitindo posteriores cessões temporárias com o objetivo de manter vínculos empregatícios precários no setor da administração pública por tempo indeterminado.

As leis em questão não se enquadram nas exceções para trabalho temporário. De acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal, a devida relação laboral exige que: (i) Os casos excepcionais estejam previstos em lei; (ii) A duração do contrato seja pré-determinada. (iii) A necessidade seja temporária. (iv) O interesse público seja um privilégio. O emprego para cobrir uma necessidade temporária decorrente em cargo permanente só pode durar o tempo necessário até o próximo concurso (TRILHANTES, 2022).

Ao analisar as mudanças que a reforma educacional trouxe no processo de aumento da flexibilidade e da instabilidade do trabalho docente, Oliveira (2004) argumenta que, o aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, que, em alguns estados atinge um número semelhante ao número de empregados efetivos, a diminuição dos salários nacionalmente, e a insuficiência ou mesmo ausência, em determinadas situações, dos planos de ensino público, cargos e salários, bem como a perda de emprego e de garantias previdenciárias decorrentes dos processos de reforma do aparelho estatal, trouxeram a público a situação do emprego como algo de caráter instável e precária cada vez mais aguda, especificamente no setor da Educação.

Mesmo no campo da educação a dimensão objetiva da condição docente dos professores da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais é pouco investigada pelos pesquisadores. Mais especificamente, a posição dos que cumprem designação e os efeitos da própria designação em si, e nas condições de ensino e aprendizagem em geral, sendo um tema ainda menos investigado. Embora o status da designação seja central para a compreensão não apenas da situação docente dos professores da Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, mas também da própria rede de ensino e de tudo o que diz respeito a isso, tendo em conta o volume existente de designados.

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada para esta pesquisa é o cerne da investigação, orientando a abordagem para compreender e analisar o fenômeno em estudo. Para isso, a pesquisa se baseia em uma abordagem qualitativa e quantitativa. De acordo com Goldenberg (1997) a pesquisa qualitativa recai sobre análises mais aprofundadas, visando uma compreensão rica e contextualizada dos fenômenos estudados. Esta abordagem busca destacar características e nuances que podem escapar à observação puramente estatística, explorando significados, percepções e contextos complexos associados ao objeto de pesquisa. Em contrapartida, a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados, visando à mensuração objetiva e à análise numérica para identificar padrões, relações e tendências, permitindo identificar generalizações. Ambas as abordagens desempenham papéis complementares na pesquisa científica, proporcionando uma compreensão abrangente e multifacetada dos fenômenos estudados.

A metodologia empregada nesta pesquisa é embasada na abordagem da pesquisa descritiva, especificamente utilizando o procedimento de pesquisa documental. Conforme destacado por Raupp et al (2006), a pesquisa descritiva com procedimento documental envolve métodos e técnicas específicos, sendo amplamente aplicada em estudos que visam descrever, registrar, analisar e interpretar fenômenos ou situações da realidade. Essa abordagem, frequentemente estática e sem intervenção direta do pesquisador, implica a coleta de informações objetivas por meio da análise de documentos, registros, arquivos ou outras fontes documentais.

A metodologia incorpora a análise de documentos como fontes normativas legais pertinentes ao tema, bem como registros de julgamentos e jurisprudência relacionados ao assunto junto ao Supremo Tribunal Federal (STF). Esses materiais normativos legais desempenham um papel fundamental na contextualização e compreensão das políticas e regulamentações que afetam o objeto de estudo. Para enriquecer a abordagem da pesquisa foram analisados dados estatísticos de servidores da área da educação de Minas Gerais no período de 2018 a 2022, a fim de compreender as dinâmicas e as possíveis mudanças nos vínculos de trabalho dos agentes públicos em Minas Gerais, permitindo capturar não apenas eventos pontuais, mas também tendências e padrões ao longo do tempo, oferecendo uma visão mais abrangente e contextualizada da situação.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DO CONTEXTO DA EDUCAÇÃO EM MINAS GERAIS

Segundo Soares (2020), para garantir serviços básicos à sociedade como um todo, o Estado precisa criar uma estrutura administrativa que venha prestar serviços de qualidade. A educação que é um direito de todos os cidadãos, é uma área onde são necessárias maiores estruturas para proporcionar uma educação de qualidade a todos. A grande extensão territorial de Minas Gerais apresenta sérios problemas na manutenção dos serviços básicos à população.

Soares afirma ainda, que a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG) conta com um quadro de funcionários composto majoritariamente por professores sem vínculo empregatício permanente. Desde 1990, os cargos docentes são atribuídos por profissionais designados. Trata-se de uma oportunidade de preenchimento temporário de uma vaga para garantir o funcionamento das escolas públicas. A nomeação serve de modelo para outros órgãos da federação que buscam aparar gastos governamentais, pois é uma forma de contrato menos onerosa para a economia nacional, no entanto, contratos precários podem desencorajar os estudantes, promovendo impacto negativo no processo e aprendizagem, uma vez que a forma de contratação / ingresso no serviço público, nível de formação e a concessão de benefícios interfere no desenvolvimento da carreira dos docentes (SOARES, 2020).

Segundo Matta (2010), o parágrafo IX do art. 37 da Constituição Federal prevê a exceção de que poderá haver contratos no serviço público por prazo determinado, mas, para tanto, exige que sejam atendidas duas condições: a) o disposto na lei; b) a real existência de necessidade temporária de excepcional interesse público. Para interpretar corretamente o escopo das instituições jurídicas definidas nesta norma, é necessário considerar detalhadamente cada uma de suas disposições.

No nível federal, a celebração de contratos por prazo determinado foi regulamentada pela lei nº. 8.745/1993 (posteriormente mudada pelas leis nº 9.849/99, 10.667/2003, 10.973/2004, 11.123/2005 e 11.440/2006). Neste caso, a utilização de tais leis está limitada, às autoridades federais, governos locais e fundos públicos federais (CASSELLA, 2009).

A administração pública, como mencionado acima, exige que os funcionários públicos sejam responsáveis perante a sociedade como um todo. Como apontam Souza e Alves (2022), nesse sentido, a contratação de pessoal da administração pública - também baseada em princípios próprios, nomeadamente os da legalidade - é uma atividade que exige uma série de obrigações. Com base no texto constitucional, a boa doutrina prescreve a existência de três formas básicas de acesso à administração pública: por meio de inquérito público (artigo 37,

inciso II), por admissão em comissão (artigo 37, incisos II e V), e no caso de contratos a termo destinados à satisfação de necessidades temporárias de interesse público extraordinário (artigo 37, inciso IX).

Na análise das relações de trabalho na esfera administrativa, alguns conceitos importantes devem ser enfatizados, como o de agente administrativo, que, segundo Meirelles (2005) são todos aqueles que estão ligados ao Estado ou aos seus órgãos autônomos ou constituintes através de relações profissionais e estão sujeitos à hierarquia funcional e ao sistema jurídico definido pelo órgão estatal que exercem. São dotados da denominação de vínculo empregatício e com retribuição pecuniária, geralmente por nomeação, excepcionalmente por contrato de trabalho ou credenciamento.

Consequentemente, quando o professor mantém vínculo de trabalho com a administração ele é considerado um agente administrativo a quem se aplica essa obrigação legal. Meirelles (2005) também afirma a esse respeito que a categoria de agentes administrativos - uma das categorias dos representantes públicos - constitui a prestação de um grande número de serviços na administração direta ou indireta do Estado nas seguintes formas reconhecidas pela constituição da república de 1988: a) Servidores concursados (Art. 37,II); b) Funcionários que exerçam cargos ou trabalhem em comissões que exerçam cargos ou funções públicas (Art. 37, V); c) Empregados temporários que sejam contratados 'por prazo determinado para cobrir necessidades temporárias de especial interesse público' (Art. 37, IX).

Pode-se afirmar também que os professores, agentes administrativos, segundo Di Pietro (2014), são designados para executar cargos em caráter temporário, sob regime jurídico especial que será regulamentado por lei em cada unidade da federação, sendo considerados empregados temporários, por serem contratados para exercer funções temporárias, sem garantia de plano de carreira constitucional.

Em relação a esses assalariados com contrato por prazo determinado, Meirelles (2005) destaca que os assalariados com contrato por prazo determinado são servidores públicos sujeitos ao regime jurídico administrativo especial da lei prevista no artigo 37, IX, da carta Magna, bem como o sistema geral de segurança social. A contratação só poderá ser realizada por prazo determinado e com o objetivo de satisfazer necessidades temporárias de excepcional interesse público. Além disso, a lei deve regular especificamente os casos de trabalho temporário e não permitir hipóteses abrangentes ou genéricas.

A contratação de pessoal realizada pela administração Pública rege-se pelo mandato constitucional contido no artigo 37, II, da carta da república que dispõe:

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, aos seguinte: II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Como colocado acima, Pinto (2022) relata que, o concurso foi originalmente criado como uma regulamentação para o ingresso no serviço público. É um procedimento administrativo que visa avaliar as capacidades pessoais e selecionar os melhores candidatos para cargos e funções públicas. É uma etapa que melhor representa o sistema de mérito porque é uma competição onde todos podem participar nas mesmas condições, para que realmente assim, possam ser selecionados os melhores candidatos.

Ferreira e Abreu (2014) enfatizam que quando se estuda a constituição histórica da profissão docente no país verifica-se que os recrutamentos temporários, sem aprovação em concurso público, estão previstos em lei desde o século XVIII, para suprir a carência de profissionais nomeados. Fica claro, portanto, que esta situação tem origem histórica, modificando suas condições e nomenclatura, mas essencialmente ambas as formas de pressuposto permaneceram na educação pública desde o surgimento do sistema educacional brasileiro.

Ressalta-se também que as formas de trabalho temporário no Brasil não são uniformes, pois a constituição Federal exige que cada órgão federal desenvolva leis para regular a contratação em regime especial, o que resulta em situações ainda mais incertas em alguns estados. A maior parte das redes públicas de ensino do país admite em seu quadro docente professores contratados temporariamente (NOVAES, 2010).

Conforme Magalhães (2005) esclarece, os regulamentos sobre o recrutamento temporário devem ter como objetivo utilizar tal estatuto apenas em casos excepcionais, evitando distorções. A primeira diz respeito à situação do poder executivo do estado. Existem, inclusive, várias listas de candidatos aprovados em concursos públicos, os quais não tiveram as devidas nomeações de direito tomadas, e nem quaisquer medidas para nomear ou recrutar tal pessoal. Em vez de aplicar os princípios da igualdade e da eficiência, nomeando os melhores candidatos, escolhidos através de um processo de seleção regular, a administração continua a admitir pessoal a subtítulo provisório, com o objetivo de suprimir o direito à estabilidade na função pública (MAGALHÃES, 2005, p. 113).

A denominação de designação foi criada com base em leis específicas publicadas pelo Estado de Minas Gerais. Primeiro, há a constituição do Estado de Minas Gerais de 1989 -

CE/89, que no Art. 22 representa uma exceção. E por esta razão a instituição em questão fica assim constituída da seguinte forma:

Art. 22 – A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. • (Vide Lei nº 23.750, de 23/12/2020.)

Parágrafo único – O disposto neste artigo não se aplica a funções de magistério

Além disso, a designação a que se refere o artigo 10.º, § 1.º, alínea a, da lei n.º 10.254/90, advém dos seguintes princípios:

Art. 10. Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o exercício de função pública, nos casos de:

I- Substituição, durante o impedimento do titular do cargo;

II- Cargo vago, e exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.

§ 1º A designação para o exercício da função pública de que trata este artigo somente se aplica nas hipóteses de cargos de:

a) Professor, para regência de classe, Especialista em Educação e Serviço, para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino;

b) Serventuários e Auxiliares de Justiça, na forma do art.7º, parágrafo único, da Lei nº 9.027, de 21 de novembro de 1985, e art. 7º, § 1º, da Lei nº 9.726, de 5 de dezembro de 1988.

§2º Na hipótese do inciso II, o prazo de exercício da função pública de Professor, Especialista em Educação e Serviço não poderá exceder ao ano letivo em que se der a designação.

§3º A designação para o exercício de função pública far-se-á por ato próprio, publicado no órgão oficial, que determine o seu prazo e explicito o seu motivo, sob pena de nulidade e de responsabilidade do agente que lhe tenha dado causa.

§4º Terá prioridade para designação de que trata o inciso I deste artigo o candidato aprovado em concurso público para o cargo, observada a ordem de classificação.

§5º A dispensa do ocupante de função pública de que trata este artigo dar-se-á automaticamente quando expirar o prazo ou cessar o motivo da designação, estabelecido no ato correspondente, ou, a critério da autoridade competente, por ato motivado, antes da ocorrência desses pressupostos

§ 6º – Poderá haver também designação para o exercício de função pública de candidato em processo seletivo sujeito a período experimental ou treinamento avaliados que constituam prova do correspondente concurso público, nos termos do respectivo edital, com prazo de designação não superior a 90 (noventa) dias. (MINAS GERAIS, Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990).

Consequentemente, é importante ressaltar que os indicados não possuem subtítulos ou carreiras, pois apenas o grupo denominado ‘estatutários’ ocupa cargos oficiais. Consequentemente, estes nomeados, por não serem estatutários, não exercem cargos públicos, e o mesmo se aplica a esse o tipo de cargo de que se trata (SANTANA, 2017).

Com base em tudo isto, Santana (2017) destaca que, parece que a pessoa designada não goza dos privilégios típicos de um efetivo, o que contribui para a incerteza da situação da pessoa nomeada. Assim, não beneficia de progressão ou promoção de nível, não têm direito à mobilidade entre regiões, são proibidos os pedidos de transferência, não têm direito a licença sem vencimento, bem como a licença remunerada para formação individual. Em resumo, isso pode ser concebido como uma dimensão da noção de carreira que vem sendo praticada em

Minas Gerais desde a adoção da gestão estratégica de pessoas e de todo o arcabouço teórico da área de recursos humanos, advindo de uma nova suplantação legislativa.

A designação em Minas Gerais, segundo Silva (2022), como forma específica de contratação temporária de pessoal educacional, tem sido alvo de muitas críticas, tanto por parte de autoridades (professores, ajudantes de serviços de educação básica, analistas educacionais, especialistas em educação) quanto de pesquisadores, e demonstra fragilidade constitucional perante o Supremo Tribunal Federal. O instituto foi objeto de determinadas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), como a ADI 4.876 em que o STF considerou inconstitucional a Lei Estadual nº 100/2007 que determinava a contratação de pessoal sem prévia aprovação em concurso e ADI 5.267 que declarou inconstitucional a nomeação de profissionais da educação para cargos vagos previstos na lei nº 10.254/90 de Minas Gerais.

Pelo que nos diz Soares (2020), apesar de parecer um mecanismo sólido no estado de Minas Gerais, a designação sofre riscos pela constitucionalidade questionável da lei. O Ministério Público federal entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.267, visto que, segundo o então procurador-geral da República, Rodrigo Janot, a lei contraria os princípios da Administração Pública como a isonomia, impessoalidade, a obrigação de realização do concurso público e da excepcionalidade da contratação temporária.

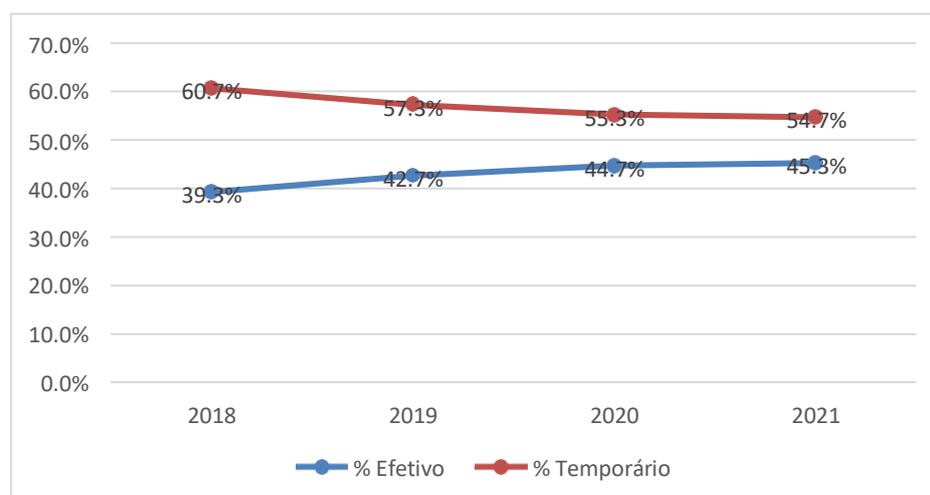
Depois de toda a publicidade e polêmica em torno do caso LC 100, em 2015 o Ministério Federal apresentou uma nova ADI referente à precariedade de pessoal no estado de Minas Gerais, a ADI nº 5.267, cuja contestação aponta especificamente para a designação ora sob ataque. O Procurador-Geral da república estabeleceu o que na verdade, se trata de uma forma frívola de liame generalista, e de trabalho, a vocábulo que conduz ao descumprimento da norma constitucional, que exige o anúncio de concursos públicos. Acusou de violação do princípio da igualdade (artigo 5º, capítulo 2), da ausência de identidade e moralidade administrativa (artigo 37, parágrafo segundo), da obrigatoriedade de realização de concursos públicos (artigo 37, inciso II) e do emprego temporário (artigo 37, parágrafo segundo). Sustentou ainda que não há nenhuma exceção na lei que possa justificar tal contratação e que as situações expostas na lei como necessidades temporárias são, na realidade ausências usuais e previsíveis na administração pública, que podem ser resolvidas através de realocização ou reestruturação de pessoal.

Santana (2017) apud Silva (2022) enfatiza que ao identificar as principais mudanças no quadro dos agentes nomeados na secretaria de Educação do Estado de Minas Gerais após a

publicação da LC n.100¹, concluiu que mesmo após a referida lei, os funcionários nomeados deveriam que ser cargos permanentes, mas ainda representavam uma elevada percentagem de professores designados no seu quadro de pessoal. Em 2012, antes da LC nº 100, tal questão foi considerada inconstitucional. O percentual de professores nomeados é de 38,40% em comparação com 33,87% de professores efetivos e 27,72 % de professores já efetivados. Em 2016, após a Justiça Federal, por meio da ADI 4.876, declarar inconstitucional o artigo 7º, incisos I, II, IV e V, da LC nº 100/2007, para contratação de pessoal admitido sem autorização prévia, durante um concurso público, o número de indicados aumentou, chegando a 58,63% (SANTANA, 2017, p. 61).

Dados provenientes do Tribunal de Contas de Minas Gerais (TCE-MG), através da ferramenta CAPMG – Cadastro de Agentes Públicos do Estado e dos Municípios de Minas Gerais, cujo objetivo é informar os vínculos de trabalho existentes com a administração pública, a fim de trazer transparência para a sociedade, apontam que durante o período de quatro anos (2018 a 2021), a proporção entre servidores temporários na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais permaneceu relativamente constante, mantendo-se em torno de 55% em 2020 e 2021, conforme pode ser visualizado no gráfico abaixo. É importante ressaltar que, mesmo com uma ligeira variação nas porcentagens de efetivos, a percentagem de temporários ainda representa mais da metade dos servidores, o que levanta questões significativas sobre a dinâmica de contratação.

Gráfico 1: Percentual de servidores efetivos e temporários / Secretaria de Estado de Educação MG



Elaboração própria. Fonte: Tribunal de Contas de Minas Gerais – 2023.

Já ao realizar a análise das porcentagens de servidores da Secretaria de Educação de Minas Gerais ao longo do ano de 2022, nota-se algumas tendências interessantes. No início do ano, em janeiro, a proporção de servidores efetivos foi de 36,47%, enquanto os temporários representaram a maioria, com 60,47%. À medida que o ano avançou, houve uma tendência de aumento nas porcentagens de servidores efetivos e uma diminuição nas porcentagens de temporários. Em fevereiro, a porcentagem de servidores efetivos subiu para 44,05%, enquanto a porcentagem de temporários caiu para 52,29%. Essa tendência continuou nos meses subsequentes, com a porcentagem de servidores efetivos permanecendo relativamente estável em torno de 36-37%, enquanto os temporários diminuíram gradualmente para cerca de 60% em dezembro.

Tabela 1: Percentual de servidores por tipo de vínculo / Secretaria de Estado de Educação MG

2022	Efetivo	Recrutamento Amplo	Recrutamento Restrito	Temporário
Jan	36,47%	2,92%	0,15%	60,47%
Fev	44,05%	3,48%	0,18%	52,29%
Mar	39,83%	3,15%	0,16%	56,86%
Abr	38,68%	3,07%	0,16%	58,09%
Mai	37,66%	2,99%	0,16%	59,19%
Jun	37,11%	2,99%	0,16%	59,74%
Jul	36,62%	2,98%	0,16%	60,23%
Ago	37,05%	3,04%	0,16%	59,74%
Set	36,64%	3,03%	0,17%	60,16%
Out	36,68%	3,04%	0,17%	60,11%
Nov	36,53%	3,03%	0,16%	60,27%
Dez	36,66%	3,03%	0,16%	60,15%

Elaboração própria. Fonte: Tribunal de Contas de Minas Gerais – 2023.

Além disso, vale observar as categorias de recrutamento amplo e restrito, que representam porcentagens muito menores em comparação com efetivos e temporários. Os cargos de recrutamento amplo e recrutamento limitado são cargos em comissão que correspondem às atividades de direção e assessoramento, sendo o amplo de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente e o restrito vinculado a carreiras.

Ao analisar as porcentagens de servidores temporários mês a mês ao longo de 2022, segmentadas por carreira na educação de Minas Gerais, surgem padrões distintos. A carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica mantém uma constância notável, com praticamente 99,0% dos servidores temporários, assim como a carreira de Analista de Educação Básica, com

uma média de 95,0 a 96,0% de servidores temporários nos últimos 6 meses do ano, seguida pela carreira de Assistente Técnico de Educação Básica, com índices em torno de 60,0%.

Tabela 2: Percentual de servidores temporários por carreira / Secretaria de Estado de Educação MG

PERCENTUAL DE SERVIDORES TEMPORÁRIOS - 2022												
CARREIRA	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
ANALISTA DE EDUCACAO BASICA	79,3%	77,0%	81,4%	85,2%	85,4%	91,5%	95,3%	95,2%	95,5%	96,3%	96,2%	96,3%
ANALISTA EDUCACIONAL	27,4%	25,3%	26,4%	26,6%	26,9%	26,8%	27,2%	27,8%	28,0%	28,0%	28,3%	28,1%
ASSISTENTE TECNICO DE EDUCACAO BASICA	57,4%	57,1%	57,8%	58,4%	59,3%	59,7%	60,7%	60,1%	60,5%	60,7%	60,7%	60,9%
AUXILIAR DE SERVICOS DE EDUCACAO BASICA	97,9%	97,8%	98,0%	98,1%	98,2%	98,3%	98,4%	98,4%	98,6%	98,7%	98,7%	98,8%
ESPECIALISTA EM EDUCACAO BASICA	50,1%	39,5%	47,4%	48,3%	49,0%	49,5%	49,6%	49,6%	50,0%	49,8%	49,8%	49,7%
PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA	57,5%	45,1%	51,6%	53,0%	54,2%	54,9%	55,3%	55,0%	55,6%	55,6%	55,8%	55,6%
TECNICO DA EDUCACAO	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%

Elaboração própria. Fonte: Tribunal de Contas de Minas Gerais – 2023.

Os índices de servidores temporários nas carreiras de Analista Educacional e Técnico da Educação, de acordo com os dados fornecidos, são os menores entre as carreiras analisadas. Para a carreira de Analista Educacional, as porcentagens de temporários variam de 25,3% a 28,3% e na carreira de Técnico da Educação com porcentagens extremamente baixas, em torno de 0,1% ao longo de todo ano. Esses índices podem estar relacionados com a estabilidade nas funções desempenhadas pelas referidas carreiras e conseqüentemente com pouca necessidade de contratação temporária.

A análise dos dados referentes às carreiras de Especialista em Educação Básica e Professor de Educação Básica revela informações importantes sobre o cenário da educação no contexto de Minas Gerais. Ambas as carreiras são consideradas cargos de magistério e desempenham papéis fundamentais no sistema educacional.

Os dados mostram que, ao longo de 2022, a carreira de Especialista em Educação Básica manteve porcentagens de servidores temporários em uma faixa de 39,5% a 50,0%. Isso sugere que, embora essa carreira desempenhe funções educacionais importantes, a demanda por serviços temporários varia ao longo do ano.

Para a carreira de Professor de Educação Básica, os dados mostram porcentagens de servidores temporários variando de 45,1% a 55,8%. Essa faixa de variação reflete uma demanda contínua por professores temporários ao longo do ano.

As flutuações nas porcentagens de servidores temporários nas carreiras de especialista e professor refletem desafios específicos enfrentados pela administração pública e pelas instituições de ensino. A presença de servidores temporários em ambas as carreiras pode ser resultado de múltiplos fatores, incluindo o calendário letivo, demandas sazonais e projetos

especiais. Por exemplo, a alta porcentagem de temporários no início do ano letivo sugere que o sistema educacional depende significativamente de professores temporários para atender à demanda sazonal. Isso pode ocorrer devido à necessidade de substituir temporariamente professores efetivos ausentes ou para atender a uma possível escassez de mão de obra qualificada.

A análise sobre os dados de servidores efetivos e temporários, principalmente aqueles da carreira de magistério em Minas Gerais, está intimamente relacionada com a denúncia de descumprimento de mandamentos fundamentais (ADPF 915) apresentada pelo então Procurador Geral da República, Augusto Aras.

De acordo com Contee (2021) o Procurador-Geral da República Augusto Aras, apresentou ao Supremo Tribunal Federal (STF) denúncia de descumprimento de mandamentos fundamentais (ADPF 915) contra a regulamentação do Estado de MG, que permite a intimação judicial para determinado período em que profissionais da educação que não pertencem ao corpo docente são aproveitados para preencher vagas posteriores a vagas permanentes. Essa ação foi distribuída pelo ministro Ricardo Lewandowski.

A ADPF 915 dispõe da seguinte declaração:

Ementa: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. CONVOCAÇÃO DE PROFESSORES SEM CONCURSO PÚBLICO. ARTS. 116, II, 117 E 125 A 128, DA LEI 7.109/1977, E ART. 38 DA LEI 9.381/1986. DECRETO 48.109/2020 E RESOLUÇÃO SEE 4.475/2021, TODOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS. AUSÊNCIA DE OMISSÃO, OBSCURIDADE, CONTRADIÇÃO OU ERRO MATERIAL. REDISCUSSÃO DA MATÉRIA. EFEITOS INFRINGENTES. IMPOSSIBILIDADE. AMPLIAÇÃO DA MODULAÇÃO TEMPORAL DOS EFEITOS DE DECLARAÇÃO DE NÃO RECEPÇÃO E DE INCONSTITUCIONALIDADE. EXCEPCIONALIDADE VERIFICADA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PARCIALMENTE ACOLHIDOS.

I - Embargos de declaração opostos pelo Governador do Estado de Minas Gerais contra acórdão que declarou a não recepção pela Constituição de 1988 e a inconstitucionalidade por arrastamento de dispositivos constantes de atos normativos daquele ente federativo, na parte em que admitem a convocação temporária de profissionais sem concurso público para suprir vacância de cargo efetivo, bem como modulou os efeitos da decisão para que os contratos temporários firmados até a conclusão do julgamento de mérito possam ser preservados pelo prazo máximo de 12 (doze) meses (BRASIL, 2022).

Conforme declara Araújo *et al* (2022) ADPF 915, que foi julgada pelo STF, em 20/05/22, na qual foi reafirmado o acordo de que não cabe a utilização de institutos precários desta natureza (seja de designação ou de recurso) para atividade educativa permanente, em cargo vago situação. Diante de nova “derrota” judicial, o Estado de Minas Gerais interpôs recurso solicitando prorrogação do prazo de execução da pena, o que foi concedido modulando os efeitos da decisão para que o prazo de 24 (vinte e quatro) meses fosse redefinido para cumprimento da sentença proferida ao Estado de Minas Gerais.

O Governo do Estado de Minas Gerais, tentando evitar a declaração de inconstitucionalidade parcial da nomeação em caso de vagas, publicou o decreto Estadual 48.109, de 30/12/2020, regulamentando uma lei estadual anterior ao CR/88, lei 7.109/1977, que trata da convocação para o exercício da função de professor, em caráter precário, tendo como uma de suas hipóteses, a convocação para cargo efetivo, até que seja realizado o concurso público e até a efetiva posse do funcionário designado. Ciente da situação, o Ministério Público apresentou denúncia por descumprimento da lei 915, julgada procedente por unanimidade pelo STF em 20/05/2022, invalidando a legislação estadual que permitia a convocação de profissionais temporários para ocupar o cargo docente sem vínculo estabelecido com a administração pública, em caso de vaga ou ausência do titular. Após o governo de Minas Gerais ter apresentado o embargo declaratório, o STF estabeleceu um prazo de 24 meses dentro do qual o governo estadual deveria tomar as medidas necessárias ao cumprimento da ADPF 915 para que os contratos assinados pudessem permanecer. No entanto, durante 24 meses, continuaram a aplicar as regras contestadas para celebrar novos contratos, a fim de manter a regularidade do ensino (AMORIM et al, 2022).

Por efeito do vácuo normativo estabelecido pelo julgamento da ADPF 915, e o risco de continuidade e universalidade dos serviços públicos de educação, o governo do Estado de Minas Gerais encaminhou no mês de junho do corrente ano, à Câmara legislativa, projeto de lei (Projeto de Lei nº 875/2003) que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público de profissional para o exercício das funções de magistério da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. A proposição que se encontra em análise tem como principais temas a autorização para a contratação de pessoal por tempo determinado para as funções de magistério, as hipóteses de necessidade temporária por excepcional interesse público, o limite máximo de pessoal em regime de contrato temporário em relação ao total de cargos existentes nas carreiras de magistério, dentre outros correlatos ao tema.

Como destacou Araújo (2022), percebe-se que ao longo das décadas o estado de Minas Gerais fez amplo uso da designação, provando a vantagem de resolver rapidamente problemas relacionados à precariedade de mão de obra do ponto de vista gerencial, priorizando um custo menor para a mão de obra. Esse recurso trouxe flexibilidade ao gestor, tornando sua utilização ainda mais atrativa, principalmente em cenários de déficit fiscal. No entanto, como se constatou, esta opção, apesar da sua suposta vantagem gerencial, tem numerosos efeitos prejudiciais à saúde da política educacional e dos direitos e vantagens a quem têm direito, logo, em comparação aos trabalhadores permanentes.

5. PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Este trabalho, apresenta a seguir, uma proposta de intervenção com abordagem técnica e estratégica, com o propósito de implementar um plano prospectivo para a gestão da mão de obra da Secretaria de Estado de Educação do estado de Minas Gerais. O principal objetivo desta iniciativa é substancialmente diminuir o contingente de servidores contratados em caráter temporário, ao mesmo tempo em que se busca incrementar a presença de servidores efetivos no contexto do sistema educacional do estado.

Quadro 1: Proposta de Intervenção

Elemento	Proposta
Ação	Implementar um plano estratégico prospectivo para a gestão da mão-de-obra docente em Minas Gerais, visando a redução do número de servidores contratados temporariamente e aumentar a presença de servidores efetivos na educação de Minas Gerais, com a adoção de concursos públicos mais frequentes, criteriosos e qualitativos.
Agente	Governo do Estado de Minas Gerais, através das Secretarias de Estado de Educação e de Planejamento e Gestão, em parceria com órgãos fiscalizadores, sindicatos e associações de servidores e especialistas em recursos humanos.
Modo	<ul style="list-style-type: none"> - Levantamento e Avaliação do Quadro Atual: Realizar um levantamento detalhado do quadro de servidores contratados na educação, identificando áreas de carência, demanda por especialidades e características dos contratos. - Elaboração de Plano Estratégico de Transição: Desenvolver um plano estratégico que estabeleça metas claras e alcançáveis para a redução gradual do número de servidores contratados e o aumento proporcional de servidores efetivos, bem como critérios para a contratação de servidores de forma mais criteriosa. - Concursos Públicos Regulares e Qualitativos: Instituir concursos públicos regulares, com critérios rigorosos de seleção que avaliem não apenas o conhecimento teórico, mas também as habilidades e práticas dos candidatos. - Formação, Capacitação e Política de Incentivo à permanência: Oferecer programas de formação e capacitação contínua para os servidores, visando ao aprimoramento de suas habilidades e competências, além de políticas de permanência, como programas de reconhecimento, benefícios adicionais e otimização de oportunidades de progressão e promoção na carreira - Adequação Orçamentária: Trabalhar em conjunto com órgãos financeiros e legislativos para garantir que o orçamento destinado à educação seja suficiente para implementar as mudanças necessárias.
Efeito	<p>Melhoria na Qualidade da Educação: A implementação de um planejamento estratégico prospectivo para a gestão da mão-de-obra contribuirá para a melhoria da qualidade da educação em Minas Gerais.</p> <p>Estabilidade e Continuidade: A transição para um quadro de servidores efetivos proporcionará maior estabilidade e continuidade no sistema</p>

	<p>educacional, reduzindo a rotatividade de pessoal e garantindo uma equipe comprometida e bem qualificada.</p> <p>Estabilidade na Contratação: A revisão das políticas de recrutamento reduzirá a precariedade na contratação de servidores, proporcionando mais estabilidade à força de trabalho.</p> <p>Redução de Demandas Judiciais: A ação proativa do governo em planejar a gestão da mão-de-obra deve reduzir a necessidade de ações judiciais e aumentar a conformidade com as leis educacionais.</p> <p>Redução de Custos a Longo Prazo: A redução da dependência de servidores contratados temporariamente pode levar a economias a longo prazo, uma vez que os servidores efetivos tendem a ser mais econômicos e eficientes.</p>
Detalhamento	<p>Para implementar essa proposta de intervenção, é essencial criar um comitê de transição composto por representantes do governo, sindicatos, especialistas em educação e recursos humanos, e servidores da educação.</p> <p>O plano de transição deve ser elaborado de forma minuciosa e abranger os seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metas Específicas: Definir metas claras e mensuráveis para a redução gradual do número de servidores contratados e o aumento correspondente de servidores efetivos. Essas metas devem ser alinhadas com os objetivos de qualidade educacional e estabilidade da força de trabalho. - Prazos de Implementação: Estabelecer prazos realistas, mas desafiadores, para a realização de concursos públicos, a promoção de servidores efetivos e a descontinuação de contratos temporários. <p>Indicadores de Monitoramento: Identificar indicadores-chave de desempenho que permitirão avaliar o progresso da transição. Isso inclui dados sobre a qualidade do ensino, a satisfação dos servidores e a eficiência operacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Critérios de Seleção para Concursos Públicos: Desenvolver critérios rigorosos e justos para a seleção de candidatos em concursos públicos, levando em consideração não apenas o conhecimento teórico, mas também as habilidades, práticas e o alinhamento com a visão educacional do estado. A comunicação é fundamental para o sucesso da transição. É necessário estabelecer canais de comunicação eficazes com os servidores contratados, servidores efetivos e a sociedade em geral. Isso inclui a divulgação ampla das mudanças planejadas, a prestação de esclarecimentos sobre os benefícios da transição e a consideração ativa do feedback dos interessados. <p>Em referência aos recursos necessários é crucial alocar recursos financeiros e humanos suficientes para garantir a implementação eficaz do plano. Isso inclui investimentos em infraestrutura educacional, programas de formação, sistemas de avaliação de desempenho e equipes dedicadas à gestão da transição.</p> <p>O processo de transição deve ser acompanhado de uma avaliação contínua dos resultados. Isso envolve a medição regular do impacto das mudanças na qualidade da educação, na estabilidade da força de trabalho e nos custos operacionais. Com base nos resultados, ajustes no plano podem ser feitos para otimizar o processo.</p>

Fonte: Elaboração própria

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o propósito de analisar a contratação temporária como alternativa de suprimento de mão de obra nas instituições públicas, e sobretudo na Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, este trabalho, por meio da metodologia de análise bibliográfica, pesquisa documental e análise de dados de servidores efetivos e contratados do referido órgão pode verificar as considerações que são apresentadas a seguir.

Visualizar a condição de trabalho dos servidores como fenômeno social é um passo essencial para a sua compreensão e modificação, pois permite identificar, ao longo de sua história, os elementos determinantes da situação atual e os desafios a serem assumidos para mudá-la.

Quando se analisa a política educacional de Minas Gerais, nas últimas décadas, no que diz respeito à escolha do liame legal para a educação, é possível observar um comportamento desastroso, inicialmente, no que diz respeito à opção confortável pela designação / contratação temporária, ao invés da escolha laboral criteriosa e com planejamento.

Através da análise de informações provenientes do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, constatou-se que grande parte dos servidores da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais são provenientes de contratos temporários. Tal proporção se agrava quando é analisado os profissionais do quadro de magistério, principalmente a carreira de professor de educação básica, levando em consideração a importância deste profissional para o desenvolvimento do ensino.

Num segundo momento, quando a designação foi declarada inconstitucional, quando a política adotada foi a busca de instrumentos para manter a precariedade da contratação, por exemplo, a regulamentação da lei Estadual 7.109/77, 43 anos após sua publicação, deixa claro o cenário crítico que o estado de Minas Gerais enfrenta, pretendendo resolver seus problemas de recrutamento de profissionais de magistério no curto prazo, mesmo sob os agravantes das restrições de gastos impostas por delicadas leis fiscais, situação em que influenciam na decisão do STF e da decisão judicial exigindo que a solução seja acatada neste prazo.

Esta situação poderia ter sido minimizada se fosse aplicado um planejamento estratégico prospectivo. Contudo, como ao longo do tempo não foi realizado um planejamento adequado da mão-de-obra com o objetivo de consagrar o direito social à educação, e antecipar os impactos de uma eventual declaração de inconstitucionalidade da designação, esta terá necessariamente de ocorrer agora, devido à necessidade de uma ação judicial que limitasse o recurso a institutos precários de nomeação e especificidades institucionais.

A jurisprudência examinada sinaliza que as contradições jurídicas inerentes à nomeação foram gradualmente resolvidas, porém, encontrar uma solução gerencial para o problema parece mais complicado. Para que o governo do estado de Minas Gerais venha restringir legalmente o que uma organização faz em suas pactuações de ensino deve ser revista; contudo, há que se levar em consideração, o fator que sinaliza, e pode ser um desencadeador, os problemas financeiros que os governos estaduais enfrentam há algum tempo como um possível fator complicador.

Entretanto, é imprescindível reconhecer a importância de aprofundar o conhecimento nas especificidades da contratação temporária em cada carreira da educação mineira. Destaca-se a necessidade crucial de conduzir uma análise estratificada da natureza dos contratos temporários, uma análise que se revela essencial para compreender as práticas de contratação dentro de uma organização. A estratificação dos contratos temporários pode englobar a classificação dos diferentes tipos de atuação do cargo de professor, por exemplo. Se este tem sua atuação em substituição de servidor efetivo, em projetos temporários de algum tipo de intervenção pedagógica, atendimento à estudantes com deficiência e/ou outras urgências educacionais de excepcional interesse público. Esse enfoque nos auxiliará a identificar se a temporariedade é mais comum em determinados setores ou funções.

Além disso, para uma compreensão completa do cenário de contratações, seria relevante investigar a estabilidade dos servidores efetivos em seus cargos. Isso envolve a análise da rotatividade ou permanência dos servidores efetivos ao longo do tempo, permitindo determinar se as contratações temporárias são um complemento à força de trabalho existente ou se realmente ocorre uma substituição sistemática de servidores efetivos por temporários.

Enfim, novos estudos são de extrema relevância para assegurar que esses contratos atendam às reais necessidades operacionais, estejam em conformidade com a legislação e não sejam utilizados para contornar práticas de contratação inapropriadas. As medidas propostas fornecem um guia abrangente para pesquisas futuras e podem contribuir para o aprimoramento da gestão de recursos humanos, resultando em uma força de trabalho mais estável e eficaz.

7. REFERÊNCIAS

- AMORIM, M. A.; GOMES, A. L. de A.; SALEJ, A. P. A condição docente dos professores da rede estadual de Minas Gerais: A situação dos designados. **Revista Educação em Foco**, Vol. 28; Fluxo Contínuo, 2023.
- ARAUJO, A. L. G. de. A utilização do Instituto da Designação de Professores da rede estadual de Minas Gerais: até quando reinará a falta de planejamento? In: **CONGRESO INTERNACIONAL EN GOBIERNO, ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**, 11., 2022, Madrid. Planificación y prospección de escenarios políticos e institucionales. Madrid, [s. n.], 2022. Disponível em: <https://congresoxi.gigapp.org/ProgramaDefinitivo/gt-2022-13>. Acesso em 20 jun. 2023.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 915**. Plenário. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Sessão de 23/5/2022. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6311525>> Acesso em: 15 jun. 2023.
- CAMÕES, M. R. S. et al. (Org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010.
- CARVALHO, M. **Manual de Direito Administrativo**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.
- CASSELLA, D. M. A. Contratação Temporária na Administração Pública. **Webartigos**. Publicado em 18.02.2009. em: <<http://www.webartigos.com/articles/14574/1/Contratacao-Temporaria-na-Administracao-Publica/pagina1.html>> Acesso em 09.08.2023
- CONTEE. **Normas de MG que permitem contratação temporária de professores sem concurso são questionadas no STF**. Disponível em: <https://contee.org.br/normas-de-mg-que-permitem-contratacao-temporaria-de-professores-sem-concurso-sao-questionadas-no-stf/>. Acesso em: 11 de set. 2023.
- DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- FERREIRA, D. C. K.; ABREU, C. B. de M. Professores temporários Flexibilização das contratações e condições de trabalho docente. **Trabalho e Educação**, v. 23, n. 2, p. 129-139, mai-ago, 2014; Belo Horizonte, 2014.
- FILHO, J. dos S. C. **Manual de Direito Administrativo**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- JUNIOR, A. S. **Dos Servidores Públicos Municipais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009, p. 113
- MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. **Contratação temporária por excepcional interesse público: aspectos polêmicos**. São Paulo: LTr, 2005.
- MAIA, L. S. F. **A contratação precária no estado de Minas Gerais a partir do caso da Lei Complementar nº 100/2007**. Monografia (Graduação). Curso de Administração Pública.

Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2015.

MARQUES, M. J. **A figura do professor com contrato temporário: um estudo de caso no Liceu do Conjunto Ceará.** Dissertação (Mestrado). Curso de Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas. Universidade Federal do Ceará - UFC. Fortaleza, Ceará, 2006.

MATTA, M. A. S. da. Contratação temporária de pessoal na Administração Pública – Desvirtuamento do uso da exceção prevista no art. 37, IX, da Constituição Federal. **Revista do TCU**, out/dez, 2005.

MATTA, M. A. S. da. Contratação temporária de pessoal na Administração Pública: desvirtuamento do uso da exceção prevista no art. 37, IX, da Constituição Federal. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1120, 26 jul. 2006.

MEDAUAR, O. Controle da Administração Pública. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1993.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro.** 30º ed. São Paulo, Malheiros: 2005.

MEIRELLES, H. L. **Direito administrativo brasileiro.** 35 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MELLO, C. A. B. de. **Curso de Direito Administrativo.** 21 Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989.** 16.ª edição. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2015.

MOTTA, F. Concurso Público: direito à nomeação e a existência de “cadastro de reserva”. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, n. 24, 2011.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2023.

PINTO, A. dos. S. **Contratação Temporária do Professor.** 2020.

RAUPP, F.M.; BEUREN, I.M. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática** (3ª edição). São Paulo, 2006.

ROCHA, F. L. de O. **Regime jurídico dos concursos públicos.** São Paulo, Dialética: 2006.

SILVA, A. R. L. **Designação e Trabalho Docente em Minas Gerais: A força do trabalho educativo no contexto estatal capitalista.** Dissertação (Mestrado). Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação Conhecimento e Inclusão Social em Educação. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2022.

SOUZA, A. R. S. de; ALVES, V. R. F. **Contratação Temporária por Excepcional Interesse Público: Uma análise de seus requisitos constitucionais.** Monografia (Graduação).

SOUZA, W. C. A adoção do vínculo precário pelo poder público e sua pretensa ilegalidade: uma análise crítica da contratação de agentes temporários na vigência de concurso público em Caruaru-PE. **Revista Digital de Direito Administrativo**, vol. 5, n. 2, p. 322-345, 2018.

SANTANA, Leticia Costa. Contratação de Pessoal por vínculo precário no Estado de Minas Gerais: um estudo sobre o instituto da designação na educação básica. 2017. 82f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Belo Horizonte, 2017.

SOARES, L. A. A relação entre o número de professores designados e os resultados educacionais na rede estadual de Minas Gerais. Monografia (Graduação). Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho. Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2020.