

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Thayse Ancila Maria de Melo Gomes

**Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil:
Implicações para a categoria docente**

Rio de Janeiro - RJ
2017

Thayse Ancila Maria de Melo Gomes

**Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil:
Implicações para a categoria docente**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^ª Dra. Vânia Cardoso da Motta

Rio de Janeiro - RJ
2017



Universidade Federal do Rio de Janeiro

Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação

A Dissertação **"CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NAS REDES ESTADUAIS DE ENSINO NO BRASIL: IMPLICAÇÕES PARA A CATEGORIA DOCENTE"**

Mestrando(a): **THAYSE ANCILA MARIA DE MELO GOMES**

Orientado(a) pelo(a): **Profa. Dra. Vânia Cardoso da Motta**

E aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pela Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro e homologada pelo Conselho de Ensino para Graduados e Pesquisa, como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRE EM EDUCAÇÃO

Rio de Janeiro, 09 de março de 2017.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Vânia Cardoso da Motta - Presidente

Profa. Dra. Daniela Patti do Amaral

Prof. Dr. José dos Santos Souza

Dedico este trabalho a todos os professores temporários que continuam resistindo e lutando pela categoria docente e por uma educação pública de qualidade.

AGRADECIMENTOS

Finalizar uma pesquisa não é fácil, principalmente pelos momentos de isolamento e desgaste que a vida acadêmica pode proporcionar. Contudo, esses momentos de dificuldades nós edificamos como pesquisadores, e, sobretudo, como indivíduos.

Acredito que, para além desse material escrito, a pesquisa é uma oportunidade de mergulhar em um tema e discuti-lo ao máximo, seja em reuniões de grupos de pesquisas, em salas de aulas, ou com a população de um modo geral, pois são nesses momentos de trocas que a pesquisa se enche de sentido.

Assim, dando andamento aos agradecimentos, gostaria de agradecer a todos que de algum modo colaboraram e deram visibilidade a uma questão tão delicada como a contratação dos professores temporários nas redes estaduais.

À minha orientadora Vânia Motta, pela contribuição e incentivo. Sua orientação, sempre construtiva e gentil, foi fundamental para o desenvolvimento desta pesquisa.

A Edvaldo, Natalina, Natalia, Arthur e Carlos Eduardo, por acreditaram nas minhas escolhas e pelo carinho depositado ao longo desses anos de convivência.

À Jessyca Vieira, por todo o apoio e afeto, inserindo mais leveza nesse trajeto acadêmico.

Aos colegas do Coletivo de Estudos em Marxismo e Educação – COLEMARX, em especial aos do Grupo de Trabalho “Empresariamento da Educação”, pelo companheirismo, discussões e contribuições fundamentais.

A Artur de Souza e Olinda Evangelista, por terem didaticamente compartilhado as suas experiências com a extração e manuseio dos microdados, os tornando menos assustadores.

A Daniela Patti do Amaral e José dos Santos, pela colaboração relevante na pesquisa.

À FAPERJ, pela concessão da bolsa.

E por fim, ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro e a todos os seus trabalhadores.

*Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes
e totalmente livres.*

Rosa Luxemburgo

RESUMO

GOMES, Thayse. **Contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil: Implicações para a categoria docente. Dissertação.** (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

Esta dissertação teve por objetivo investigar a contratação temporária de professores nas redes públicas estaduais de ensino do Brasil, entre 2013 a 2015, com a finalidade de elencar possíveis implicações para a categoria docente. Para isso, optou-se por desenvolver uma pesquisa documental com base em documentos referentes aos processos seletivos para contratação temporária de professores e os microdados do Censo Escolar coletados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. Dos 29 processos seletivos identificados entre os anos de 2013 a 2015, foram elencadas informações referentes: i) Método de seleção para ingresso; ii) Duração do contrato; e iii) Remuneração. Além disso, utilizamos 15 bancos de dados, correspondente às cinco regiões brasileiras do Censo Escolar de 2013, 2014 e 2015, que indicaram a quantidade numérica de professores temporários existentes em cada rede, bem como o percentual em relação aos professores efetivos. Como resultado dessas informações, constatou-se que a contratação de professores temporários é uma realidade existente em todas as redes estaduais de ensino, contudo ela vem se intensificando mais em algumas redes, como é o caso de 9 unidades federativas em que mais de 50% dos professores são professores temporários. A hipótese desenvolvida foi que este tipo de contratação, anteriormente de caráter provisório e emergencial, num contexto de recomposição das condições de acumulação do capital pela crise estrutural do capitalismo, tem se efetivado como política de Estado, crescente e, sobretudo, em condição cada vez mais precarizada.

Palavras-chave: Professor temporário; Precarização do trabalho docente; Trabalho-educação.

ABSTRACT

GOMES, Thayse. **Temporary teacher recruitment in state education networks in Brazil: Implications for the teaching category**. Dissertation (Master of Education) - Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

The purpose of this dissertation was to investigate the temporary contracting of teachers in the state public education networks in Brazil, from 2013 to 2015, in order to identify possible implications for the teaching category. For that, it was decided to develop documentary research based on documents referring to the selective processes for temporary hiring of teachers and the microdados of the Censo Escolar collected by the Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP. Of the 29 selective processes identified between the years of 2013 to 2015, information was listed regarding: i) Selection method for admission; ii) Duration of contract; And iii) Remuneration. In addition, we used 15 databases, corresponding to the five Brazilian regions of the Censo Escolar of 2013, 2014 and 2015, which indicated the number of temporary teachers in each network, as well as the percentage in relation to effective teachers. As a result of this information, it was found that the hiring of temporary teachers is a reality in all state education networks, but it has been intensifying more in some networks, as in the case of 9 federative units where more than 50% of teachers are temporary teachers. The hypothesis developed was that this type of contracting, previously of a provisional and emergency nature, in a context of recomposition of the conditions of capital accumulation by the structural crisis of capitalism, has become effective as a state policy, growing and, above all, more precarious.

Keywords: Temporary teacher; Precariousness of teaching work; Work-education.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Professores efetivos e temporários das unidades federativas brasileiras em 2015 por região, em número absoluto e por percentagem.....	57
Tabela 2 – Professores efetivos e temporários das unidades federativas brasileiras em 2014 por região, em número absoluto e por percentagem.....	58
Tabela 3 – Professores efetivos e temporários das unidades federativas brasileiras em 2013 por região, em número absoluto e por percentagem.....	59
Tabela 4 - Professores efetivos e temporários das redes estaduais do Brasil, em número absoluto e percentual. Período 2015, 2014, 2013.....	61
Tabela 5 - Professores efetivos e temporários por região geográfica, em número absoluto e percentual em 2015.....	61

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das pesquisas referentes aos professores temporários por ano.....	48
Gráfico 2 - Quantidade dos trabalhos por relação com secretaria estadual de ensino.....	48
Gráfico 3 - Quantidade de professores temporários por unidade federativa (2013 - 2015)	60
Gráfico 4 - Número de processos seletivos abertos para contratação de professores temporários por ano. Período 2013, 2014 e 2015.....	69
Gráfico 5 - Divisão por processo seletivo.....	70
Gráfico 6 - Duração do contrato dos professores temporários.....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Redes estaduais com mais de 50% de professores temporários em 2015.....	62
Figura 2 – Redes estaduais com mais de 50% de professores temporários em 2014.....	62
Figura 3 – Redes estaduais com mais de 50% de professores temporários em 2013.....	63

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Levantamento bibliográfico sobre professores temporários da rede estadual	44
Quadro 2 - Procedimentos utilizados no SPSS para extração das informações desta pesquisa.....	56
Quadro 3 - Processos seletivos para ingresso de professores permanentes e professores-monitores em Alagoas, período 2005 a 2014.....	64
Quadro 4 - Contratação de professores temporários nas redes de ensino estaduais brasileiras: mecanismos de avaliação para ingresso e contrato de trabalho, por processos seletivos, período 2013, 2014 e 2015.....	67
Quadro 5 - Descrição das unidades federativas que não pagaram o piso nacional para os professores temporários.....	74
Quadro 6 – Editais dos processos seletivos para contratação de professores temporários nas redes estaduais brasileiras.....	98

ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COLEMARX – Coletivo de Estudos em Educação e Marxismo

FAPERJ – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro

GEPETO – Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho

GRT - Grupo Transparência e Resgate Social

IBM - International Business Machines

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MARE - Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado

MMP – Movimento Monitor é Professor

ONG – Organização Não Governamental

OS – Organização Social

PNE - Plano Nacional de Educação

SEDF - Secretaria de Educação do Distrito Federal

SEE – Secretaria Estadual de Educação

SINPROCORPAL - Sindicato dos Professores Contratados da Rede Pública de Alagoas

SINTEAL – Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Alagoas

SPSS - Statistical Package for the Social Sciences

STF - Supremo Tribunal Federal

TCU - Tribunal de contas da união

TJSC - Tribunal de Justiça de Santa Catarina

UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E A CONTRARREFORMA BRASILEIRA: ELEMENTOS PARA REFLETIR O TRABALHO DOCENTE NA ATUALIDADE.....	21
1.1 As mudanças no mundo do trabalho na sociedade brasileira	21
1.2 Precarização do trabalho	30
1.3 A contrarreforma do Estado brasileiro e a reestruturação do trabalho docente.....	35
2 O PROFESSOR TEMPORÁRIO	41
2.1 Levantamento bibliográfico professor temporário	43
3 A CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NO BRASIL	53
3.1 Níveis de contratação de professores temporários por rede estadual.....	53
3.2 Mecanismos de contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil.....	66
3.2.1 Método de seleção para ingresso.....	70
3.2.2 Duração do contrato	72
3.2.3 Valor hora-aula	73
3.3 Possíveis implicações para a categoria docente.....	76
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
REFERÊNCIAS.....	86
APÊNDICE.....	98

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa¹ buscou examinar a contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil com a finalidade de identificar os métodos de contratação utilizados por essas redes e a quantidade de professores existentes nessa situação no período entre 2013 a 2015.

Nos últimos anos, a contratação temporária de professores nas redes estaduais vem sendo evidenciada em pesquisas e reportagens pelo país dado seu crescimento. Atrelado a isso, a presença do professor temporário cada vez mais tem se tornado rotineira tanto no ambiente escolar, quanto em greves e manifestações.

A intensificação desse tipo de contratação, longe de ser mencionada com uma medida que contribui para o melhoramento da educação pública, tem se transformado em alvo de críticas e problematizações que possuem como base principalmente as condições desiguais que são impostas aos professores temporários em comparação aos professores efetivos.

Embora, os professores temporários e efetivos desenvolvam as mesmas atividades, como por exemplo, ministrar aulas e preparar atividades, existem diferenças significativas entre esses profissionais no tocante ao contrato de trabalho. Pois, se por um lado o professor efetivo da rede estadual é caracterizado como servidor público, concursado, estável e estatutária, por outro, o professor temporário, como o próprio nome indica, é contratado por tempo limitado, via processo seletivo, sem as garantias de estabilidade e, geralmente, com salários mais baixos e conseqüente carga horária mais elevada.

Como uma medida de substituição ao incompleto quadro efetivo, o professor temporário deveria ser uma figura de caráter excepcional e provisório dentro da escola na perspectiva de substituir professores efetivos em situações como licenças médicas, afastamentos e vacância do cargo (MARCELINO, 2008). Todavia, segundo o Tribunal de Contas da União (TCU, 2014):

Foi constatada a prática rotineira de contratações temporárias pelas secretarias de educação, fazendo com que a **excepcionalidade** acabe se transformando em **habitualidade**, conforme apontado por 63% dos Tribunais de Contas que avaliaram essa questão. A partir de dados do Censo Escolar de

¹ Pesquisa financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro – FAPERJ.

2012, e considerando os professores que atuam no ensino médio público estadual, o TCU constatou que onze estados apresentam índices de contratação de professores temporários na faixa entre 40% e 67% (TCU, 2014, p.24, grifos nossos).

É importante ressaltar que a problemática do professor temporário não diz respeito ao indivíduo que se encontra nessa situação ou ao seu papel provisório de contribuir com o andamento do ano letivo até que ocorra um novo concurso, mas sim ao uso abusivo e intenso desse tipo de contratação em que pesquisas estão salientando uma “habitualidade” nesse processo, além de estarem associando esse tipo de contratação a *precarização do trabalho docente* (MILANI, FIOD, 2008; FERREIRA, ABREU, 2014; SANTOS, 2013; GOMES, 2014). Acerca disso, Souza (2015) indica que a precariedade do trabalho docente pode ser caracterizada por um conjunto de fatores como:

A intensificação do trabalho, a escassez de recursos materiais e humanos, a dificuldade para a obtenção de formação continuada em serviço, o aumento do controle do trabalho, o fomento à competitividade, o assédio moral, as perdas salariais e a incerteza do futuro profissional (SOUZA, 2015, p.65).

Nessa direção, a partir uma experiência profissional que obtive na rede estadual de Alagoas ao ser contratada como professora temporária de ciências durante o período de 2013 a 2015, vivenciei alguns desses elementos sistematizados por Souza (2015) que me motivaram a elaborar um estudo que problematizava esse modelo de contratação no estado.

Ao longo do desenvolvimento desse estudo (GOMES, 2014), foi possível perceber que essa realidade não era apenas um fenômeno isolado que ocorria em Alagoas, já que pesquisadores acusavam a existência desse tipo de contratação em outras redes estaduais, como Ferreira (2013) no Paraná, Bastos e Cardozo (2014) no Maranhão, Lira e Silva (2014) na Paraíba, Basílio (2011) em São Paulo, entre outros.

Percebendo que a contratação temporária estava inserida em diferentes redes estaduais, surgiu o interesse de compreender como essa contratação estava ocorrendo pelo país e os seus impactos para a categoria docente, curiosidade que influenciou a construção da problemática: “De que forma vem ocorrendo a contratação de professores temporários no Brasil e quais as suas possíveis consequências para a categoria docente?”.

Com a intenção de discutir essa questão, optamos por elaborar uma pesquisa documental com o recorte temporal de 2013 a 2015, utilizando os documentos dos processos seletivos para contratação temporária de professores e os microdados do

Censo Escolar coletadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP².

Sendo assim, foram pesquisados os processos seletivos que ocorreram pelo país, selecionando as determinadas informações: i) Método de seleção para ingresso; ii) Duração do contrato; e iii) Remuneração. Além disso, foram selecionados os microdados referentes ao tipo de contratação das redes estaduais, elencando a quantidade numérica de professores temporários existentes em cada rede, bem como o percentual em relação aos professores efetivos.

No total, foram localizados 29 processos seletivos para contratação de professores e analisados 15 bancos de dados do Censo Escolar do INEP. Como resultado dessas informações, foi possível perceber que a contratação de professores temporários é uma realidade existente em todas as redes estaduais de ensino, contudo não é uniforme, o que proporciona uma diversidade nas formas de contratação e das realidades enfrentadas, que segundo Miranda (2005) colabora conseqüentemente para uma fragmentação das lutas por melhorias, induzindo a individualização e o isolamento do trabalhador.

Desta maneira, a falta de vínculo, a rotatividade e a ameaça ao desemprego atuam negativamente para formação de qualquer tipo de organização coletiva, dificultando consideravelmente o desenvolvimento de ações conjuntas entre os professores temporários, como reuniões, manifestações, greves e intervenções.

São inúmeras as dificuldades que esses profissionais estão enfrentando, contudo, essa realidade de precarização do trabalho não se restringe apenas à categoria docente. Compreendendo que a contratação do professor temporário se encontra inserida em um determinado tempo e espaço, seria inviável fazer uma leitura isolada dessa situação sem mencionar os elementos que a contextualizam.

Em vista disso, para desenvolver essa contextualização, foi elaborada a primeira seção da dissertação com base nas discussões referentes às mudanças do mundo do trabalho, precarização e a contrarreforma gerencial do Estado (BRASIL, 1995).

² Até o momento de finalização dessa dissertação, que foi em janeiro de 2017, o Censo Escolar de 2016 não estava disponibilizado. Em função disso, optamos por realizar a análise do Censo Escolar de 2015, já que este era o material mais atual que disponibilizava a quantidade de professores temporários no país. Ademais, achamos pertinente verificar os dois anos anteriores, 2013 e 2014, com o objetivo de observar alterações na quantidade de professores temporários nos últimos anos. Portanto, para verificar os mecanismos de contratação utilizados, padronizamos a análise dos processos seletivos para esses mesmos anos, o que acarretou no recorte temporal da pesquisa de 2013 a 2015.

Acreditamos que esses elementos estão intimamente conectados com o objeto de pesquisa deste trabalho e que podem contribuir para construção de uma compreensão mais ampla dos fatos.

Já na segunda seção, foi discutido o professor temporário a fim de esclarecer como esse tipo de contratação é previsto na Constituição Brasileira (BRASIL, 1988) e na Lei de Diretrizes e Bases – LDB (BRASIL, 1996). Além disso, nessa parte a pesquisa apresentamos o levantamento bibliográfico que foi realizado para localização de pesquisas que enfocavam o professor temporário.

Com base nesse levantamento bibliográfico foram localizados 29 trabalhos acadêmicos que, na sua maioria, centralizavam as discussões apenas em uma determinada rede estadual. Desse modo, a proposta de realizar uma abordagem a nível nacional sobre as condições de trabalhos e os níveis de contratação de professores se torna inédita e pertinente, uma vez que esse tipo de contratação vem se intensificando no país e atualmente é inexistente uma pesquisa nesse viés.

Em seguida, na terceira seção foram apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a organização e análises dos microdados do Censo Escolar através do *software* de estatística IBM SPSS *Statistics* 20 e dos documentos dos processos seletivos para contratação de professores temporários.

Como resultado desse material, percebeu-se que, atualmente, existem 9 estados brasileiros com mais de 50% de professores temporários. Ou seja, são redes em que mais da metade dos professores são contratados por tempo determinado, enquanto que a minoria corresponde ao professor efetivo. Sendo elas: Acre, Piauí, Ceará, Pernambuco, Alagoas, Minas Gerais, Espírito Santos, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso.

Outro elemento identificado nesta parte da dissertação foi a rede estadual que dispõe a maior percentagem de professores temporários em relação aos efetivos, que, coincidentemente, foi Alagoas, a rede que deu início a pesquisa, e que de acordo com os Microdados do Censo Escola de 2015 possui 82,37% de professores temporários, em relação a 18,40% de professores efetivos.

Nessa direção, ainda na seção 3, foram discutidas as possíveis implicações para a categoria docente, enfocando a possibilidade de transformação do caráter provisório da contratação temporária dos professores em uma ação permanente. E por fim, foram apresentadas as considerações finais com os principais apontamentos desta pesquisa.

1 AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E A CONTRARREFORMA BRASILEIRA: ELEMENTOS PARA REFLETIR O TRABALHO DOCENTE NA ATUALIDADE

As condições de realização do trabalho docente, sobretudo no setor público básico, se modificaram nos últimos anos. Não apenas os professores, mas trabalhadores de um modo geral, convivem em um contexto mais intenso de flexibilização e precarização do trabalho.

No Brasil, essa realidade vem se acentuando principalmente a partir do Plano Diretor da Reforma do Estado, que foi um documento publicado em 1995 durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que criou as condições jurídico-legais para encaminhar o processo de mercantilização e privatização da esfera pública, uma vez que, imbuída do pressuposto gerencialista de descentralização da execução de serviços antes exclusivos do Estado, tais como a educação e saúde, introduziu mecanismos pautados na lógica empresarial de resultados.

Por trás desse quadro de mudanças no mundo do trabalho, que ocorre em escala global, pode-se dizer que as novas necessidades impostas pelo modelo capitalista econômico vigente proporcionaram um crescimento de formas cada vez mais precárias de contratação.

Trazendo para ótica deste trabalho, com o intuito de compreender como se dá o processo de contratação de professores temporários na rede pública estadual, discutiremos alguns elementos para pensar o trabalho docente. Portanto, antes de entrar nas especificidades da contratação temporária de professores, trataremos nessa seção de discussões relacionadas às mudanças no mundo do trabalho, precarização e a contrarreforma brasileira, elementos que julgamos fundamentais para contextualizar a temática desta pesquisa.

1.1 As mudanças no mundo do trabalho na sociedade brasileira

Segundo Antunes (2012), a subcontratação, os sistemas flexíveis e outras inovações produtivas desenharam uma “nova morfologia do trabalho”. Para o autor, o

mundo produtivo contemporâneo, particularmente desde o amplo processo de reestruturação do capital, desencadeado em escala global no início da década de 1970, apresenta um claro sentido multiforme, com tendências mundiais de *informalidade da força de trabalho*³.

Diferente dos países centrais que vivenciaram o processo de reestruturação a partir de 1970, apenas em 1990 é que a reestruturação produtiva do capital se desenvolveu intensamente no Brasil. Sobre isso, Sunkel (2000) explica que evolução da sociedade latino-americana teve um caráter diferente dos países centrais, não se restringindo só a um condicionamento geográfico, mas a uma especificidade teórica que se refere ao tipo de estrutura historicamente existente nessa região: a economia exportadora dependente.

Para compreender esse processo, Fernandes (1975) ofereceu reflexões relevantes ao estudar o sistema básico de colonização e dominação externa experimentado por quase todas as nações latino-americanas durante pelo menos três séculos. Para Fernandes (1975), o mercado e o sistema de produção colonial não atuaram, nem podiam atuar, como fontes da incubação de evoluções econômicas, sociais, tecnológicas e políticas autonomizadas. Logo, as frustrações que estes engendraram foram fundamentais para a crise do antigo sistema colonial, mas não para a destruição e rápida substituição das estruturas econômicas e sociais.

Por isso, os movimentos de emancipação apenas se iniciaram efetivamente, segundo o autor, quando a luta pelo controle econômico das colônias latino-americanas se acentuaram. Alguns foram os fatores que influenciaram a crise, na qual os mais decisivos foram os interesses pelo comércio e a ausência de uma nação europeia com estrutura econômica suficientemente forte para sustentar o financiamento das atividades mercantis como descoberta, exploração e o crescimento das colônias.

Conforme o autor, as transformações do mercado, primeiro, e do sistema de produção, em seguida, operou-se graças aos efeitos acumulativos de um novo padrão de incorporação ao espaço econômico, sociocultural e político das nações hegemônicas da Europa. Por isso, o controle colonial, de tipo legal e político, embora com fundamento e fins econômicos, foi substituído por controles puramente econômicos, manipulados de

³ De acordo com Antunes (2013) os modos de ser da informalidade demonstram a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias.

fora, através dos mecanismos de mercado, sendo este um novo tipo de dominação externa e produto da desagregação do antigo sistema colonial.

Assim, o autor questiona que se as coisas fossem diferentes e a descolonização fosse ao mesmo tempo econômica, cultural e política, haveria uma transição imediata do “modelo colonial” para o “modelo europeu”.

Nas análises de Fernandes (1975), os países da América Latina, os ditos “subdesenvolvidos”, mantêm-se subordinados aos centros econômicos hegemônicos ao constituir um modelo de desenvolvimento desigual e limitador, que combina relações sociais e produtivas modernas com arcaicas, denominado pelo autor de *capitalismo dependente*.

Ou seja, o que na América Latina apareceu e se desenvolveu, que se pode considerar “típico do capitalismo moderno”, não só eram conexões do capitalismo mercantilista, como eram o seu reverso, permitindo organizar e expandir a colonização de sentido explorador (FERNANDES, 1975).

Nessa direção, Antunes (2006) aponta que o desenvolvimento do capitalismo brasileiro ocorreu hipertardiamente e se constituiu sobre as bases de exportação de produtos primários, inicialmente e prioritariamente, dentro dos marcos da exportação do café (séc. XIX e início do séc. XX), e com uma indústria, manufatureira, como apêndice.

Apenas a partir da Era Vargas, na década de 1930, que o país começou a viver o primeiro salto industrializante; um processo de modernização pela via da industrialização que teve prosseguimento no governo de Juscelino Kubitschek (meados da década de 1950) e no período da ditadura, quando se aceleraram fortemente a industrialização e a internacionalização da economia brasileira, já em um ciclo dependente do investimento externo e sob as bases da hegemonia estadunidense (ANTUNES, 2006).

Essa realidade ocorreu graças a dinâmica interna do padrão de acumulação industrial que, diferentemente do padrão fordista americano avançado, estruturava-se pela “...vigência de um processo de superexploração da força de trabalho, dado pela articulação entre baixos salários, jornada de trabalho prolongada e fortíssima intensidade em seus ritmos...” (ANTUNES, 2006, p.17).

Dessa forma, durante a fase do “milagre econômico” (1968 – 1973), o país viveu amplos movimentos de expansão, com altas taxas de acumulação e profunda desigualdade social. Foi apenas em meados da década de 1980, com o final da ditadura militar, na “Nova República” de Sarney, que o padrão de acumulação – centrado no tripé “setor produtivo estatal”, “capital nacional” e “capital internacional” – começou a sofrer as primeiras modificações (ANTUNES, 2006).

Nas análises de Antunes (2006), no período que centrou o fim da ditadura militar e durante o governo de Sarney foi possível perceber os primeiros influxos da nova divisão do trabalho no Brasil e o início das mutações organizacionais e tecnológicas no interior do processo produtivo e de serviços. Contudo, em um ritmo muito mais lento do que aqueles experimentados pelos países centrais, que viviam intensamente a reestruturação produtiva e os ideais neoliberais.

Conforme Antunes (2006, p.17), foi durante a década de 1980, que ocorreram “...os primeiros impulsos do nosso processo de reestruturação produtiva, levando as empresas a adotarem, no início de modo restrito, novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho”.

Iniciou-se assim, segundo o autor, a utilização da informatização produtiva com o desenvolvimento de métodos como sistema *just-in-time*, produção baseada em *team work*, programas de qualidade total, e difusão da microeletrônica; Implementando métodos denominados “participativos” que estimulavam o “envolvimento” dos trabalhadores com os planos da empresa⁴.

Antunes (2006), ao discutir esses processos, indica que os principais determinantes foram decorrência:

1) Das imposições das empresas transnacionais, que levaram à adoção, por parte de suas subsidiárias no Brasil, de novos padrões organizacionais e tecnológicos [...] e nas formas flexíveis de acumulação; 2) Da necessidade, no âmbito dos capitais e de seus novos mecanismos de concorrência, de as empresas brasileiras prepararem-se para a nova fase, marcada por forte “competitividade internacional”; 3) Da necessidade de as empresas nacionais responderem ao avanço do novo sindicalismo e das formas de confronto e de rebeldia dos trabalhadores que procuravam estruturar-se mais fortemente nos locais de trabalho, desde as históricas greves do ABC paulista, no pós-1978, e, também em São Paulo, onde era significativa a experiência de organização de base nas empresas (ANTUNES, 2006,p.19).

⁴ Sobre essa discussão, ver: WOLFF, Simone. Informatização da produção e qualidade total. **Estudos de sociologia**. v.5, n.9, 2000.

Por conseguinte, os primeiros anos da década de 1980, num contexto de crise da dívida externa e de embates políticos pelo fim da ditadura empresarial-militar, foram marcados pela necessidade de elevação de produtividade por meio da reorganização da produção (ANTUNES, 2006).

Todavia, apenas em 1990, sob a condução política em conformidade com as deliberações do *Consenso de Washington*⁵, foi que a reestruturação produtiva se desenvolveu intensamente em nosso país. Nesse sentido, ainda na década de 1990, Antunes (2006) salienta a flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, bem como a terceirização, as novas formas de gestão da força de trabalho e a modernização da produção.

Assim, sob esse contexto, é imposto ao trabalhador a necessidade de possuir uma mão de obra qualificada, polivalente e multifuncional, porém recebendo salários inferiores àqueles alcançados pelos trabalhadores das economias avançadas e com direitos sociais amplamente flexibilizados (ANTUNES, 2006).

Sobre esse novo momento, Silva (2009) discute que vivenciamos novas formas de gestão que foram desenvolvidas no interior de organizações específicas, mas que acarretaram mudanças mundiais. Para a autora, a valorização da educação profissional, bem como da terceirização e a flexibilização das empresas são características de um novo momento do trabalho, diferente da rigidez da produção existente no *sistema taylorista-fordista*, que era marcado pela racionalização da produção e pela divisão e especialização do trabalho.

Conforme Silva (2009), no final dos anos sessenta o modelo de produção taylorista-fordista começou a perder espaço, visto que já não conseguia suprir a necessidade da produtividade, revelando sua inoperância. Como resposta a esse processo, começou a ser mais evidenciado o *toyotismo*, o “modelo japonês”, baseado na flexibilidade dos processos de trabalho, produção em pequenas séries e participação do trabalhador nos objetivos da empresa. Com isso, ao mudar o trabalho, muda-se também o tipo de trabalhador requerido (SILVA, 2009).

⁵ Segundo Motta (2007), o *Consenso de Washington* correspondeu a um conjunto de propostas de políticas e reformas neoliberais de ajuste estrutural que foi elaborada por um grupo de economistas do *International Institute for Economy* que se reuniu em Washington em 1989 para discutir e buscar soluções para a crise econômica da América Latina relacionada com a estagnação, inflação e dívida externa. Conforme a autora, esse conjunto de propostas foi utilizado pelo FMI e pelo Banco Mundial como condição para a renegociação da dívida externa.

Fazendo uma breve comparação, os trabalhadores do modo de produção taylorista-fordista possuem uma formação mais restrita e os processos de produção não são totalmente dependentes de seus operários. Enquanto que o modelo de produção japonês possui forte dependência dos seus operários que desenvolvem uma relação de cooperação com a empresa. Portanto:

[...] ao contrário do modo de gestão taylorista-fordista, que exigia conhecimento e habilidades parciais, neste novo processo decorrente da globalização, o sujeito é integrado e inculcado nos objetivos empresariais. Ou melhor, os objetivos empresariais também são os objetivos dos trabalhadores, marcando assim, um novo modelo de gestão onde não há o antagonismo de interesse entre capital/trabalho e na qual os investimentos no processo formativo tornam-se um diferencial (SILVA, 2009, p.2).

Por isso que as novas exigências e o cenário do mundo do trabalho demandam um profissional cada vez mais polivalente, multifuncional, criativo e flexível. Além disso, Antunes (2006) salienta um movimento crescente da flexibilização da contratação da força de trabalho mediante a ampliação significativa da terceirização, da contratação de trabalhadores por tarefas, tempo parcial ou período determinado.

Nesse contexto, acentuam-se os elementos destrutivos em relação ao trabalho, como os mecanismos geradores de trabalho excedente, precarizando, informalizando e expulsando da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornam sobrantes, descartáveis e desempregados (ANTUNES, 2013).

Para o autor, esse processo tem nítida funcionalidade para o capital, pois além de permitir a ampliação dos desempregados, paralelamente existe um movimento de redução da remuneração da força de trabalho pela retração salarial daqueles assalariados que se encontram empregados.

Mészáros (2006) ao discutir o assunto, salienta que a dramática ascensão do desemprego não é um fenômeno recente e sim uma característica necessária e já deteriorada da crise estrutural do capital que o vigente modelo econômico se encontra passando. Ou seja, no atual momento histórico do capitalismo, o desemprego é uma característica não só dominante, mas, também, indispensável.

Com isso, conforme Mészáros (2006), o capitalismo culmina por proporcionar um número cada vez maior de seres humanos supérfluos para o seu mecanismo de produção, embora, contraditoriamente, estejam longe de ser supérfluos como consumidores. E aponta que a necessidade de produzir desemprego (diminuição de

custos com recursos humanos), necessariamente surge do imperativo antagônico do capital, da busca do lucro e da acumulação, aos quais o capitalismo não pode renunciar ou corrigir as causas de sua crise estrutural, mas apenas falsear a sua superfície.

Além do desemprego, o autor ressalta a flexibilização e a desregulamentação como problemas para a classe trabalhadora. Conforme Mészáros (2006, p.34), a “... ‘flexibilidade’ em relação às práticas de trabalho – a ser facilitada e forçada por meio da ‘desregulamentação’ em suas variadas formas -, corresponde, na verdade, à desumanizadora precarização da força de trabalho”.

Ou seja, curiosamente, além do problema do desemprego, que permaneceu ao longo dos tempos, atualmente o emprego também se tornou um dos principais problemas, já que aqueles trabalhadores que conseguem ingressar no mercado de trabalho, encontram condições precárias e contratos flexíveis (ROSSO, 2013). Esse movimento, ao mesmo tempo em que abrange os mais distintos modos de ser da informalidade, vem ampliando o universo do trabalho “invisibilizado” e potencializando novos mecanismos geradores de valor, a partir da sua intensificação (ANTUNES, 2013).

O autor problematiza que, seguindo essa lógica, todos os espaços existentes de trabalho estão potencialmente se convertendo em geradores de mais-valor.

É neste quadro, caracterizado por um processo tendencial de precarização estrutural do trabalho, em amplitude ainda maior, que os capitais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. Ou seja, no movimento pendular do trabalho, preservados os imperativos destrutivos do capital, oscilamos crescentemente entre a perenidade de um trabalho cada vez mais reduzido, intensificado e mais explorado, dotado de direitos, e uma superfluidade crescente, cada vez mais geradora de trabalho precarizado e informalizado, como via de acesso ao desemprego estrutural (ANTUNES, 2012, p.59).

Nessa direção, segundo Antunes (2012) a flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, a ampliação das terceirizações e da informalidade acabaram por inserir novos elementos no capitalismo brasileiro.

Para o autor, as novas modalidades de exploração intensificada do trabalho, combinadas com um relativo avanço tecnológico em um país dotado de um enorme mercado consumidor tornaram-se elementos centrais da produção capitalista no país. E obviamente, a articulação complexa existente entre financeirização da economia,

neoliberalismo, reestruturação produtiva e as mutações no espaço do trabalho e da empresa não poderiam deixar de afetar profundamente a classe trabalhadora.

Segundo Antunes e Alves (2004), a classe trabalhadora hoje compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção. Para os autores, com a retração do binômio taylorismo/fordismo, ocorreu uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado, dando lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais.

Por outro lado, ocorreu um crescimento do novo proletariado fabril e de serviços em diversas modalidades de trabalho precarizado. Conforme Antunes e Alves (2004), anteriormente, os postos de trabalho mais precários eram prioritariamente preenchidos pelos imigrantes, como os *gastarbeiters* na Alemanha, o *lavoro nero* na Itália, os *chicanos* nos EUA, os *dekasseguis* no Japão, entre outros exemplos. Contudo, hoje, sua expansão atinge também os trabalhadores remanescentes da era da especialização taylorista/fordista, cujas atividades vêm desaparecendo cada vez mais (ANTUNES; ALVES, 2004).

Esta processualidade atinge, também, ainda que de modo diferenciado, os países subordinados de industrialização intermediária, como Brasil, México, Argentina, entre tantos outros da América Latina que, depois de uma enorme expansão de seu proletariado industrial nas décadas passadas, passaram a presenciar significativos processos de desindustrialização, tendo como resultante a expansão do trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado, informalizado etc., além de enormes níveis de desemprego, de trabalhadores(as) desempregados(as) (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 337).

Desse modo, os autores discutem que com a desestruturação crescente do *Welfare State*⁶ nos países do Norte e com a ampliação do desemprego estrutural, os capitais transnacionais implementam alternativas de trabalho crescentemente desregulamentadas, “informais”, como por exemplo as distintas formas de terceirização.

Outro elemento perceptível também elencado pelos autores nas últimas décadas do século XX é a significativa expansão do “setor de serviços”, que inicialmente incorporou parcelas consideráveis de trabalhadores expulsos do mundo produtivo

⁶ Também conhecido como “Estado do Bem-estar”, refere-se a um modo de organização do Estado associado a uma ideia de concessão de bens e serviços públicos como forma de combater às desigualdades sociais; se constituindo também como uma resposta à crise do início do século XX e aos movimentos trabalhistas e ao socialismo soviético.

industrial devido ao amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização.

A partir disso, inicialmente se deu uma forte absorção pelo setor de serviços dos trabalhadores desempregados do mundo industrial. Paralelamente, as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram fortemente o mundo do trabalho nos serviços, que cada vez mais se submete à racionalidade do capital e a lógica dos mercados (ANTUNES; ALVES, 2004). Como exemplo, os autores citam a enorme redução do contingente de trabalhadores bancários no Brasil dos anos de 1990, em função da reestruturação do setor, ou ainda daqueles serviços públicos que foram privatizados e que geraram enorme desemprego.

Além disso, outra tendência mencionada pelos autores é a crescente “exclusão” dos jovens que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que muitas vezes engrossando as fileiras dos trabalhos precários e dos desempregados sem perspectivas de trabalho⁷. Associadamente à “exclusão” dos jovens, Antunes e Alves (2004) salientam também a “exclusão” dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos do mercado de trabalho, dificilmente conseguem reingresso.

Desse modo, os autores apontam uma crescente expansão do trabalho de Instituições Privadas em parceria com o Estado, assumindo uma forma alternativa de ocupação por intermédio de empresas de perfil mais comunitários, motivadas predominantemente pela forma de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, nas quais predominam aquelas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos e que se desenvolvem relativamente à margem do mercado (ANTUNES; ALVES, 2004).

Para os autores, a expansão desse segmento é um desdobramento da retração do mercado de trabalho industrial e de serviços, num quadro de desemprego estrutural. Esta forma de atividade social, movida predominantemente por valores não-mercantis, tem obtido certa expansão por meio de trabalhos realizados no interior das Organizações Não Governamentais (ONGs) e de outros organismos ou associações similares.

⁷ “Exclusão” entre aspas porque em acordo com o debate de Virgínia Fontes (2005), não se trata de exclusão da dinâmica do mercado, pois o capital se alimenta dessa reserva de trabalhador, como pontuou Marx (2002) n’O Capital, para baratear o valor da força de trabalho.

Todavia, trata-se de uma alternativa extremamente limitada para compensar o desemprego estrutural, não se constituindo, para Antunes e Alves (2004) como uma alternativa efetiva e duradoura ao mercado de trabalho capitalista. Com isso, esse setor:

[...] acaba em decorrência de sua próxima gênese e configuração, exercendo um papel funcional ao mercado, uma vez que incorpora parcelas de trabalhadores desempregados pelo capital e abandonados pela desmontagem do *Welfare State*. Se esse segmento tem a positividade de frequentemente atuar à margem da lógica mercantil, parece-nos, entretanto, um equívoco entendê-lo como uma real alternativa duradoura e capaz de substituir a sociedade capitalista e de mercado. Essa alternativa tem o papel, em última instância, de funcionalidade ao sistema (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 340).

Logo, aqueles que foram expulsos do mercado formal de trabalho, estes seres sociais se vêm não mais como desempregados, plenamente excluídos, mas realizando atividades efetivas, dotadas de algum sentido social e útil. Contudo, como citado, os autores alertam que essas atividades são funcionais ao sistema que hoje se mostra completamente incapaz de absorver os desempregados e precarizados, principalmente depois do desmonte do *Welfare State* e dos direitos sociais adquiridos.

A partir desse contexto, as metamorfoses no mundo do trabalho, mesmo que tardia e diferenciada dos grandes centros econômicos, avançaram nos setores sociais, provocando uma intensificação da degradação das condições de trabalho.

Para Carvalho (2014), a corrosão do trabalho é uma das dimensões chave da crise estrutural e sistêmica do capital, com fortes expressões em nações europeias, atingidas nos circuitos da crise, nos Estados Unidos e com fortes repercussões no mundo do trabalho em escala global. É neste cenário que se afirmar a *precarização do trabalho*, que será abordada no próximo tópico.

1.2 Precarização do trabalho

Segundo Druck (2002), a crescente flexibilidade do trabalho, presente em todo o mundo capitalista, evidenciada na subcontratação, no emprego temporário, nas atividades autônomas, na informalidade e em outras formas de trabalho assalariado disfarçadas, representam novas necessidades do sistema, num contexto de hegemonia da lógica financeira, que exige maior mobilidade para os capitais e processos produtivos

menos rígidos e mais flexíveis, estimulados por investimentos e resultados de curto prazo.

De acordo com Druck (2011), o processo de acumulação do capital orienta a sociedade em uma busca insaciável pelo lucro, onde a sua valorização ocorre através do trabalho excedente que garante perpetuação da acumulação. Para a autora, força e consentimento são os recursos que o capital se utiliza para viabilizar esse grau de acumulação a qual se materializa principalmente na imposição de condições de trabalho e de emprego precárias frente à permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo.

Como resposta a essa situação, Druck (2002) indica que a reconfiguração das formas de dominação do trabalho, as formas de ocupação, emprego e desemprego, sintetizadas na flexibilização do trabalho, mostraram, através do exemplo dos trabalhadores japoneses⁸, como o capital, nesse contexto de acumulação flexível, ultrapassa os limites da vida humana, colocando em risco a própria existência de milhões de homens e mulheres que vivem do trabalho.

A precarização do mundo do trabalho [...] pode conduzir ao processo de apagamento no imaginário social dos referenciais de limites biopsicofísicos humanos no trabalho, a exemplo das noções de jornada de oito horas e de horas extras. São marcos construídos e conquistados pelos movimentos sociais e consolidados na regulação social pelo Estado desde meados do século XIX até a era fordista nas décadas de 1950 a 70. A desregulação social em curso é um processo de neutralização e de apagamento das noções desses limites que protegem a vida dos trabalhadores, configurando a perda da razão social do mundo do trabalho (FRANCO; DRUCK, 2008, p.12).

Diante disso, as transformações trazidas pela ruptura com o padrão fordista, segundo Druck (2011), geraram outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho como exigências do processo de financeirização da economia que viabilizaram a mundialização do capital num grau nunca antes alcançado.

Conforme Druck (2011), a precarização social do trabalho está no centro da dinâmica do capitalismo flexível, materializada principalmente na imposição de condições de trabalho e de empregos precários frente à permanente ameaça de

⁸ Sobre isso, Druck (2002) menciona o exemplo japonês ao discutir que nessa “vida flexível”, viver sob risco, sob pressão permanente, num quadro de intensificação e sobrecarga de trabalho, constitui o motivo central do “Karoshi”, que significa morte súbita por excesso de trabalho no Japão.

desemprego estrutural, já que, como a autora salienta, para os trabalhadores é melhor ter qualquer emprego do que nenhum.

Franco e Druck (2008), ao discutir o assunto, elencaram alguns aspectos/tipos de precarização do trabalho⁹ para pensar a temática, sendo eles relacionados ao: i) vínculo e as relações contratuais; ii) organização e condições de trabalho; iii) condições de segurança no trabalho; iv) reconhecimento e valorização; v) representação e organização sindical.

As autoras explicam que são várias dimensões de precarização estreitamente ligadas entre si, que ocorrem simultaneamente e se amplificam, configurando a precarização do trabalho. Assim, como indica Franco e Druck (2008), o mercado de trabalho cada vez mais desregulado, se transforma numa “torre de Babel” que abriga diferentes estatutos de trabalhadores e desabriga a todos, desde os assalariados do núcleo estável até os mais instáveis da cascata de terceirização, além dos desempregados.

Para Carvalho (2014), concretamente, os trabalhadores vivenciam a precarização laboral e a precarização da própria existência, comprometendo a saúde e a perspectiva de vida. Gesta-se, assim, o crescimento e a ampliação da precariedade do trabalho, materializada no desemprego e nos múltiplos processos de precarização, a alastrar-se no conjunto da classe trabalhadora, em seus distintos segmentos e diferentes categorias profissionais.

Segundo a autora, é preciso enfatizar que esta precarização laboral ampliada adentra os diferentes domínios da vida, capturando a própria subjetividade dos trabalhadores, nesta nova ordem do capital.

De acordo com Alves (2010), a precarização do trabalho que ocorre hoje não corresponde apenas a força de trabalho como mercadoria, mas também a “precarização do homem que trabalho”, no sentido de desefetivação do homem como ser genérico. A partir desta discussão, Alves (2010), sinaliza que o novo metabolismo social do trabalho implica nas novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria e nos novos modos de (des)constituição do ser genérico do homem.

⁹ Para uma maior compreensão dos aspectos/tipos de precarização do trabalho, ver: FRANCO; DRUCK. O trabalho contemporâneo: Precarização e saúde mental. In: Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, Mesa-redonda, São Paulo, 2008.

Nesta perspectiva, as novas relações flexíveis de trabalho promovem mudanças significativas no metabolismo social do trabalho, alterando elementos essenciais como a relação “tempo de vida/tempo de trabalho”, espectros da sociabilidade e auto-referência pessoal. Sobre esse aspecto, Alves esclarece que:

A vigência das relações de trabalho flexíveis instaura uma nova condição salarial caracterizada pela mudança abrupta da relação tempo de vida/tempo de trabalho (jornada de trabalho flexível); relação tempo presente/tempo futuro com a ascensão das incertezas pessoais (novas formas de contratação flexível) e estratégias de envolvimento [...] (remuneração flexível). Este novo metabolismo social do trabalho transfigura a troca metabólica entre o homem e outros homens (relações sociais de trabalho e sociabilidade) e entre o homem e ele mesmo (auto-estima e auto-referência pessoal). (ALVES, 2010, p.10).

À vista disso, Alves (2010) aponta que é constituído um processo de conformação do sujeito humano que trabalha, caracterizado pela *quebra* dos coletivos de trabalho, *captura* da subjetividade do homem que trabalha e *redução* do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria.

Na esteira dessas discussões, Linhart (2006) destaca o sentimento de precariedade que assalariados podem experimentar quando são confrontados com exigências cada vez maiores no trabalho e estão permanentemente preocupados com a ideia de nem sempre estar em condições de responder a elas, chamando esse sentimento de “precariedade subjetiva”.

Segundo Linhart (2006), esse sentimento dos trabalhadores faz com eles nunca se sintam verdadeiramente protegidos e seguros de poder conservar seu posto de trabalho. Em outras palavras, seria a sensação de não poder se fixar em suas rotinas profissionais, em suas redes, nos saberes e habilidades acumulados graças à experiência ou transmitidos pelos mais antigos.

Nessa direção, para Viebrantz (2009), a capacidade de adaptação a novas situações, vista as características excludentes da acumulação flexível para a grande maioria dos trabalhadores, passa a significar conformidade a situações mais precárias em todos os sentidos.

Direcionando para a temática da pesquisa, no tocante a educação pública, o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego. Segundo Sampaio e Marin (2004), os problemas ligados à precarização do trabalho escolar não são recentes no país, mas constantes e crescentes.

Sobre isso, as autoras elencam algumas questões que indicaram cercar as condições de formação e de trabalho dos professores, sendo elas: i) necessidade de escolaridade e de professores; ii) salário; iii) condições de trabalho: carga horária de trabalho/ensino, tamanho das turmas, razão professor/alunos e rotatividade/itinerância.

Entre essas questões, as autoras destacam que um elemento bem visível da precarização do trabalho do professor refere-se aos salários baixos recebidos pelo tempo de dedicação às suas funções. Para Sampaio e Marin, a situação salarial brasileira melhorou um pouco com o passar dos anos de atividade docente, por meio dos incentivos dados como adicionais por tempo de serviço ou qualificação.

Contudo, permanecem em posição bem inferior quando comparados com os incentivos dados em outros países. Desse modo, esse se tornou um fator que incide pesadamente sobre a precarização do trabalho dos professores, já que segundo Sampaio e Marin (2004, p.1210), “a pauperização profissional significa pauperização da vida pessoal nas suas relações entre vida e trabalho, sobretudo no que tange ao acesso a bens culturais”.

Em harmonia com a discussão, Oliveira (2004) também destaca que o aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, o arrocho salarial, a ausência de planos de carreira, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público.

Nessa direção, Oliveira (2004) indica que a década de 1990 inaugura um novo momento na educação brasileira em que ocorreram transformações profundas nos seus objetivos, nas suas funções e na sua organização como uma tentativa de adequar-se às demandas a ela apresentadas. As “reformas” que envolveram a América Latina nessa época contribuíram para a demarcação de uma nova regulação das políticas educacionais, repercutindo na gestão escolar e no trabalho docente.

Portanto, as mudanças que envolveram o mundo do trabalho como um todo penetraram na educação pública e contribuíram para uma ressignificação do trabalho docente, criando as condições legais e políticas para encaminhar o redesenho do magistério.

1.3 A contrarreforma do Estado brasileiro e a reestruturação do trabalho docente

Em 1995 teve início no Brasil um processo de *contrarreforma*¹⁰ do Estado brasileiro operada por meio do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (BRASIL, 1995). Conhecida como Reforma Gerencial do Estado, foi executada a nível federal, no governo de Fernando Henrique Cardoso pelo Ministério da Administração e Reforma do Estado – MARE. Com a extinção do MARE, a gestão passou para o Ministério do Planejamento e Gestão, ao mesmo tempo em que estados e municípios passavam também a fazer suas próprias “reformas”.

Com o objetivo de tornar o Estado supostamente mais eficiente, alguns princípios foram definidos, entre eles: Inserir o Brasil no “mundo globalizado”, promover o “estado social”, promover o *accountability* (responsabilização) ou de controle, incentivar a competição administrativa e expandir a lógica do “público não estatal” (COLEMARX, 2016).

Assim, a presente contrarreforma correspondeu em uma redefinição do papel do Estado, que, em linhas gerais, deixou de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social através da via da produção de bens e serviços, para fortalecer-se na função de promotor e regulador.

Com essa finalidade, a “reforma” ocupou-se em abordar as dimensões: i) Institucional-legal: Voltada à descentralização da estrutura organizacional do aparelho do Estado por meio da criação de novos formatos organizacionais, como as agências executivas e regulatórias e as *organizações sociais*¹¹; ii) Gestão: Maior autonomia e a introdução de três novas formas de responsabilização dos gestores – a administração por resultados, a competição administrada por excelência e o controle social – em substituição parcial dos regulamentos rígidos de supervisão e da auditoria, que

¹⁰ De acordo com Medeiros (2005) a reforma do Estado apontada pelos movimentos populares que buscava o alargamento e democratização da esfera estatal e pública, reconhecida na luta pelos direitos sociais que texto o constitucional de 1988 contemplou, deu lugar a uma *contrarreforma* sustentada em cortes orçamentários, marcada pela ênfase à acumulação privada e à orientação para o mercado. Portanto, considera-se contrarreforma tendo em vista o caráter de retrocesso que a constituiu (COLEMARX, 2016). Sobre isso, ler COUTINHO, Carlos Nelson. A época neoliberal: revolução passiva ou contrarreforma? **Revista Rumos**. Marília (SP). v. 49, n. 1, p. 117 – 126, jan/jun, 2012.

¹¹ Segundo Azevedo (2017), organização social é uma qualificação, um título que a Administração outorga a uma entidade privada sem fins lucrativos para que ela possa receber dotações orçamentárias para a realização de seus fins que devem ser necessariamente de interesse da comunidade.

caracterizam a administração burocrática; e iii) Cultural: Mudança de mentalidade, visando passar da desconfiança generalizada que caracteriza a administração burocrática para uma confiança maior, ainda que limitada, própria da administração gerencial (BRASIL, 1995).

A estratégia de transição para uma administração pública gerencial destaca ainda na dimensão “i) institucional-legal”, a *publicização* - transferência do setor estatal para um suposto público não-estatal, onde assumiram a forma de organizações sociais - dos serviços não-exclusivos do Estado, como é o caso da educação, saúde, cultura e pesquisa científica (BRASIL, 1995).

Assim sendo, o Projeto das Organizações Sociais¹² possuiria como objetivo permitir a descentralização de atividades no setor de prestação de serviços não-exclusivos, nos quais não existe o exercício do poder de Estado a partir do pressuposto que esses serviços serão mais eficientemente realizados se, mantendo o financiamento do Estado, forem realizados pelo setor público não-estatal.

Deste modo, o Estado reduz seu papel de executor ou prestador direto de serviços, mantendo-se, entretanto no papel de regulador e provedor ou promotor destes, principalmente dos serviços sociais, como é o caso da educação. Para Ferreira e Abreu (2014), como resultado desse processo pode-se indicar o desmonte dos serviços públicos devido à diminuição do papel do Estado, bem como a intensificação de privatizações, terceirizações e contratações esporádicas, com o objetivo de reduzir os gastos estatais.

Desde a contrarreforma do Estado é crescente a formação de entidades privadas, sem fins lucrativos e de interesse público por parte dos empresários, banqueiros e grupos sociais afins, visando realizar parcerias público-privadas nas perspectivas da responsabilidade social e do investimento social privado (MOTTA, 2016). Grande parte dessas novas organizações foram regulamentadas compondo o conjunto de encaminhamentos privatizantes realizados com a “reforma”.

¹² As organizações sociais foram regulamentadas em duas modalidades: Organizações Sociais de Interesse Público (OSCIP) e Organizações Sociais (OS): Lei n. 9.637, de 15 de maio de 1998. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 maio 1998, que dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências; e Lei n. 9.790, de 23 de março de 1999 que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como organizações da sociedade civil de interesse público, institui e disciplina o termo de parceria, além de outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mar. 1999.

No âmbito da educação pública, dentre essas novas organizações sociais, o “Todos Pela Educação”, criada em 2006 por empresários e banqueiros que se organizaram como classe para fortalecer seu protagonismo na direção política de educação brasileira, tem sido relevante nesse processo.

A nosso ver, dado o estreitamento das fronteiras entre o público e o privado, o processo de mercantilização-privatização que se encaminha possui caráter amplo e insere movimentos fundantes do modo de produção capitalista e do atual padrão de reprodução do capital no Brasil como a busca incessante por novos nichos de mercado educacionais, a formação do trabalhador de educação de “novo tipo” e a administração da “questão social” em vista a reduzir possíveis tensões sociais (MOTTA, 2016).

Segundo Freitas (2012) as propostas político-pedagógicas dos “reformadores” da educação são centralizadas em testes padronizados e em larga escala que enfatizam os processos de gerenciamento da força de trabalho da escola como controle pelo processo, bônus e punições. De acordo com Freitas (2012), trata-se de um neotecnicismo que se estrutura em torno a três grandes categorias: responsabilização, meritocracia e privatização.

Na visão de Magalhães e Motta (2015, p.182), os “empresários e seus respectivos braços sociais e representantes governamentais introduzem ‘pacotes inovadores’ que aprofundam, ainda mais, a massificação da educação brasileira”, pois imprimem as contradições e as limitações da ordem burguesa periférica.

Para além das parcerias público-privadas¹³ para atuarem com projetos políticos pedagógicos privatistas junto às redes estaduais e municipais de ensino, observa-se também um maior protagonismo dos empresários nos encaminhamentos de políticas públicas de educação, sobretudo, com aliados ocupando cargos de poder na aparelhagem do Estado, em todos os entes federativos e em cargos de direção nas secretarias municipais e estaduais, como membros de Conselhos e Fóruns, em cargos no Ministério da Educação, entre outros.

Nessa direção, com a “reforma” do Estado recaída sobre o viés da administração pública gerencial inspirada na administração de empresas, o Plano Diretor (BRASIL, 1995) indica que a legislação que regula as relações de trabalho no setor público é

¹³ Regulamentada pela Lei n. 11.079 de 2004. Institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito da administração pública (BRASIL, 2004).

inadequada, notadamente pelo seu caráter protecionista e inibidor do espírito empreendedor.

Conforme o Plano Diretor (1995), os critérios rígidos de seleção e contratação de pessoal no setor público impedem o recrutamento direto no mercado, sendo preciso reorganizar as estruturas da administração com ênfase na qualidade e na produtividade do serviço público, avançando na adoção de outras formas de gestão pública que implicam na flexibilização da estabilidade do funcionalismo (BRASIL, 1995).

Acerca da flexibilização dos contratos no setor público, é indicado no Plano Diretor (BRASIL, 1995, p.50) o fim da obrigatoriedade do regime jurídico único, permitindo a contratação de servidores celetistas¹⁴ e, também, a flexibilização da estabilidade dos servidores estatutários, permitindo-se a demissão por falta grave, insuficiência de desempenho e excesso de quadros.

Nesse cenário, em relação à organização do trabalho, entre outros elementos, há o predomínio da flexibilização dos contratos trabalhistas que, em muitos casos, tem gerado precarização das condições de trabalho. Tal situação afeta a classe trabalhadora como um todo, inclusive os profissionais do campo educacional, uma vez que o trabalho docente não está dissociado das relações sociais que perpassam a sociedade, pois, embora possua especificidades, apresenta características comuns a outras atividades laborais (FERREIRA; ABREU, 2014, p.130).

Portanto, pode-se dizer que a referida “reforma” abre margem para a intensificação da contratação de professores temporários, permitindo no setor público formas de contratações mais flexíveis, como também influencia a própria reestruturação do trabalho docente como um todo.

Na educação, um dos marcos desse processo no Brasil foi o estabelecimento da Lei de Diretrizes e Bases – LDB, lei nº 9.394/96. Segundo Castro e Lauande (2009), a descentralização foi um dos princípios da “reforma” educacional encontrada na LDB que abriu possibilidades para o redimensionamento do sistema de ensino com o objetivo de aumentar a produtividade e democratizar a educação formal, introduzindo ações que passaram a exigir dos atores educacionais responsabilidades com os resultados.

Desse modo, a promulgação da referida lei possibilitou a emersão da gestão da educação voltada para o atual modelo gerencialista que o Estado brasileiro anunciou em 1995 sob a justificativa de que o novo modelo gerencial seria fundamental para a

¹⁴ Profissionais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

eficiência e qualidade do serviço público. Sobre isso, Macedo e Lamosa (2015) indicam que:

Esses ajustes produziram como efeito a reorganização nas estratégias educacionais, tendo como referência o modelo gerencial de controle de resultados e racionalização dos recursos humanos e materiais, instituindo na administração pública os pressupostos de gestão adotados pelas empresas no mercado, através de instrumentos de regulação do trabalho legitimados sob o pressuposto da eficiência empresarial (MACEDO; LAMOSAS, 2015, p.139).

Concomitantemente, cria-se a ideia de uma “escola eficiente”, que segundo Evangelista e Shiroma (2007), recai na noção empresarial de “fazer mais com menos”. Além disso, a própria repetência no ambiente escolar tem sido observada como produção de desperdício e demanda de retrabalho, pois, na perspectiva gerencial, isso é perda e precisa ser eliminada.

Por isso, a política de classes de aceleração e de inclusão defendida e implementada pelos “reformadores” da educação pode ser vista de outro modo, não apenas como justiça social, direito do aluno, mas como possibilidade objetiva de racionalizar os custos e adquirir mais recursos públicos (EVANGELISTA; SHIROMA, 2007).

Como resultado desse processo, Evangelista e Shiroma (2007) salientam o esgotamento do professor, apontando que os sintomas do sobretrabalho docente podem ser verificados numa longa lista de situações que prenunciam o alargamento das funções docentes como: atender mais alunos na mesma classe, por vezes com necessidades especiais; exercer funções de psicólogo, assistente social e enfermeiro; participar nos mutirões escolares; participação em atividades com pais; atuar na elaboração do projeto político-pedagógico da escola; procurar controlar as situações de violência escolar; educar para o empreendedorismo, a paz e a diversidade; envolver-se na elaboração de estratégias para captação de recursos para a escola, entre outros.

Conforme Oliveira (2004), as mudanças mais recentes na organização escolar apontam para uma maior flexibilidade, tanto nas estruturas curriculares quanto nos processos de avaliação, corroborando com a ideia de que estamos diante de novos padrões de organização também do trabalho escolar.

Na realidade aquela escola tradicional, transmissiva, autoritária, verticalizada, extremamente burocrática mudou. O que não quer dizer que estejamos diante de uma escola democrática, pautada no trabalho coletivo, na participação dos sujeitos envolvidos, ministrando uma educação de qualidade. Valores como

autonomia, participação, democratização foram assimilados e reinterpretados por diferentes administrações públicas, substantivados em procedimentos normativos que modificaram substancialmente o trabalho escolar (OLIVEIRA, 2004, p.1140).

Nessa direção, o grande número de medidas alterando a legislação do trabalho, particularmente durante a segunda metade da década de noventa, ampliou ainda mais as formas de flexibilização da contratação da força de trabalho, acarretando um aumento do número de docentes nas escolas públicas sob formas de crescente precarização.

2 O PROFESSOR TEMPORÁRIO

Segundo Souza (2013) não só a modernização do sistema produtivo, mas também a dos sistemas educacionais públicos no Brasil (estaduais e municipais), reforçaram continuamente a necessidade de competitividade e produtividade. A sombra da precarização, dos sistemas de avaliações e do desemprego inseriram uma questão contraditória até então na carreira pública, já que trabalhar no setor público era sinônimo de estabilidade no emprego.

De acordo com a autora, o setor público era caracterizado como um dos setores que o seu ingresso ocorria mediante concurso público, geralmente com prova escrita e análise de currículo, onde a sua aprovação e convocação possibilitava estabilidade profissional e plano de carreira, principalmente se tratando da categoria docente para atuação na educação pública.

Sobre isso a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), indica no artigo 206, inciso V, que o ensino deverá ser ministrado com base na 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; Sendo reforçado também essas indicações na Lei de Diretrizes e Bases – LDB, escrita na forma da lei nº 9.394, como previsto:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

Como previsto pela Constituição de 1988 e a LDB, o ingresso para a carreira do magistério no setor público deveria ser exclusivo via concurso público. Inclusive, segundo a LDB (BRASIL, 1996), artigo 85: “Qualquer cidadão habilitado com a titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para

cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado, por mais de seis anos”.

Observando esses fatos, ao refletir sobre a temática, surgiu o questionamento de como a contratação temporária vem sendo utilizada frequentemente em alguns lugares, conforme algumas pesquisas indicam (FERREIRA, 2013; BASÍLIO, 2011; GOMES, 2014). Ao buscar o respaldo legislativo de tal situação, embora o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal determine que a investidura em cargo ou emprego público exige aprovação prévia em concurso público, o inciso IX permite a realização de contratações atípicas, a fim de atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, como previsto na constituição:

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).

Contudo, mesmo que tal situação seja prevista, a categoria docente vem indicando que tal medida é abusiva, uma vez que não oferta para esses professores um plano de carreira, e muitas vezes, também não disponibilizam as condições trabalhistas adequadas, como garantia do piso salarial, direito a hora-atividade, férias, décimo terceiro, entre outros.

Segundo Vieira e Maciel (2011), esses profissionais geralmente possuem as mesmas funções dos professores efetivos, enquanto que o seu salário e direitos trabalhistas são inferiores. Essa realidade degradante, segundo as autoras, acaba por impulsionar o professor temporário a buscar ou manter, paralelamente, outros empregos, seja como docente ou não. Assim, este educador vive uma constante preocupação por não possuir um emprego fixo, na qual Milani e Fiod (2008, p.86) refletem que o “professor temporário vive como um nômade em busca de trabalho, um ser descartável segundo a legislação, portanto, compelido ao desemprego”.

Para além das condições degradantes de sobrecarga profissional e baixos salários, conforme Milani e Fiod (2008), os professores temporários ainda sofrem pela falta de reconhecimento e valorização social. Com isso, todas as questões apresentadas demonstram o quanto essa categoria vem sendo precarizada, entretanto, o medo pelo

desemprego e a necessidade de assegurar a sobrevivência faz com que estes profissionais acabem por aceitar as determinadas situações mencionadas (MILANI; FIOD, 2008).

Ferreira e Abreu (2014) ao discutir esse tipo de contratação, apresentam um quadro preocupante das variáveis condições de trabalho dos docentes temporários, como: atuação em área distinta da formação profissional; formação inadequada ou inconclusa; grande quantidade de escolas e elevada carga horária de trabalho; desenvolvimento de ocupações profissionais extras; distinção/discriminação no local de trabalho; ausência de sindicalização e participação de organizações e lutas de classe; insegurança; incerteza quanto ao futuro profissional; instabilidade no emprego; rotatividade; e desvalorização profissional e social.

Diante disso, estudos vêm apresentando como a real hipótese do crescimento nesse tipo de contratação, um forte interesse político e econômico por parte dos governos, pois, geralmente, os professores temporários ganham menos do que os professores efetivos, possuem a carga horária mais alta e não possuem os mesmos direitos trabalhistas que os professores concursados e efetivos possuem (SOUZA, 2011; GOMES, 2014).

Assim, a questão da contratação temporária de professores na educação pública não é uma novidade no ambiente escolar, embora nos últimos anos ela tenha ganhado um destaque a mais em pesquisas e eventos acadêmicos. Com a finalidade de compreender como as discussões relacionadas a temática estavam se desenvolvendo no país, realizamos um levantamento bibliográfico, a qual apresentamos no próximo tópico.

2.1 Levantamento bibliográfico professor temporário

Primeiramente, ao realizar o levantamento foram selecionadas publicações acadêmicas que enfocavam diretamente os professores contratados para ministrar aulas nas redes estaduais de ensino básico, deixando de fora os trabalhos que apenas mencionavam superficialmente a existência desse tipo de contratação e não se

aprofundava na temática, bem como os trabalhos relacionados ao ensino superior ou a cursos técnicos.

Tais documentos foram localizados na internet ao utilizar palavras-chave relacionadas à temática da pesquisa, como: “Professor temporário”, “professor contratado” e “contratação de professores”. Sendo os sites utilizados: Scielo, banco de teses e dissertações da Capes, Google Acadêmico e dissertações e teses do Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ.

Desse modo, no primeiro momento as pesquisas foram elencadas em um quadro com as informações: i) Rede Estadual; ii) Título da pesquisa; iii) Ano; iv) Autor; e v) Tipo de produção.

Quadro1 – Levantamento bibliográfico sobre professores temporários da rede estadual

Rede Estadual	Nome	Ano	Autor	Tipo
AL	Monitores e a precarização do trabalho docente em Alagoas: Histórias de vida	2012	Manuella Souza de Oliveira; Laura Cristina Vieira Pizzi	Artigo
AL	Proletarização e precarização do trabalho docente: os/as monitores/as em alagoas	2013	Manuella Souza de Oliveira; Laura Cristina Vieira Pizzi	Artigo
AL	O professor-monitor e suas implicações no trabalho docente na rede pública de ensino de Alagoas	2014	Thayse Ancila Maria de Melo Gomes	Artigo
CE	A figura do professor com contrato temporário: um estudo de caso no Colégio Liceu do Conjunto Ceará	2006	Maria José Marques	Dissertação
CE	Professores em regime de contrato temporário: uma análise do impacto no rendimento dos alunos das escolas públicas estaduais do Ceará	2014	Cláudio Bento do Nascimento	Dissertação
MA	A precarização do trabalho docente no Maranhão: considerações sobre o contrato temporário	2014	James Dean Brito Bastos, Maria José Cardozo	Artigo

PB	Qualidade da educação pública: perspectivas do professorado do ensino médio do quadro permanente e temporário na paraíba	2014	André Augusto Diniz Lira; Edwirde Luiz Silva	Artigo
PR	Precarização do trabalho docente nas escolas públicas do Paraná (1990-2005)	2008	Noeli Zanatta Milani; Edna Garcia Maciel Fiod	Artigo
PR	Estado, funcionalismo público e precariedade laboral no brasil: o caso do professor temporário da rede estadual pública do Paraná	2010	Marcelo Nogueira de Souza	Artigo
PR	Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná	2011	Marcelo Nogueira de Souza	Dissertação
PR	A Escola e as Condições do Trabalho Docente: um retrato de Maringá	2013	Rafael Adilio Silveira dos Santos	Artigo
PR	O fenecer da educação capitalista: estudo das condições dos trabalhadores temporários da educação (acts) no ensino público de Florianópolis	2013	Diego Bernard Varella de Castro Latorre	Dissertação
PR	Contratação temporária de professores pela secretaria de estado da educação do paraná através do processo seletivo simplificado – PSS	2013	Larissa Christina Bassler Vieira; Mariane Yuri Shiohara	Artigo
PR	Os professores temporários da educação básica da rede pública estadual do paraná: a flexibilização das contratações e os impactos sobre as condições de trabalho docente	2013	Denize Cristina Kaminski Ferreira,	Dissertação
PR	Professores temporários: flexibilização das contratações e condições de trabalho docente	2014	Denize Cristina Kaminski Ferreira, Claudia Barcelos de Moura Abreu	Artigo
PR	Trabalho docente e subjetividade: a condição dos professores temporários (pss) no paraná	2014	Everson Araujo Nauroski	Tese

PR	Políticas públicas de educação no paraná: as condi�es de trabalho de professores temporários e o efeito-território na aloca�o de docentes como variáveis de análise	2016	Marcelo Nogueira de Souza	Tese
PR	Políticas públicas de educa�o no paraná: contrata�o e condi�es de trabalho de professores temporários como variável de análise	2016	Marcelo Nogueira de Souza	Artigo
RS	A precariza�o do trabalho docente na rede estadual de educa�o do Rio Grande do Sul: a contrata�o temporária de professores como flexibiliza�o das rela�es de trabalho	2014	João Genaro Finamor Neto	Artigo
SP	Representa�es de professores temporários de língua inglesa: um não lugar ou exclusão?	2012	Silvelena Cosmo Dias; Celina Aparecida Garcia de Souza Nascimento	Artigo
SP	Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária	2016	João Batista Silva dos Santos	Disserta�o
SP	Situa�o de emprego e o processo de trabalho docente na escola pública paulista	2011	Juliana Regina Basilio	Artigo
SP	A representa�o do professor temporário de língua inglesa sobre si: construindo identidades	2013	Silvelena Cosmo Dias	Artigo
SP	A reestrutura�o do trabalho docente: precariza�o dos professores temporários na rede pública de ensino do estado de São Paulo	2015	Ricardo Da Silva Moreira	Artigo
SP	A forma�o des(continuada) dos professores temporários , provisoriedade e qualidade de ensino	2010	Luiz Carlos Novaes	Artigos
-	Memória e trajetória do trabalhador temporário em educa�o: saberes e autonomia ou submissão?	2008	Rosalir Viebrantz	Artigo
-	A contrata�o de professores temporários nas redes públicas estaduais de ensino no Brasil	2016	Thayse Ancila Maria De Melo Gomes; Vânia Cardoso Da Motta;	Artigo

			Jessyca Caroline	
-	Discurso de professores temporários de língua inglesa: identidade e representação	2011	Silvelena Cosmo Dias	Artigo
-	A contratação temporária de docentes na rede pública de ensino: análise das decisões judiciais do supremo tribunal federal (2003 - 2012)	2015	Isabela Rahal De Rezende Pinto	Artigo

Fonte: Elaboração própria, com base no Scielo, banco de teses e dissertações da Capes, Google Acadêmico e dissertações e teses do Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ.

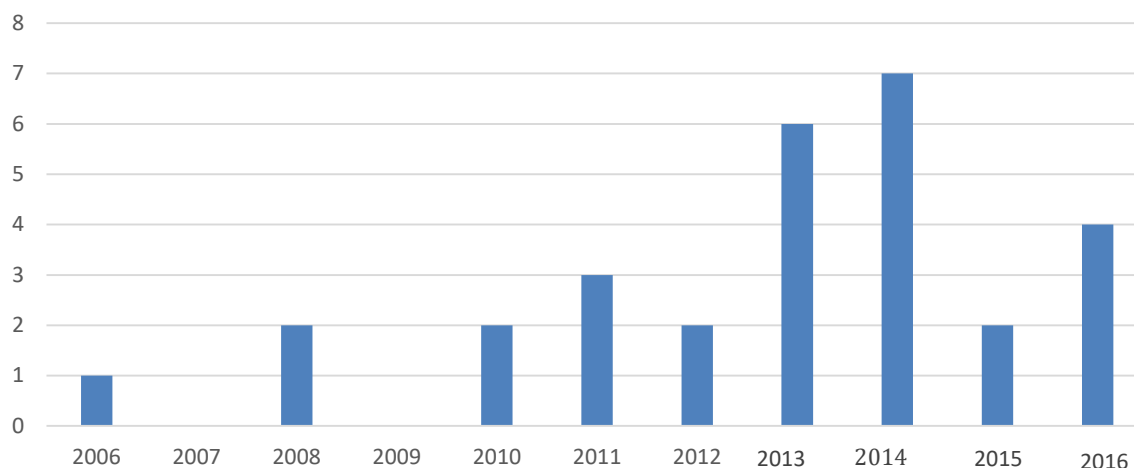
No total, foram localizados 29 trabalhos acadêmicos distribuídos em 21 artigos, 6 dissertações e 2 teses, sendo ausente até o momento monografias que abordem a temática na sua centralidade. Além dessas pesquisas elencadas, possivelmente outras não foram localizadas através do levantamento realizado pela internet¹⁵. Isso se explica pelo fato de que na internet, por mais que haja um amplo potencial de condensar e disponibilizar informações, nem sempre é possível encontrar com precisão todos os dados almejados, seja por causa de uma falha do pesquisador no uso dos mecanismos de pesquisa, ou pelo próprio site de busca que não localizou com exatidão a informação solicitada, além da possibilidade da existência de pesquisas que não foram publicadas na internet.

Ao constatar as pesquisas selecionadas, foi possível perceber que a maioria das publicações segue o padrão de abordar a realidade de uma determinada rede estadual específica, como foi o caso das 25 pesquisas (representando 86% do total) que se relacionaram com as redes estaduais de Alagoas, Ceará, Paraíba, Paraná, Maranhão, Rio Grande do Sul e São Paulo.

Com a finalidade de compreender a evolução da produção sobre a temática, buscou-se também não só identificar a natureza da produção, mas também o ano, chegando nos seguintes dados:

¹⁵ Caso conheça ou possua alguma pesquisa que se encaixe nesse levantamento, com data de publicação até 2016, enviar para o email thymelog@gmail.com, para atualização da tabela e inclusão em futuras publicações.

Gráfico 1 – Distribuição das pesquisas referentes aos professores temporários por ano

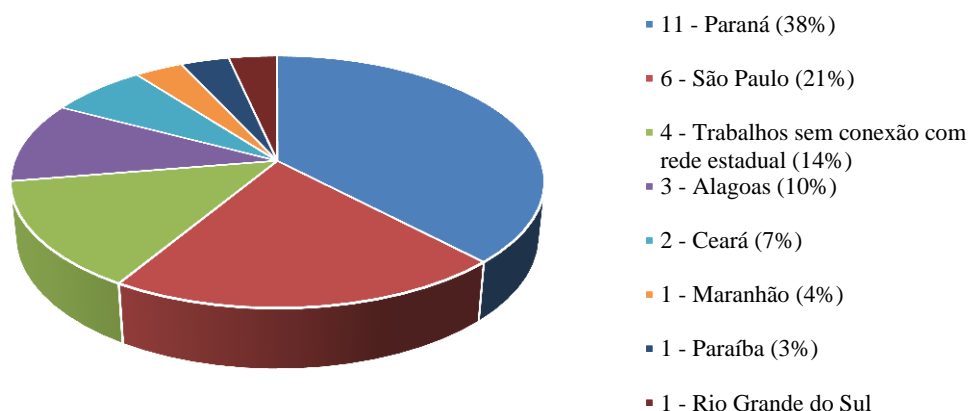


Fonte: Elaboração própria, com base no Scielo, banco de teses e dissertações da Capes, Google Acadêmico e dissertações e teses do Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ.

Como apresentado, ocorreu uma evolução do número de publicações referente a contratação de professores ao longo dos anos, o que indica um crescente interesse pela temática, principalmente a partir de 2010, onde anteriormente só existiam 5 trabalhos, e a partir de 2011 a produção passou para 24 pesquisas, sendo o ano de 2014 o ano em que mais foi produzida pesquisa na área.

Contudo, embora seja crescente o interesse de pesquisadores pela temática, as discussões da contratação de professores ainda estão se consolidando, sobretudo pelo pouco tempo e o número reduzido de pesquisas na área, exemplo disso é que apenas localizamos pesquisas referentes a 6 redes estaduais, das 27 existentes.

Gráfico 2 - Quantidade dos trabalhos por relação com secretaria estadual de ensino



Fonte: Elaboração própria, com base no Scielo, banco de teses e dissertações da Capes, Google Acadêmico e dissertações e teses do Programa de Pós-graduação em Educação da UFRJ.

Além disso, também foi observada a existência de trabalhos que abordavam apenas uma rede estadual de contratação, não existindo outras pesquisas¹⁶ que relacionem redes ou regiões. Sendo assim, a abordagem dessa pesquisa se torna inédita ao proporcionar um panorama nacional das condições trabalhistas e dos níveis de contratação existentes em cada rede, dado que ainda não vem sendo apresentado.

Nessa sentindo, entre as redes estaduais mencionadas, o estado do Paraná atualmente concentra a maior quantidade de produções relacionadas a temática com o total de 11 trabalhos acadêmicos publicados, na qual Marcelo Souza ganha destaque por possuir uma quantidade maior de artigos publicados (SOUZA, 2010; 2011; 2016a; 2016b) e pela sua trajetória, atrelando sua dissertação (SOUZA, 2011) e tese (SOUZA, 2016) ao caso do professor temporário na rede estadual de ensino do Paraná.

Ao observar a pesquisa de Souza e de outros autores do Paraná, constatou-se que em todos os trabalhos o relato da precarização das condições de trabalho dos professores temporários do Paraná era evidente. Portanto, não só as pesquisas relacionadas à rede estadual do Paraná indicaram a existência de precarização, mas todas as outras pesquisas elencadas, indicando um consenso entre os pesquisadores a problematização desse tipo de contratação.

Sobre isso, Santos (2013) salienta que a contratação temporária traz uma série de inseguranças ao trabalhador da educação como a instabilidade e o não pagamento de direitos por tempo de serviço no estado.

Além do salário, a condição de professor temporário limita o acesso do profissional a outros direitos, como um plano de saúde oferecido somente aos estatutários e a falta de perspectiva de uma carreira com acréscimos salariais ou licenças especiais por tempo de serviço. O contrato temporário expõe o professor a uma situação de insegurança, pois não há como saber se no próximo ano conseguirá uma vaga, um novo contrato de trabalho, sem contar o desamparo e a falta de salário no período de férias onde não vigora nenhum contrato. Dadas às condições de trabalho, o salário e o contrato temporário, não há como o professor não se caracterizar como alguém em um serviço precarizado e desvalorizado (SANTOS, 2013,p.121.).

Portanto, para o autor, todas as condições adversas na profissão de um professor, principalmente aos ligados à rede pública, o levam a uma desmotivação, a incerteza na continuidade da área e a dúvida de até quando será possível aguentar. Assim, o docente

¹⁶ A única publicação localizada até o momento com essa abordagem foi o artigo que publicamos com alguns dados iniciais desta pesquisa (GOMES, MOTTA, VIEIRA, 2016). Como o artigo compõe um desdobramento desta dissertação, optamos por fazer referência a pesquisa como um todo.

contratado é caracterizado como um trabalhador com menos direitos, que convive com a instabilidade e que está mais vulnerável a uma maior exploração do trabalho, a qual permite-se ao Estado alocar esse trabalhador em qualquer posto de trabalho, remanejando ou demitindo a qualquer momento (NETO, 2014).

Segundo Ferreira e Abreu (2014), o trabalho docente, de um modo geral, sofre atualmente um processo contínuo de desvalorização e precarização, principalmente no que se refere à questão salarial e às condições de trabalho. Entretanto, os diversos vínculos empregatícios existentes no âmbito do magistério público culminaram em uma estratificação e fragmentação da categoria, o que dificulta o desenvolvimento de ações que possam modificar essa realidade de precarização.

Desse modo, embora efetivos e temporários sejam professores da rede estadual, por possuírem diferentes vínculos trabalhistas, não comungam dos mesmos interesses e não lutam pelos mesmos ideais, o que enfraquece o poder reivindicatório e a organização da categoria (FERREIRA; ABREU 2014).

Mesmo com essas problemáticas, os professores temporários têm protagonizado mobilizações, sendo identificadas o uso da greve em alguns estados como o Ceará (FAHEINA, 2016), Distrito Federal (SINPRO-DF, 2015) e São Paulo (SANTIAGO, 2015). Arelado a essas mobilizações, foram localizados também relatos de que os professores temporários estavam sendo perseguidos por aderirem às manifestações.

Uma das unidades federativas em que isso foi mencionado foi o Distrito Federal, que segundo o SINPRO-DF (2015) começou a perseguir professores temporários e a cassar o direito deles de participar de atividades do sindicato. Para o SINPRO-DF (2015), desde que os professores realizaram uma manifestação contra a retirada dos reajustes salariais de várias categorias, em especial o do magistério, os professores do contrato temporário têm recebido notificações das gestões das Regionais de Ensino proibindo-os de participar de paralisações.

Conforme o SINPRO-DF (2015), em documento emitido pela Secretaria do Distrito Federal, foi indicado que os professores de contrato temporário não poderiam aderir a essa prática, pois são contratados para suprir a falta de efetivos, inclusive quando nessas situações de falta por greve dos professores concursados.

Segundo APEOC (2016), o direito de greve é assegurado pela Constituição Federal a todos os trabalhadores, incluindo aos contratados temporariamente. Ou seja,

quando se trata de uma paralisação de atividades dentro dos limites legais é assegurado a todos trabalhadores participarem do movimento sem sofrerem qualquer tipo de represália. O Parágrafo Único do art. 7º da Lei de greve assegura ainda que é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos (APEOC, 2016).

Todavia, uma das Secretarias que resolveram contratar professores para substituir os educadores grevistas foi a Secretaria de Educação de Santa Catarina (G1 SC, 2015). Em seguida, o Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJSC) concedeu liminar determinando a suspensão imediatamente da contratação de professores temporários para substituir profissionais em greve.

Nessa direção, segundo Ferreira e Abreu (2014), não há uniformidade nas formas de tratamento dos professores temporários e nem para sua contratação temporária no Brasil, visto que a Constituição Federal determina que cada ente federado elabore leis para disciplinar a contratação em regime especial, o que acaba gerando situações ainda mais precárias em alguns estados do país, intensificando a fragmentação da categoria.

Embora a legislação no país sempre tenha feito referência à necessidade de aprovação em concurso público para ingresso de docentes na educação pública, as brechas na lei que regulamentam a admissão de temporários eram [e ainda são] constantes, a fim de garantir o atendimento de necessidades de excepcional interesse público. Pode-se depreender também que, nos primórdios da implantação de um sistema educacional no país, a causa das contratações temporárias era, sobretudo, a carência de docentes habilitados; entretanto atualmente esse fenômeno possui determinações diferentes, visto que, muitas vezes, aprovados em concurso público permanecem como temporários por anos (FERREIRA; ABREU, 2014, p. 135).

Para Ferreira e Abreu (2014), dentre as principais causas para justificar que o professor temporário aceite esse tipo de contratação, mesmo sabendo da insegurança do seu vínculo empregatício, é o fato de que o contrato em regime especial é visto, muitas vezes, como uma possibilidade de ingresso na carreira, sobretudo para os graduandos e recém-formados; além disso, esta é uma das formas mais fáceis de inserir-se no Estado, diante da ausência de concursos. Portanto, a autora aponta que em alguns casos o professor não percebe a precariedade de seu vínculo, entendendo-o como uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho, devido à necessidade de sobreviver, por constituir uma classe que efetivamente vive do seu trabalho.

Entretanto, ainda conforme Ferreira e Abreu (2014), embora seja possível perceber que há inúmeras variáveis que justifiquem o fenômeno da contratação precária, em última instância, podemos inferir que o fator econômico é determinante nessa prática, pois a admissão de temporários torna-se mais econômica para o Estado em longo prazo, uma vez que estes profissionais não têm acesso aos planos de carreira, às progressões e gratificações.

Segundo Ferreira e Abreu (2014), a contratação temporária permite reduzir as despesas estatais com pagamento de pessoal, em conformidade com as tendências neoliberais de minimização de gastos nas áreas sociais, porém os trabalhadores arcam com as principais consequências dessa opção política do Estado, sendo severamente impactados por essa situação, tendo suas contratações precarizadas, assim como suas condições de trabalho, o que incide negativamente sobre suas vidas e carreiras. Trata-se, pois, de uma forma de contratação prejudicial para o professor temporário, que não usufrui dos mesmos direitos e benefícios que os estatutários, muito embora ambos trabalhem lado a lado nas escolas públicas da rede estadual.

É um regime de trabalho que não garante estabilidade profissional, pois, ao término do contrato, o docente se torna um desempregado, necessitando aguardar o próximo ano letivo, sem saber se conseguirá emprego e para qual escola irá, não recebendo remuneração neste período, o que se configura uma situação de desvalorização para esse profissional e de precarização das suas condições trabalhistas (FERREIRA; ABREU, 2014, p.137).

De acordo com as autoras, o fato de o Estado recorrer à contratação temporária como forma de poupar gastos deve ser analisado no âmbito do fenômeno do neoliberalismo e da reestruturação produtiva, visto que essa prática traz graves consequências para o trabalhador.

Isso representa um problema notável para a educação pública, pois, o crescimento da contratação desse tipo de professor traz consigo elementos que intensificam a precarização do trabalho docente e naturalizam possíveis mudanças na carreira. Em outras palavras, o uso recorrente desse tipo de contratação indica que, sorrateiramente, pôs-se em processo a reestruturação privatista das redes públicas de ensino nos marcos da contrarreforma do Estado, reduzindo responsabilidades e gastos públicos, em especial nos gastos com pessoal, o que exige maior controle sobre o trabalho docente.

3 A CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS NO BRASIL

Nesta seção abordaremos os procedimentos metodológicos utilizados para identificar as condições de trabalhos e os níveis de contratação das redes estaduais que foram utilizados. Para desenvolver a temática apresentada, este estudo se constituiu como uma pesquisa documental, que, segundo Pimentel (2001), possui como procedimento a investigação de documentos, extração de análises, organização e interpretação dos conteúdos reunidos no levantamento de dados.

Em vista disso, a presente pesquisa utilizou-se dos documentos dos processos seletivos para contratação de professores temporários para atuação nas redes estaduais públicas de ensino no país e os microdados referentes ao tipo de contratação dos professores das redes estaduais do Censo Escolar do INEP, ambos com recorte temporal de 2013 a 2015.

Por meio desses documentos, foram apresentadas a quantidade de professores temporários e efetivos existentes, indicando que atualmente existem 9 estados brasileiros em que mais de 50% dos professores da rede estadual são temporários; bem como informações relacionadas a 29 processos seletivos abertos durante o período de 2013 a 2015 para contratação desses profissionais, referentes a: 1) Método de seleção para ingresso; 2) Duração do contrato; 3) Valor hora/aula.

3.1 Níveis de contratação de professores temporários por rede estadual

Como mencionado anteriormente, com o intuito de identificar a quantidade e a percentagem de professores temporários e efetivos por rede, utilizamos o Censo Escolar, que corresponde a um levantamento de dados estatísticos educacionais de âmbito nacional realizado todos os anos e coordenado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

Elaborado com a colaboração das secretarias estaduais e municipais de educação e com a participação de todas as escolas públicas e privadas do país, segundo o INEP (2015), trata-se de um instrumento relevante de coleta de informações da educação básica que abrange diferentes etapas e modalidades de ensino, sendo elas: ensino regular (educação Infantil e ensinos fundamental e médio), educação especial, educação

de jovens e adultos (EJA) e educação profissional (cursos técnicos e cursos de formação inicial continuada ou qualificação profissional).

Formado por microdados¹⁷, o Censo Escolar possui informações relacionadas aos estabelecimentos de ensino, turmas, alunos, docentes, movimento e rendimento escolar. No país, o INEP é o maior produtor de microdados relativos à educação, possuindo como principais bases o Censo Escolar, Censo da Educação Superior, Prova Brasil, Saeb e Enem (QEDU, 2016).

Dessa maneira, as bases de microdados estão organizadas no formato CSV., de modo a serem compreendidas por *softwares* específicos para os processos de tratamento e cálculos estatísticos das informações, na qual o acesso aos microdados do Censo Escolar pode ser realizado pelo *site* oficial do INEP: www.portal.inep.gov.br/basica-levantamento-microdados.

Ou seja, embora os microdados estejam disponíveis livremente para *download* pela população geral, os dados não estão prontos para serem acessados, necessitando serem manipulados para o direcionamento da informação que o pesquisador deseja.

Portanto, o seu acesso e compreensão necessitam de noções técnicas de estatística e de *software* de banco de dados, o que pode se tornar um desafio para pessoas inexperientes no assunto, dificultando consideravelmente o acesso ao Censo Escolar pela população. Todavia, é importante reconhecer que o INEP, ao longo dos últimos anos, tem realizado um esforço em facilitar o acesso aos microdados, principalmente pela disponibilização de instruções fundamentais para a extração e manipulação dos mesmos, e orientações para abrir os arquivos em três *softwares* diferentes, sendo eles: R Project, IBM SPSS *Statistic* e SAS System.

Com o arquivo do Censo Escolar disponibilizados para *download*, o material se encontra organizado em quatro tipos de pastas: i) Dados: Correspondem aos Microdados, que são agrupados em docentes, escola, matrícula e turmas¹⁸; ii) Leia-me: Traz instruções para a correlação, extração e manipulação dos Microdados, se tornando uma espécie de “manual do usuário” que apresenta os chamados Dicionários das

¹⁷ Segundo Qedu (2016), os microdados correspondem a menor fração de um dado e a partir da sua agregação é construída a informação, podendo estar relacionado a uma pesquisa ou avaliação.

¹⁸ Devido à amplitude dos Microdados disponibilizados na pasta Dados, os arquivos foram divididos por região geográfica (Norte, Nordeste, Sudeste, Sul e Centro-Oeste), tanto para as variáveis de Matrículas, quanto para as de Docentes.

Variáveis¹⁹; iii) Filtros da educação básica: Documento que norteia o usuário na obtenção de dados e em sintonia com os valores publicados nas *Sinopses Estatísticas*²⁰ do INEP, elencando os principais filtros e funções que devem ser aplicados. iv) Anexos: Tabelas e informações adicionais.

Nessa direção, entre os programas de estatísticas que são utilizados para acesso e manuseio dos microdados, optamos pelo *software IBM SPSS Statistic 20*, pelo seu *layout* simples e pela disponibilização de informações como tutoriais e dúvidas sobre procedimentos. Desse modo, para a identificação dos níveis de contratação de professores temporários por rede estadual foi utilizado o banco de dados referentes aos docentes e a variável relacionada a situação funcional/regime de contratação/tipo de vínculo²¹, que no ano de 2015 correspondia a variável TP_TIPO_CONTRATACAO, e nos anos de 2014 e 2013 correspondia a variável ID_TIPO_CONTRATACAO.

Como os dados referentes aos professores terceirizados e contrato CLT não são tão expressivos para este estudo²², apenas utilizaremos os dados relacionados aos professores temporários, que é objeto de pesquisa deste trabalho, e aos professores efetivos, para comparação.

Assim, para acessar os dados foram utilizadas as instruções disponibilizadas no arquivo “Leia-me” (INEP, 2015, p.12), no tópico 3, denominado “orientações para abrir os arquivos CSV no *software IBM SPSS*”. Desta maneira, os bancos de dados utilizados foram: DOCENTES_NORTE, DOCENTES_NORDESTE, DOCENTES_CO, DOCENTES_SUL e DOCENTES_SUDESTE, para os anos 2013, 2014 e 2015. Como em cada censo escolar existem 5 bancos de dados diferentes correspondentes às 5 regiões, no total foram abertos 15 bancos.

¹⁹ Na estatística, variável correspondem a qualquer característica que se possa atribuir a algo, como um número, palavra ou categoria. Já os dicionários de variáveis, como o próprio nome indica, é um documento que oferece informações sobre as variáveis existentes em cada banco de dado, indicando o que ela significa e as categorias existentes.

²⁰ A Sinopse Estatística corresponde a um documento de síntese do Censo Escolar, que apresenta as principais estatísticas, trabalhadas e disponibilizados em tabelas compiladas, educacionais das redes públicas e privada sobre escolar, turmas, corpo docente e matrícula (INEP, 2016). Como a sinopse não aborda todas as informações, optamos por utilizar o próprio Censo Escolar, que é a fonte direta.

²¹ Essa variável possui as categorias: 1 - Concursado/efetivo/ estável 2 - Contrato temporário 3 - Contrato terceirizado 4 - Contrato CLT.

²² Segundo o último Censo Escolar (INEP, 2015) existem 1.200 professores terceirizados e 3.453 professores contratados CLT nas redes estaduais do Brasil.

Para socializar os procedimentos utilizados, foi desenvolvido um quadro com o roteiro do processo de “tratamento” dos Microdados e o direcionamento para as especificidades desta pesquisa, como apresentado:

Quadro 2 – Procedimentos utilizados no SPSS para extração das informações desta pesquisa

Função utilizada	Instruções
Selecionar casos	Dados → Selecionar casos → Se a condição... → <i>Incluir conjunto de variáveis</i> → Excluir casos → ok. 2015: TP_TIPO_TURMA < 4 AND TP_TIPO_DOCENTE = 1 AND TP_DEPENDENCIA = 2 2014 e 2013: FK_COD_TIPO_TURMA < 4 AND ID_TIPO_DOCENTE=1 AND ID_DEPENDENCIA_ADM = 2
Identificar casos duplicados	Dados → Identificar casos duplicados → Selecionar casos → <i>Incluir variável</i> → ok. 2015: CO_PESSOA_FÍSICA 2014 e 2013: FK_COD_DOCENTE Instrução 2: Dados → Selecionar casos → Se a condição... → <i>Incluir variável</i> Primarylast = 1 → Excluir casos → ok
Dividir	Dados → Dividir arquivo → Selecionar “comparar grupos” → <i>Incluir variável</i> → Ok. 2015: CO_UF 2014 e 2013: FK_COD_ESTADO
Fazer análise de frequência	Analisar → Estatísticas descritivas → Frequências... → <i>Incluir variável</i> → Continuar → Ok. 2015: TP_TIPO_CONTRACAO 2014 e 2013: ID_TIPO_CONTRACAO

Fonte: Elaboração própria.

No total foram utilizadas quatro funções no IBM SPSS com a finalidade de: i) Selecionar casos: Separar apenas os professores que atuam na rede estadual; ii) Identificar casos duplicados: Como professores podem atuar em mais de uma escola diferente, foi necessário identificar esses casos duplicados e elimina-los, a fim de contabilizar o professor uma única vez; iii) Dividir: Função utilizada para dividir os professores por estado; iv) Fazer análise de frequência: Etapa final para gerar a análise e coletar os dados.

De um modo geral, os procedimentos descritos serviram para a construção de três tabelas referentes à quantidade numérica e à percentagem de professores efetivos e temporários correspondentes a cada ano, e a elaboração de um gráfico para a condensação das informações localizadas, a fim de facilitar a visualização dos dados.

Tabela 1 – Professores efetivos e temporários das unidades federativas brasileiras em 2015, por região, em número absoluto e por porcentagem

Nº UF	Unidade Federativa	Professores Efetivos		Professores Temporários	
		Quantidade numérica	Porcentagem	Quantidade numérica	Porcentagem
Norte					
11	Rondônia	6.550	90,03 %	725	9,97 %
12	Acre	2.321	35,65 %	4.188	64,35 %
13	Amazonas	9.449	60,11%	6.270	39,89 %
14	Roraima	2.285	53,07 %	2.020	46,93 %
15	Pará	14.301	85,39%	2.445	14,61 %
16	Amapá	5.384	74,44 %	1.848	25,56 %
17	Tocantins	3.868	55,10 %	3.151	44,90%
Nordeste					
21	Maranhão	11.968	64,88 %	6.476	35,12 %
22	Piauí	4.038	35,98 %	7.182	64,02 %
23	Ceará	7.754	41,18 %	11.075	58,82 %
24	Rio Grande do Norte	7.333	88,73 %	931	11,27 %
25	Paraíba	10.471	69,64 %	4.563	30,36 %
26	Pernambuco	10.947	49,88 %	10.998	50,12 %
27	Alagoas	1.142	17,63 %	5.335	82,37 %
28	Sergipe	5.971	98,02 %	120	1,98 %
29	Bahia	24.164	66,02 %	12.437	33,98 %
Sudeste					
31	Minas Gerais	40.393	42,07 %	55.607	57,93 %
32	Espírito Santo	3.413	26,38 %	9.524	73,62 %
33	Rio de Janeiro	39.955	97,40 %	1.063	2,6 %
35	São Paulo	130.199	83,00 %	26.650	17 %
Sul					
41	Paraná	34.652	68,39 %	16.010	31,61 %
42	Santa Catarina	10.727	44,84 %	13.193	55,16 %
43	Rio Grande do Sul	31.814	65,84 %	16.499	34,16 %
Centro Oeste					
50	Mato Grosso do Sul	4.120	35,58 %	7.457	64,42 %
51	Mato Grosso	9.051	41,62 %	12.691	58,38 %
52	Goiás	11.636	64,41 %	6.427	35,59 %
53	Distrito Federal	15.244	75,68 %	4.897	24,32 %

Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2015.

Tabela 2 – Professores efetivos e temporários das unidades federativas brasileiras em 2014, por região, em número absoluto e por porcentagem

Nº UF	Unidade Federativa	Professores Efetivos		Professores Temporários	
		Quantidade numérica	Porcentagem	Quantidade numérica	Porcentagem
Norte					
11	Rondônia	6.775	88,52 %	878	11,48 %
12	Acre	2.548	38,51 %	4.068	61,49 %
13	Amazonas	9.107	60,54 %	5.934	39,46 %
14	Roraima	2.378	55,78 %	1.885	44,22 %
15	Pará	14.106	87,48 %	2.018	12,52 %
16	Amapá	5.402	77,77 %	1.544	22,23 %
17	Tocantins	4.390	61,63 %	2.732	38,37 %
Nordeste					
21	Maranhão	12.909	70,96 %	5.281	29,04 %
22	Piauí	10.055	86,19 %	1.611	13,81 %
23	Ceará	5.663	29,26 %	13.690	70,74 %
24	Rio Grande do Norte	7.788	87,05 %	1.158	12,95 %
25	Paraíba	8.276	51,49 %	7.796	48,51 %
26	Pernambuco	11.997	51,33 %	11.371	48,67 %
27	Alagoas	5.318	81,60 %	1.199	18,40 %
28	Sergipe	5.958	98,64 %	82	1,36 %
29	Bahia	24.702	69,17 %	11.006	30,83 %
Sudeste					
31	Minas Gerais	76.652	80,95 %	18.028	19,05 %
32	Espírito Santo	3.402	25,02 %	10.193	74,98 %
33	Rio de Janeiro	42.140	95,39 %	2.032	4,61 %
35	São Paulo	124.748	73,06 %	45.982	26,94 %
Sul					
41	Paraná	29.870	57,88 %	21.728	42,12 %
42	Santa Catarina	10.934	44,72 %	13.515	55,28 %
43	Rio Grande do Sul	30.088	61,65 %	18.715	38,35 %
Centro Oeste					
50	Mato Grosso do Sul	4.203	35,2 %	7.704	64,8 %
51	Mato Grosso	5.732	32,6 %	11.813	67,4 %
52	Goiás	12.675	65,7 %	6.594	34,3 %
53	Distrito Federal	14.040	71 %	5.707	29 %

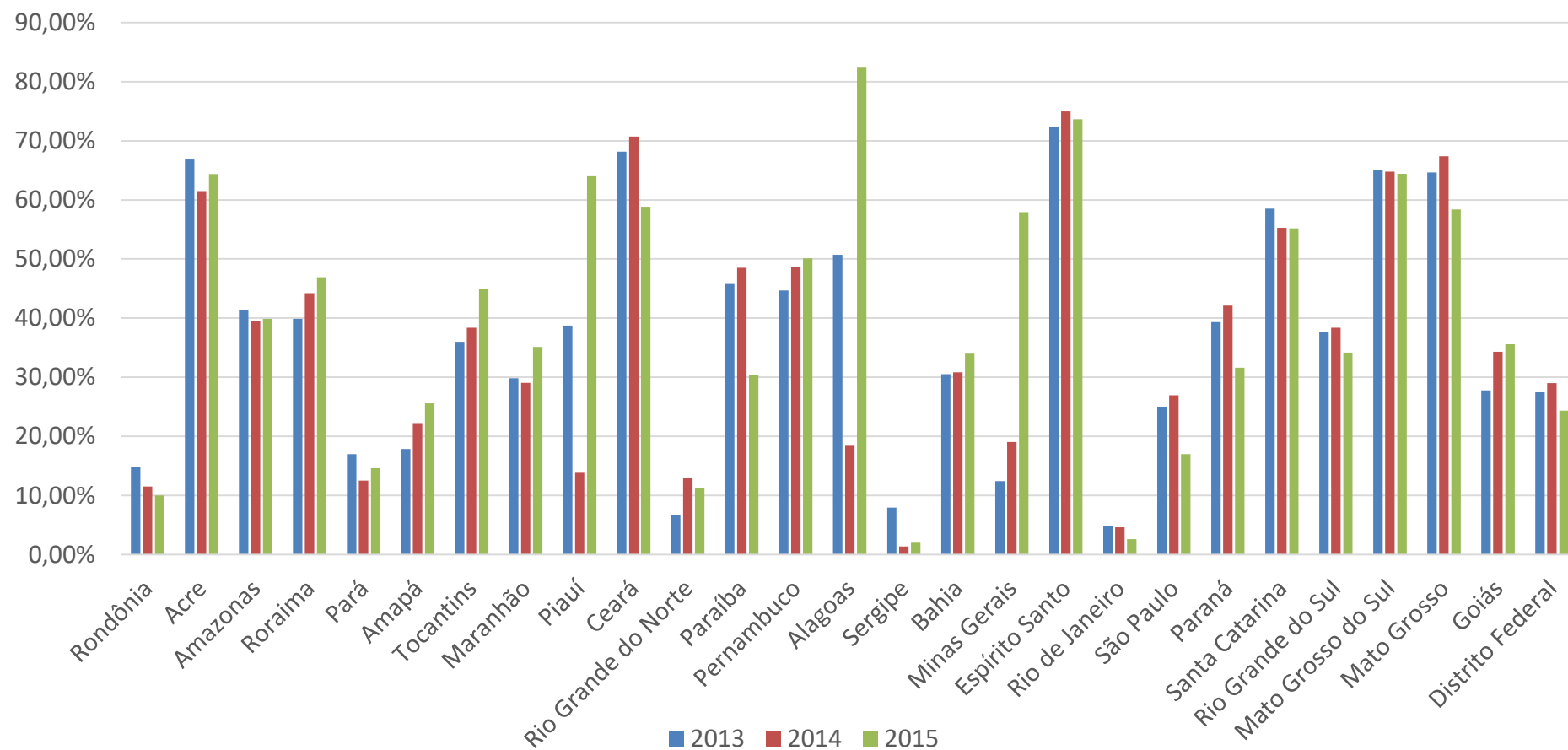
Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2014.

Tabela 3 – Professores efetivos e temporários das unidades federativas brasileiras em 2013, por região, em número absoluto e por porcentagem

Nº UF	Unidade Federativa	Professores Efetivos		Professores Temporários	
		Quantidade numérica	Porcentagem	Quantidade numérica	Porcentagem
Norte					
11	Rondônia	6.702	85,25 %	1.159	14,75 %
12	Acre	2.074	33,15 %	4.181	66,85 %
13	Amazonas	8.816	58,67 %	6.210	41,33 %
14	Roraima	2.682	60,12 %	1.779	39,88 %
15	Pará	13.753	83,02 %	2.811	16,98 %
16	Amapá	5.420	82,17 %	1.176	17,83 %
17	Tocantins	4.746	64,03 %	2.666	35,97 %
Nordeste					
21	Maranhão	12.451	70,17 %	5.293	29,83 %
22	Piauí	7.120	61,25 %	4.503	38,75 %
23	Ceará	6.230	31,85 %	13.328	68,15 %
24	Rio Grande do Norte	8.425	93,26 %	608	6,74 %
25	Paraíba	8.831	54,23 %	7.452	45,77 %
26	Pernambuco	12.961	55,32 %	10.467	44,68 %
27	Alagoas	2.985	49,29 %	3.070	50,71 %
28	Sergipe	5.778	92,07 %	497	7,93 %
29	Bahia	24.904	69,50 %	10.928	30,50 %
Sudeste					
31	Minas Gerais	83.876	87,58 %	11.888	12,42 %
32	Espírito Santo	3.739	27,57 %	9.818	72,43 %
33	Rio de Janeiro	40.771	95,22 %	2.045	4,78 %
35	São Paulo	127.988	75,02 %	42.606	24,98 %
Sul					
41	Paraná	30.623	60,69 %	19.831	39,31 %
42	Santa Catarina	9.803	41,48 %	13.829	58,52 %
43	Rio Grande do Sul	30.758	62,36 %	18.561	37,64 %
Centro Oeste					
50	Mato Grosso do Sul	3.776	34,94 %	7.030	65,06 %
51	Mato Grosso	6.222	35,36 %	11.374	64,64 %
52	Goiás	13.931	72,22 %	5.358	27,78 %
53	Distrito Federal	13.947	72,56 %	5.273	27,44 %

Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2013.

Gráfico 3 - Quantidade de professores temporários por unidade federativa (2013 – 2015)



Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2013, 2014 e 2015.

Com base nos dados extraídos do Censo Escolar 2013, 2014 e 2015, que revelaram a quantidade numérica e o percentual de professores temporários existentes em relação aos professores efetivos, conseqüentemente foi possível indicar também a quantidade de professores temporários existentes no Brasil como um todo.

Tabela 4 - Professores efetivos e temporários das redes estaduais do Brasil, em número absoluto e percentual. Período 2015, 2014, 2013

Ano	Professor efetivo	Professor temporário	Percentagem de professores temporários
2013	499.312	233.741	31,88 %
2014	491.856	234.264	32,26 %
2015	459.150	249.782	35,23 %

Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2013, 2014 e 2015.

Como apresentado, o número de professores temporários no Brasil vem sofrendo um discreto aumento a nível nacional, onde atualmente no país são 249.782 professores na situação de temporários corresponde a 35%, aproximadamente 1/3 de professores em relação aos professores efetivos existentes. Observando a situação a nível regional, fizemos o levantamento de quantos professores temporários e efetivos existiam em 2015 nas 5 regiões geográfica do país e chegamos à conclusão que o centro-oeste é a região que possui maior percentual de professores temporários, enquanto que o sudeste concentra a maior quantidade número, como apresentado:

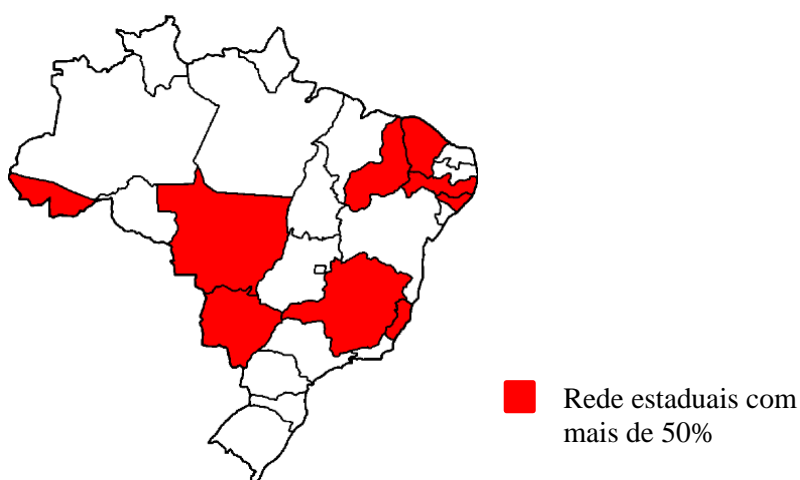
Tabela 5 - Professores efetivos e temporários por região geográfica, em número absoluto e percentual em 2015

Região	Professor efetivo	Professor temporário	Percentagem de professores temporários
Centro-oeste		31.472	44,00 %
Nordeste		59.117	41,36 %
Sul		45.702	37,18 %
Norte		20.647	31,86%
Sudeste		92.844	30,68%

Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2015

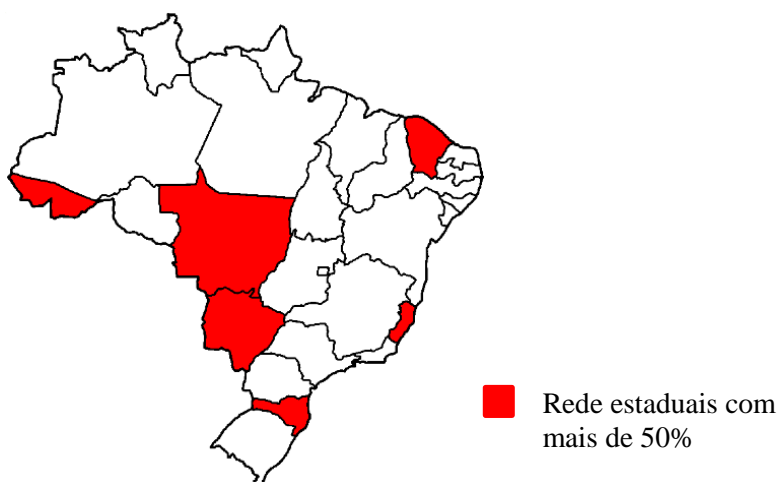
Diferente dessa percentagem nacional, algumas redes vêm experimentando níveis mais altos de contratação de professores, chegando a existir redes em que mais de 50% dos seus professores são temporários, como foi o caso de 9 estados brasileiros em 2015, sendo eles: Acre, Piauí, Ceará, Pernambuco, Alagoas, Minas Gerais, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso. Nos demais anos, em 2013 eram 7 e em 2014 eram 6 estados que se encontravam na mesma situação, como pode ser constatado nas imagens a seguir.

Figura 1 – Redes estaduais com mais de 50% de professores temporários em 2015



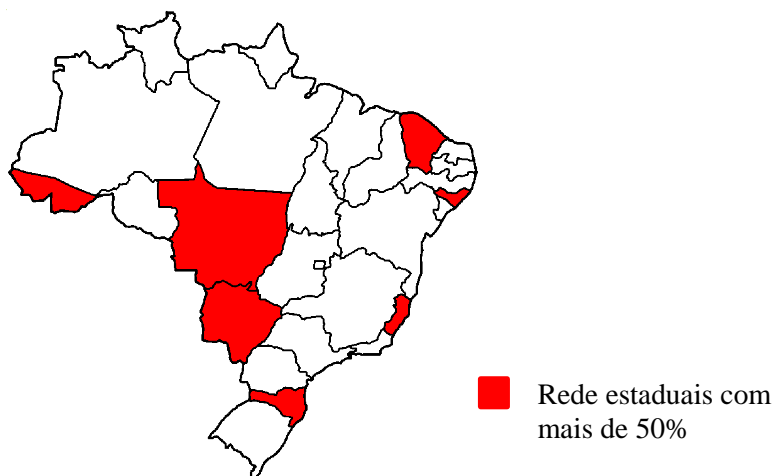
Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2015.

Figura 2 – Redes estaduais com mais de 50% de professores temporários em 2014



Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2014.

Figura 3 – Redes estaduais com mais de 50% de professores temporários em 2013



Fonte: Elaboração própria, com base no Inep, Censo Escolar Educação Básica 2013.

Entre essas unidades federativas, observou-se que durante os últimos três anos alguns estados chegaram a diminuir, enquanto que outros aumentaram a quantidade de professores temporários existentes em suas redes. Entretanto, observou-se que as redes estaduais do Acre, Ceará, Espírito Santo, Mato Grosso do Sul e Mato Grosso permaneceram-se com os níveis acima de 50% no período entre 2013 a 2015.

É relevante ressaltar que de acordo com o atual Plano Nacional de Educação – PNE (BRASIL, 2014), que estabelece diretrizes, metas e estratégias de concretização no campo da Educação, é indicado:

[...] no prazo de 2 (dois) anos a existência de planos de Carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (MEC/SASE, 2014, p.56).

Com esse objetivo, algumas estratégias foram definidas, entre elas a estratégia numerada 18.1 (MEC/SASE, 2014) que diz respeito a estruturação das redes públicas de educação básica de modo que 90% do mínimo dos respectivos profissionais do magistério sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo, e, conseqüentemente, apenas 10% sejam destinados aos professores contratados por tempo determinado, realidade que aparentemente não vem se concretizando.

Dando continuidade, durante esses três anos estudados, a rede estadual que possuiu maior percentagem de professores temporários existente foi a rede de Alagoas,

chegando em 2015, segundo os Microdados do Censo Escolar (INEP, 2015) a obter 82,37 % dos seus professores da rede estadual em regime temporário.

Com base no Censo Escolar 2015, Alagoas é o estado que possui a maior percentagem de professores temporários no país. Denominados como *professor-monitor* ou *monitor*, os professores contratados por tempo determinado pela rede estadual de Alagoas, atualmente superaram a quantidade de professores efetivos, se tornando majoritários na categoria docente alagoana.

Conforme uma pesquisa realizada anteriormente (GOMES, 2014), já estava sendo indicado que o estado de Alagoas não estava dando prioridade a realização de concurso público, uma vez que durante o ano de 2005 a 2014 apenas foram realizados dois concursos públicos para ingresso de professores efetivos, enquanto que ocorreram quatro processos para a contratação temporária de professores.

Portanto, um dos motivos que possivelmente contribuiu para o alto índice atual de contratação de professores por tempo determinado em Alagoas foi a ausência de concursos públicos, que acabaram impulsionando professores a participarem dos processos seletivos para contratação temporária.

Quadro 3 - Processos seletivos para ingresso de professores permanentes e professores-monitores em Alagoas, período 2005 a 2014

Cargo	Ano da abertura do processo seletivo
Professor permanente	2005 2013
Professor-monitor	2008 2009 2012 2014

Fonte: GOMES, 2014.

Como apresentado, durante os oito anos sem concurso público voltado para o quadro permanente de docentes do estado de Alagoas, ocorreram três seleções para professores temporários nos anos de 2008, 2009 e 2012. As seleções foram realizadas, supostamente, com a finalidade de suprir, por tempo determinado, a carência de docentes que o concurso público de 2005 não contemplou, sendo repetido o mesmo procedimento, dessa vez com uma diferença temporal mais curta, com o concurso para

professores permanentes de 2013, e em seguida a seleção para professores-monitores em 2014 (GOMES, 2014).

De acordo com isso, a pesquisa indicou (GOMES, 2014) uma lacuna entre os processos seletivos para o ingresso de professores permanentes de oito anos entre as seleções, o que conseqüentemente pode ter acarretado um *déficit* entre os professores concursados do quadro devido a questões como aposentadoria, licenças e abandonos de empregos.

Analisando os editais das seleções em Alagoas, foi possível perceber que ambos os profissionais, contratados e permanentes, possuem a mesma função em sala de aula, prevista pela Lei nº6.197 de 26 de setembro de 2000, exceto as atividades que dizem respeito à gestão escolar, como a participação na construção do Plano Político Pedagógico e a inserção nos conselhos escolares, o que compromete, conseqüentemente, um maior envolvimento do professor-monitor com a instituição escolar e conseqüentemente com o seu trabalho.

Nesse sentido, mesmo possuindo idêntica função em sala de aula, como ministrar aulas, elaborar provas, planejar assuntos, preencher cadernetas, os professores-monitores compõem uma categoria sucateada e inferiorizada, ao compará-los com os professores permanentes. Ou seja, os professores permanentes possuem um vínculo com o governo de Alagoas, diferentemente dos professores-monitores que apenas possuem um contrato de um ano com o governo como previsto nos editais, podendo ser renovado por mais um ano, se for consenso entre ambas as partes.

Outro elemento significativo na situação dos professores contratados em Alagoas é a questão salarial, onde, durante o ano de 2014, ano em que foi desenvolvido o estudo (GOMES, 2014), os professores efetivos recebiam R\$ 1.224,07 por 20 horas semanais, e os professores-monitores recebiam R\$ 928,00²³, ou seja, uma diferença salarial de R\$ 296,07 mensais e de R\$ 3.552,84 por ano.

Segundo Marcelino (2008), para o Estado, é mais vantajoso possuir trabalhadores temporários, já que estes não representam despesas com direitos trabalhistas, vínculo com a instituição e nem gastos permanentes, podendo ser contratados para os períodos exatos do calendário escolar.

²³ Cálculo baseado no valor hora-aula de 2014 dos professores temporários, que era de R\$11,16. Atualmente o valor-hora é R\$15.

Portanto, apontamos como prováveis motivos para a intensificação dos níveis de contratação em Alagoas a ausência de concursos públicos, que de fato, procurem sanar a carência de professores efetivos e a “vantagem” para o governo em contratar um professor que vai cumprir as mesmas tarefas que um professor efetivo, embora com salário inferior.

3.2 Mecanismos de contratação de professores temporários nas redes estaduais de ensino no Brasil

Inicialmente, foram reunidos e estudados documentos oficiais e informativos dos processos seletivos para contratação de professores temporários disponibilizados pelos sites das secretarias responsáveis pelas respectivas redes de ensino e pelas bancas organizadoras das seleções. Entre os documentos, utilizamos mais os editais, pela disponibilidade de acesso na internet, e por reunir informações referentes às condições trabalhistas como remuneração, jornada de trabalho, direitos trabalhistas, entre outros.

No total foram localizados 29 processos seletivos abertos²⁴ durante o período de 2013 a 2015 para a contratação temporária de professores nas redes estaduais de ensino do país. Contudo, não foi possível localizar processos seletivos de todas as redes, o que representou infelizmente a ausência nessa pesquisa dos respectivos estados: Paraíba, Tocantins, Sergipe e São Paulo.

É importante ressaltar que a ausência de informações disponibilizadas na internet acerca dos processos seletivos desses estados não representa a inexistência da contratação temporária nessas regiões, uma vez que as redes podem ter aberto processos seletivos fora do período de coleta dos dados desta pesquisa e deletado as informações em seguida, entre outras possibilidades. Todavia, mesmo com a ausência de dados dos estados elencados, das 27 secretarias, foram encontradas informações sobre a contratação em 21 unidades, representando uma percentagem considerável de 77,7% do total.

Por meio desse material e com a intensão de identificar como vem ocorrendo a contratação de professores temporários nas redes estaduais, elencamos as categorias: 1)

²⁴ Os endereços eletrônicos dos processos seletivos elencados estão disponíveis no Apêndice A.

Método de seleção para ingresso; 2) Duração do contrato; 3) Valor hora/aula. Como sistematizado no quadro 4:

Quadro 4 - Contratação de professores temporários nas redes de ensino estaduais brasileiras: mecanismos de avaliação para ingresso e contrato de trabalho, por processos seletivos
Período 2013, 2014 e 2015

Rede estadual	Processo seletivo	Ano	Método de seleção para ingresso	Duração do contrato	Valor hora/aula
Acre	Edital nº 005/SGA/SEE	2014	Prova + av. Curricular	2 anos	N.M.
Alagoas	Edital SEE nº 001/2014	2014	Av. Curricular	2 anos	R\$ 11,16
	Edital/SEE nº 013/2015	2015	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 15
Amapá	Edital nº 001/2015 – SEED	2015	Av. Curricular	4 meses	R\$ 21,35
Amazonas	Edital nº. 001-2013/2014 SEDUC	2013	Av. Curricular	N.M.	R\$ 18,53
	Edital nº. 001 - 2015/2016 SEDUC	2015	Av. Curricular	N.M.	R\$ 20,40
Bahia	Edital nº 04/2013 REDA	2013	Prova + av. Curricular	1 ano*	R\$ 14,40
	Edital SEC / SUDEPE nº 001/2015	2015	Prova + av. Curricular	1 ano*	R\$ 15,79
Distrito Federal	Edital normativo no 1/2014 – SEAP/SEEDF	2014	Prova + av. Curricular	Ano letivo	R\$ 17,67
Espírito Santos	Edital de processo seletivo simplificado nº 066/2014	2014	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 19,82
	Edital de processo seletivo simplificado nº 23/2015	2015	Av. Curricular	1 ano**	R\$ 19,82
Goiás	Edital nº 001/2015 – SEGPLAN	2015	Av. Curricular	3 anos	R\$ 8,17
Maranhão	Edital nº 001/2015 – SEDUC	2015	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 11,87

Mato Grosso	Edital de seleção nº 008/14/GS/SEDUC-MT	2014	Av. Curricular	1 ano	R\$ 5,81
Mato Grosso do Sul	Edital nº 27/2014	2014	Av. Curricular	N.M.	N.M.
Minas Gerais	Resolução SEE nº 2686/2014	2014	Av. Curricular	N.M.	N.M.
Paraná	Edital nº 170/2013 – GS/SEED	2013	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 12,44
	Edital nº 76/2014 – GS/SEED	2014	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 13,74
	Edital nº 31/2015 – GS/SEED	2015	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 13,74
Pernambuco	Portaria conjunta SAD/SE nº 026	2015	Av. Curricular	6 meses*	R\$ 8,49
Piauí	Edital SEDUC/UGP nº 010/2015	2015	Prova	N.M.	R\$ 10,64
Rio de Janeiro	Decreto nº 45.226	2015	Av. Curricular	Ano letivo	R\$ 14,68
Rio Grande do Norte	Edital nº 01/2015-SEARH/SEEC	2015	Av. Curricular	Ano letivo	R\$ 16,77
Rio Grande do Sul	Edital nº 18/2015	2015	Av. Curricular	N.M.	N.M.
Rondônia	Edital nº 47 GDRH/SEAR/ 2014	2014	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 12,60
	Edital nº 115 GDRH/GAB/SEARH	2015	Av. Curricular	1 ano*	R\$ 12,60
Roraima	Edital nº 001/2015	2015	Av. Curricular	N.M.	R\$ 11,98
Santa Catarina	Edital nº 09/ 2013/ SED	2013	Prova + av. Curricular	N.M.	N.M.
	Edital nº 23 2014/ SED	2014	Prova + av. Curricular	N.M.	N.M.

*Possibilidade de renovação do contrato.

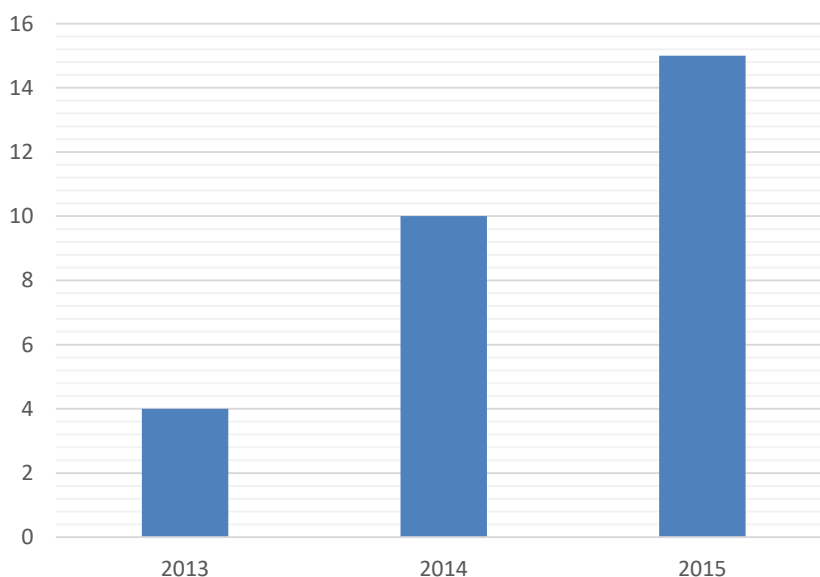
N.M.: corresponde a informação “não mencionada”, que significa que a informação não foi mencionada no documento da secretaria citado.

Av. Avaliação: Avaliação curricular.

Fonte: Elaboração própria, com base nos processos seletivos 2013-2015.

Como apresentados na tabela, nos três anos listados foram abertos 29 processos seletivos, sendo eles ofertados por 21 unidades federativas. Estudando os documentos e a frequência do surgimento de novas chamadas públicas para contratação, pode-se perceber uma tendência crescente na abertura de processos seletivos para estes profissionais.

Gráfico 4 - Número de processos seletivos abertos para contratação de professores temporários por ano. Período 2013, 2014 e 2015



Fonte: Elaboração própria, com base nos processos seletivos 2013-2015.

Tomando como ponto de partida o ano de 2013, ocorreu um crescimento representativo em relação aos anos posteriores, indicando um aumento de 150% comparando 2013 a 2014; de 50%, comparando 2014 a 2015; e, por fim, comparando os 4 processos que foram abertos em 2013 com os 15 processos seletivos ofertados em 2015, ocorreu um crescimento de 275%.

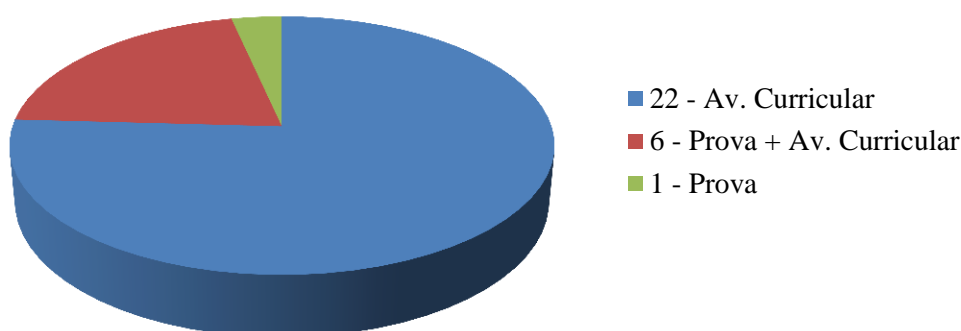
Em outras palavras, nos últimos três anos, aumentaram as possibilidades para ingressar nas redes públicas através da abertura de processos seletivos para contratação de professores por tempo determinado.

Nessa direção, as categorias foram elencadas de modo a identificar como as redes estaduais estão contratando os seus professores temporários, enfocando os métodos de seleção para ingresso, a duração do contrato e o valor hora/aula ofertado, como abordaremos nos próximos tópicos.

3.2.1 Método de seleção para ingresso

Ao examinar os processos seletivos para contratação desses professores, foi possível identificar métodos de seleção heterogêneos para ingresso, que categorizamos em: “Avaliação curricular”, “prova” e “prova + avaliação curricular”.

Gráfico 5 - Divisão por processo seletivo



Fonte: Elaboração própria, com base nos processos seletivos 2013-2015.

Diferente da Constituição Federal de 1988 que prevê o ingresso exclusivo via concurso público, com uso de prova e pontuação adicionada por títulos como especialização e mestrado, a maioria dos processos seletivos para contratação temporária de professores, como apresentado no gráfico 5, estão indicando apenas a existência de “avaliação curricular”, que nos editais geralmente corresponde a uma etapa única de seleção, onde os candidatos disponibilizavam o seu currículo e documento para serem avaliados e pontuados. Não existindo prova ou entrevista.

Já o método por “prova”, refere-se aos processos seletivos que apenas utilizam provas objetivas ou discursivas como critério de seleção. E a categoria “Prova mais avaliação curricular” corresponde as secretarias que utilizavam tanto a prova, quanto a avaliação curricular em suas seleções.

Souza e Abreu (2016), ao estudarem a formas de ingresso na carreira docente no Brasil, indicam que ocorre uma espécie de caos, pois embora existam legislações nacionais e documentos que tentam resguardar a carreira dos servidores públicos da

educação, propondo medidas para a sua valorização, permite-se a diversidade na forma e nos critérios de ingresso na carreira docente, já que no país não existe uma carreira única nacional.

Segundo os autores, durante a Conferência Nacional de Educação – CONAE, de 2010, foi reforçado o princípio constitucional da garantia de acesso para docência na educação pública via concurso público, indicando que todas as formas aligeiradas de contratação para desempenhar a função docente fossem extintas.

Nesse sentido, o PNE 2014 também reforçou isso ao indicar como meta que 90% dos profissionais do magistério, no mínimo, sejam nomeados em cargos de provimento em efetivo exercício. Ou seja, admitindo-se apenas a não superação de 10% de professores temporários nas redes públicas de educação básica.

Souza e Abreu (2016) advertem que a possibilidade legal de contratações temporárias e precárias ainda resiste, principalmente sendo respaldadas pelas justificativas oficiais como a ausência de aprovados nos concursos realizados ou a urgência de suprimento de docentes em contextos nos quais a realização de concursos demandaria mais tempo.

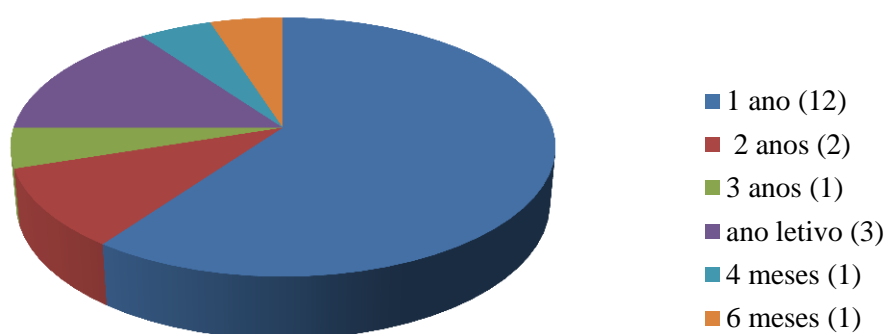
Conforme Jacomini e Penna (2016), na teoria, o concurso público de provas e títulos é a forma de ingresso na carreira prevista em todos os estados. Todavia, os autores alertam que isso não significa que os governos desses estados na prática estejam realizando periodicamente.

Bastos e Cardoso (2014), ao estudar a contratação temporária de professores no Maranhão, apresentam alguns elementos interessantes para pensar as demais redes. Para os autores, o contrato temporário de professores foge ao princípio de razoabilidade, uma vez que tal procedimento está em desacordo com o senso de justiça do povo, mas passou a ser uma estratégia que põe em prática princípios de desregulamentação e flexibilização, tanto do trabalho quanto dos direitos trabalhistas, caracterizando a precarização do ensino e do trabalho docente. Conforme os autores, tal mecanismo de manobra, jurídica e política, envolve a modalidade de contratação na educação básica, tornando atividade permanente a atitude de contratação temporária, o que se traduz numa flagrante burla ao concurso público.

3.2.2 Duração do contrato

Dando continuidade, os processos seletivos aqui elencados, por possuírem caráter de contratação temporária, têm obviamente validade, já que os educadores aprovados na seleção possuem um período demarcado de tempo para atuação enquanto servidores públicos, não existindo uma padronização no tempo de duração do contrato.

Gráfico 6 - Duração do contrato dos professores temporários



Fonte: Elaboração própria, com base nos processos seletivos 2013-2015.

Como apresentado, geralmente os contratos possuem 1 ano de duração, podendo ser renovado por mais um ano, caso ambas as partes estejam de acordo, o que vem provocando consequentemente uma maior rotatividade na categoria docente. Para Crispim (2014), a rotatividade se tornou comum na administração pública em razão do grande número de contratos temporários.

Ao discutir a problemática no setor educacional, Crispim (2014) problematiza que o cotidiano da sala de aula é complexo e que cada vez que ocorre trocas de professores existe um retrabalho em relação a orientação e auxílio desse novo educador. Segundo a autora, muitos professores desenvolvem excelentes trabalhos, mas no final do ano são obrigados a sair da escola em razão do encerramento do contrato, o que desestimula inclusive o interesse de continuar na profissão.

De um modo geral o alto índice de rotatividade de professores se inicia justamente na contratação. Se ele é contratado temporariamente e não é

valorizado desde o início e nem tão pouco recebe apoio da coordenação pedagógica, ele mesmo tende a pedir o seu desligamento. Além disso, a não receptividade dos colegas, as formas de tratamento por parte do aluno e de seus pais, acabam motivando o afastamento do professor (CRISPIM, p.9, 2014).

Conforme Azevedo (2012), a cada troca de professor há ruptura no trabalho, sendo que em alguns casos de forma sutil e em outros de forma mais severa. Contudo, a rotatividade docente não se restringe apenas a uma questão negativa da contratação temporária de professores. Ainda segundo a autora, ela se encontra associada também à liberdade de ação conquistada como direito que permite ações como concurso de remoção, ordem de serviço e licença especial. Portanto, quando discutimos rotatividade a partir da realidade de contratação temporária, a discussão ganha outro sentido e problemática.

Para Azevedo (2012), o vínculo do professor com a escola torna-se fator importante de valorização, pois o processo de ensino e aprendizagem em decorrência da troca constante de professores prejudica o aluno através de fatores como a demora para adaptação de novas metodologias e o recomeço adequado da sequência dos conteúdos.

3.2.3 Valor hora-aula

Ao pesquisar os salários que estavam sendo ofertados nos processos seletivos, curiosamente percebemos que nem todas as Secretarias²⁵ informaram o salário que seria fornecido, o que gerou um certo questionamento do motivo pela ausência desta informação tão relevante para candidatos que se propõem a participar de processos seletivos.

Dos 29 processos seletivos elencados, 6 redes estaduais não informaram o valor-hora aula nos editais. Com base nos processos seletivos que disponibilizaram essa informação abertamente, foi constatada uma variação considerável da remuneração desses profissionais entre as regiões, sendo R\$14,23 a média do valor-hora aula recebido por um professor temporário no Brasil, com base nos processos seletivos

²⁵ Redes estaduais que não disponibilizaram o valor do salário dos professores temporários no edital: Acre, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

abertos durante o período de 2013 a 2015, o que em uma carga horária de 40h/semanais seria equivalente a uma remuneração mensal de R\$2.276,80.

Como não existe uma padronização específica à remuneração desses educadores, pode-se dizer que o que mais se aproxima disso é o piso salarial para o magistério, lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que corresponde ao valor mínimo a qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão fixar o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação básica para a jornada de no máximo 40 horas semanais (BRASIL, 2008).

Além disso, também se encontra previsto na lei do piso salarial a “horatividade”, parecer nº 18/2012, que é direito dos professores de ter reservado um período de 1/3 da sua carga horária para o planejando de aulas, correções de provas, participação de reuniões, cursos de formação continuada, entre outras atividades pedagógicas que extrapolam a sala de aula (BRASIL, 2012).

Desse modo, dividindo o piso salarial dos professores, para efeito de comparação com o valor hora/aula disponibilizado nos processos seletivos, nos anos estudados nessa pesquisa, 5 secretarias ofereceram um salário abaixo do previsto pelo Piso Nacional do Magistério.

Quadro 5 - Descrição das unidades federativas que não pagaram o piso nacional para os professores temporários

Ano	Piso Salarial*	Piso salarial por hora de trabalho	Unidade Federativa que não pagou o piso	Diferença salarial p/o piso
2013	R\$ 1.567,00	R\$ 9,79	-	-
2014	R\$ 1.697,00	R\$ 10,60	Mato Grosso (R\$5,81)	R\$ 4,79
			Goiás (R\$ 8,17)	R\$ 3,81
			Maranhão (R\$ 11,87)	R\$ 0,11
			Pernambuco (R\$ 8,49)	R\$3,49
			Piauí (R\$ 10,64)	R\$ 1,34
2015	R\$ 1.917,78	R\$ 11,98		

Fonte: Elaboração própria, com base em MEC (2013, 2014, 2015) e nos processos seletivos 2013-2015.

Como apresentado, professores temporários de algumas redes estaduais receberem o salário inferior do previsto pela legislação, além disso, vale salientar que geralmente as redes estaduais pagam apenas o equivalente ao tempo que o professor passa ministrando aula, sendo negligenciado o pagamento da hora-atividade.

Diante dessa realidade, outro aspecto grave relacionado a remuneração desses educadores é a situação de atraso no pagamento do salário, que se relaciona diretamente com necessidades básicas de sobrevivência. Para exemplificar isso, Araújo (2016), em reportagem sobre os professores temporários de Tocantins, indica atraso no pagamento nessa rede estadual de três meses de salário e expõe o relato de uma professora temporária que fala:

[...] vários pais de família se encontram passando necessidade. As contas acumularam e até para colocar gasolina no veículo, para ir ao trabalho, temos que pedir dinheiro emprestado e pagar com juros. Para comer é com ajuda da família, até que o Estado resolva pagar nossos salários[...] saímos de nossas casas para trabalhar e ganhar o pão de cada dia, mas o governo não se sensibiliza com nós, educadores. Estamos passando necessidades em tudo, na comida, aluguel, contas vencidas, água e energia cortada. Que democracia é essa? Como fica nossa situação enquanto trabalhadores [...] (ARAÚJO, 2016).

Essa realidade lamentável não é exclusiva do Tocantins, em São Paulo, segundo Souza (2014), alguns professores temporários da rede estadual já tiveram o nome incluso em cadastro de inadimplentes porque os salários atrasaram. Segundo relato de uma professora temporária: "*Em 2012 as aulas começaram em fevereiro e eu recebi só em junho. Morava sozinha, tive que pegar empréstimo e fiquei com o nome sujo*". De acordo com uma outra professora temporária que Souza (2014) relata, "*o salário sobe e desce, não dá pra fazer dívida grande*".

Como observa Souza (2014), as respostas oferecidas aos professores temporários pelos atrasos geralmente se referem a problemas no preenchimento do cadastro pela escola ou a perda de alguma documentação no caminho. Entretanto, a autora salienta a própria falta de repasse de informações da Secretaria, problematizando a questão e relando a fala de uma professora temporária que sinalizou: "*Ninguém explica nada. Na escola, a culpa é da secretaria. Na diretoria de ensino, é da secretaria, que diz que a culpa é da Fazenda*" (SALDAÑA, 2012).

Por fim, os dados revelaram um panorama preocupante da contratação temporária de professores nas redes estaduais de ensino básico no país que, por vez, sugere uma possível naturalização da flexibilização do trabalho docente.

3.3 Possíveis implicações para a categoria docente

Como apresentado anteriormente, em 2015, em 9 estados brasileiros mais de 50% dos docentes das redes estaduais eram professores temporários. Em outras palavras, como já mencionado, em alguns estados mais da metade da categoria docente estadual vem sendo composta por professores em regime temporário e não por professores efetivos.

Em princípio, os níveis de contratação temporária nas redes estaduais e o atual cenário de diminuição das obrigações do estado e dos gastos com recursos humanos no setor público, contornaram a preocupação que julgamos relevante para pensar as possíveis implicações para a categoria docente sendo ela: A transformação do caráter provisório de contratação temporária dos professores em uma ação permanente.

Acreditamos que um dos principais impactos para a categoria docente que pode vir a surgir é a naturalização desse tipo de contratação, transformando em regra o que anteriormente era para ser exceção, principalmente pelo esvaziamento do real objetivo da contratação temporária, que originalmente deveria atender as necessidades provisórias e imediatas.

Para o desembargador de Goiás Fausto Moreira Diniz, conforme Cury (2016), a contratação temporária nesses moldes tem se configurado como um ato administrativo eivado de desvio de finalidade, caracterizando verdadeira burla à exigência constitucional, já que essas atividades de docência estão possuindo natureza permanente, e não temporária. Comungando com esse pensando, segundo a promotora de Educação de Pernambuco Eleonora Rodrigues, os contratos temporários estão deixando de ter um caráter excepcional e estão passando a ser uma regra (JC, 2015).

Segundo Vieira e Shiohara (2013), a contratação temporária que não se constitui como provimento urgente e nem de provimento temporário, afigura-se inconstitucional, pois afronta o princípio geral de contratação da administração pública prevista na lei que indica o ingresso via concurso público.

Para as autoras, há uma contratação excessiva de professores temporários, muitas vezes substituindo professores efetivos que já passaram em concursos públicos e estão aguardando serem chamados. Portanto, é preciso avaliar profundamente qual a necessidade das contratações por tempo determinado, sendo que já existem professores, em algumas situações, que estão aprovados em concurso público apenas aguardando sua nomeação.

Nessas condições, é preciso respeitar os princípios da excepcionalidade postos pelo art. 37, inciso IX da Constituição Federal, verificando se a contratação não está se tornando abusiva em face da situação concreta (VIEIRA; SHIOHARA, 2013).

Como por exemplo no estado do Paraná, que segundo Nauroski (2014) ao estudar as condições dos professores temporários, indicou a existência de professores que possuíram sucessivos contratos, chegando a trabalhar como temporários por até 12 anos, sem que com isso houvesse qualquer acréscimo ou incorporação de outros valores.

Nauroski (2014) relata, que no caso dessa rede estadual, todo o tempo de serviço do professor temporário não conta para efeitos de progressão, exceto para fins de aposentadoria e para pontuação quando o professor vier a participar de outro Processo Seletivo Simplificado.

Porém, o autor discute que não se trata somente de uma questão salarial: diz respeito a um conjunto de direitos e garantias que coloca o professor temporário em uma condição de desigualdade, não sabendo nem por quanto tempo poderá contar com seu trabalho ou com seu salário, permanecendo no horizonte da incerta o futuro dos professores que experimentam esse tipo de contratação.

Acerca disso, Nauroski (2014) discute que as expectativas e possibilidades de planejar a vida financeiramente em médio e longo prazo não estão ao alcance dos professores temporários, pois embora estes cumpram identifica função em sala de aula, recebam as mesmas cobranças, tenham as mesmas obrigações e responsabilidades, são tratados como profissionais de “segunda classe”.

Como se não bastasse, são exigidos dos professores uma quantidade de ações e de comportamentos que envolvem situações de “autocontrole” de “jogo de cintura” no enfrentamento dos problemas cotidianos do trabalho escolar. Numa palavra, a subjetividade destes docentes é tensionada ao seu limite, frente às contradições que os esgotam física e mentalmente (NAUROSKI, 2014, p.185).

Não é de se estranhar que esses educadores, como já mencionado, segundo Milani e Fiodi (2008), estejam vivendo como “nômades” em busca de empregos em outras instituições ou até mesmo procurando ocupações diferentes da docência que proporcionem condições melhores.

Embora essa realidade em buscar outras formas de ocupações também atingem os professores concursados devido a elementos como baixos salários, sobrecarga de turmas e desvalorização docente. Observando os pontos apresentados, pode-se dizer que os professores temporários vivenciam as mesmas situações, só que em um nível mais intenso, já que são mais desvalorizados pela condição temporária, geralmente recebem salários mais baixos, e conseqüentemente tem que se submeter a uma carga horária mais alta de trabalho para conseguir chegar a um salário adequado.

Eleonora Rodrigues, ao pensar a questão a partir da realidade dos professores temporários pernambucanos, considera um abuso do Estado ter tantos temporários nas escolas estaduais, principalmente por esses professores não criarem vínculo com a comunidade escolar (JC, 2015).

Na prática, isso influencia diretamente na atuação dos docentes enquanto unidade, uma vez que as diferentes condições de trabalho, entre professores temporários e efetivos, também impõe diferentes vivências, pautas e reivindicações, chegando até mesmo a fragmentar e a polarizar professores efetivos e temporários em determinadas redes.

Um exemplo emblemático dessa situação é o estado de Alagoas, onde em reportagem do tnh1 (2016) professores temporários teriam rompido com o Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Alagoas – SINTEAL, para fundar o Sindicato dos Professores Contratados da Rede Pública de Alagoas – SINPROCORPAL.

Segundo o SINPROCORPAL (2017), o seu surgimento ocorreu a partir do Movimento Monitor é Professor (MMP)²⁶, movimento criado em 2012 com o objetivo de buscar e defender os direitos dos professores contratados da rede pública estadual de Alagoas.

²⁶ Acerca desse movimento que também é uma pauta, na reportagem (TNH1, 2016), um representante do grupo dos professores temporários explicou que os docentes querem ser chamados de “professores contratados”, e não de “monitores”, pois o termo é pejorativo, argumentando na reportagem que monitor corresponde a um auxiliar de professor, o que não vem ocorrendo dessa forma em Alagoas, onde os professores contratados cumprem todas as obrigações pedagógicas.

Desse modo, sobre os motivos que levaram os professores a romperem com o sindicato, um representante dos professores contratados em audiência pública se manifestou comentando na reportagem que

[...] o Sinteal usa dinheiro da educação contra a educação. Eles têm poder político, jurídico e institucional e mesmo assim nunca se posicionaram, nunca nos apoiaram. É desonesto que o Sinteal diga, [...], que sempre representou os professores contratados [monitores], quando toda a classe não considera o Sindicato como entidade representativa (TNH1, 2016).

Em seguida, na reportagem, foi apontado a necessidade da representação jurídica, relatando que quando eles se posicionavam enquanto pessoa física eles sofriam retaliações por parte do Sinteal.

Sobre o posicionamento do Sinteal frente a isso, na reportagem (THN1, 2016) também foi exposto que o sindicato entrou na justiça contra a criação da nova entidade alegando “invasão de base”, discutindo que conforme o estatuto da entidade, o Sinteal representa todos os trabalhadores da educação municipal e estadual, mesmo os funcionários temporários. Na reportagem, de acordo com a presidenta do Sinteal:

Eles querem criar o sindicato e vão afirmar essas inverdades. Documentos oficiais de pautas anteriores até a esse grupo, provam que nós temos dialogado com os governos, sobre atrasos de salário por exemplo. Que nós fomos ao Ministério Público, em defesa da monitoria. Nós sabemos que é difícil a relação entre o governo e trabalhador. É uma relação de trabalho precarizada e os Governos não tem compromisso com a educação, mais ainda com profissionais em contratos temporários (THN1, 2016).

A partir desses elementos, a pesquisa não pretende entrar na discussão de qual o posicionamento é mais adequado, mas apenas salientar que o avanço da contratação temporária tem de fato fragmentado a categoria docente, e, embora a situação de vínculo seja diferente, em essência, é professor contra professor.

Diante desse contexto, algumas medidas estão sendo desenvolvidas para tentar conter o uso abusivo desse tipo de contratação. Um exemplo disso é o estado do Ceará que segundo reportagem divulgado pelo G1 CE (2016), o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou inconstitucional a lei estadual que autoriza a Secretaria de Educação Básica a contratar professores em caráter temporário.

Segundo a reportagem do G1 CE (2016), o objetivo da lei cearense é suprir carências temporárias especificamente nos casos de falta de professores que estejam afastados do trabalho por motivo de licença para tratamento de saúde, licença de gestante, licença por

motivo de doença de familiar, licença de trato de interesses particulares ou cursos de capacitação.

Sobre isso, o procurador-geral da República Antônio Fernando Souza do STF salientou que:

[...] a lei impugnada não atende ao requisito da excepcionalidade, porquanto autoriza a contratação temporária para o exercício de atividade docente, ou seja, atividade regular dos cargos típicos de carreira (G1 CE, 2016).

Segundo o procurador-geral da república, como abordado na reportagem do G1 CE (2016), o regime de contratação temporária deve se limitar aos casos de excepcional interesse público, como previsto na Constituição Federal. Portanto a lei estadual, a seu ver, não atende a esse requisito, por autorizar a contratação sem concurso para o exercício regular da atividade docente.

Mesmo com essas intervenções, a contratação de professores temporários continua a avançar no Brasil, inclusive incorporando outros elementos, como foi o caso das Organizações Sociais em Goiás.

Nos últimos dois anos o estado de Goiás ganhou destaque nos meios de comunicação ao propor a contratação e gestão de seus professores via Organização Social, o que gerou diversas críticas e ocupações em seguida, indicando que estava em curso a terceirização²⁷ da rede estadual (ALVES, 2016; ANDES-SN, 2016; FREITAS, 2015);

Segundo a Secretaria Estadual de Educação de Goiás (SEDUC-GO, 2015), a proposta em primeiro momento visava transferir para uma Organização Social a gestão de 23 escolas da Subsecretaria Regional de Anápolis, e em seguida, a gestão de mais de 200 outras escolas da rede estadual. A justificativa utilizada pela secretaria foi que passando a gestão das escolas para a OS, o poder de atuação do Estado aumentaria, possibilitando uma maior eficiência, enquanto que a Seduc de Goiás se concentraria mais na melhoria da qualidade da política educacional a ser implementada nas escolas.

A respeito da contratação dos professores temporários, a Seduc-GO (2015) indicou que os professores seriam contratados pela OS e regidos pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), com garantia de todos os direitos trabalhistas como férias, 13º salário, fundo de garantia e piso salarial.

²⁷ Embora a Seduc tenha negado isso, indicando que se caracteriza como uma parceria e não como uma terceirização (SEDUC GO, 2015).

Freitas (2015) ao discutir o assunto, indica que ao invés de abrir concurso e efetivar esses servidores temporários, a secretaria optou por entrega-los à OS para serem contratados pela CLT, ou seja, sem estabilidade no emprego. Assim, para o autor, a situação continuará precária, mantendo a diferenciação entre os servidores efetivos e os professores temporários.

Contrários à medida do governo de Goiás, no final de 2015, estudantes secundaristas promoveram a ocupação de 27 escolas estaduais em cinco cidades de Goiás (RESENDE, 2017). O protesto foi duramente reprimido pelo governo, com pedidos de reintegração de posse executados com violência pela força policial do estado.

Uma outra justificativa elaborada pela Secretaria de Educação de Goiás foi que o desempenho baixo dos estudantes goianos se deve ao fato das escolas serem geridas por professores, e não por gestores. Por isso, o governo justificou que convidou organizações com experiência de gestão privada, como escolas particulares e fundações, para assumirem 1/4 das escolas do estado. Entretanto, um levantamento do perfil das organizações sociais (MAZZOCO, 2016) que estavam se candidatando a seleção revelou empresas com menos de um ano de existência, sem ou com escassa experiência na área de Educação e com equipes técnicas ainda não definidas.

Foi um processo confuso. De início foi veiculado na imprensa que nessa primeira etapa da seleção nenhuma empresa tinha sido selecionada, alegando pendências na documentação apresentada pelas OSs. No entanto, mesmo com essas limitações, no final do processo o Grupo Transparência e Resgate Social – GRT foi indicado como a Organização Social que iria assumir a gestão das escolas.

Ainda, antes disso se concretizar, no dia 29 de dezembro, a juíza Eliana Xavier Jaime determinou liminarmente a suspensão do edital de chamamento das OSs, acatando um pedido do Ministério Público de Goiás (RESENDE, 2017). Conforme decisão, o GRT, organização que venceu o processo de chamamento público e que assumiria a gestão das 23 unidades de ensino de Goiás, não atendia aos requisitos previstos no documento como experiência profissional na área e idoneidade dos dirigentes.

Segundo sentença divulgada por Resende (2017), a OS tinha apenas seis meses de existência, e não existia registro de que ela possuía experiência administrativa de

unidades de ensino. As outras três organizações classificadas, conforme decisão, também não se encontravam aptas, pois além de não possuírem notória capacidade profissional, em seus quadros diretivos constavam pessoas sem idoneidade moral por configurarem como réus em ações penais por corrupção, peculato, desvio de verbas públicas e associação criminosa (RESENDE, 2017).

Para o ANDES-SN (2016), o modelo de gestão de serviços públicos via OS é considerado problemático em muitos estados, em especial na área da saúde. Exemplos vindos do Rio de Janeiro, São Paulo e Paraná alertam que este tipo de gestão acarreta problemáticas como intensificação da precarização do trabalho, piora a qualidade do atendimento e dificulta a transparência, já que o desvio de verbas públicas é prática recorrentes dessas parcerias (ANDES-SN, 2016).

Partindo desses pressupostos, destacamos que não estamos indicando que atualmente as redes estaduais de ensino estão sendo geridas por Organizações Sociais, mas reconhecemos que o atual momento de crise e de cortes dos governos estaduais e o interesse pela diminuição do papel do Estado pode impulsionar a transferência para outros modelos de contratação voltado para parcerias ou para a terceirização.

Acerca da crise dos governos estaduais²⁸, vale ressaltar que ela pode agravar o quadro de atrasos dos salários e até culminar em propostas que incentivem mais esse tipo de contratação temporária devido seu custo mais acessível do que a oferta de concurso público para vaga permanente no setor público.

Desse modo, a pesquisa destacou um movimento de esvaziamento do real objetivo da contratação temporária de professores pelas secretarias de educação estaduais, que originalmente deveria atender as necessidades provisórias e imediatas, e atualmente está se configurando como uma política corriqueira e permanente de flexibilização do trabalho docente na educação pública básica. Nesse sentido, resta para a categoria docente não só desenvolver mecanismos de resistência, mas também, mecanismos de enfrentamento contra o uso abusivo desse tipo de contratação que, infelizmente, vem se naturalizando no ambiente escolar.

²⁸ Conforme reportagem especial com a temática “raio-x da crise nos estados” (G1, 2016), das 27 unidades da federação, 20 estão endividadas, resultado que tem impactado serviços básicos e projetos de muitos governos estaduais. De acordo com o levantamento, em 16 estados mais o Distrito Federal, cortaram os investimentos nos últimos dois anos, e ainda há 8 estados com atrasos de salários de servidores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da dissertação buscamos sistematizar um panorama da contratação temporária de professores nas redes estaduais de ensino básico brasileiro. Partimos do ponto de que as mudanças do mundo do trabalho e a contrarreforma brasileira (BRASIL, 1995) foram elementos fundamentais para inserção de uma nova dinâmica de flexibilizações e precarização das condições trabalhistas no país.

Nesse aspecto, essas mudanças que envolveram o mundo do trabalho como um todo penetraram na educação e contribuíram para um redesenho do trabalho docente, favorecendo contratações atípicas na educação pública, como o contrato temporário.

Como discutido, o Brasil tem experimentado níveis altos de contratação temporária em suas redes estaduais. Em 9 estados brasileiros mais de 50% da categoria docente estadual é composta atualmente por professores temporários. No total, conforme o Censo Escolar 2015, o país possui 249.789 professores nessa situação, em comparação a 459.150 efetivos, representando 35,2% de todos os professores das redes estaduais.

Constatamos com base nos dados apresentados nesta pesquisa, que esses professores são contratados por meio de processos seletivos que, geralmente, corresponde a uma única etapa de avaliação de currículo com oferta de contrato por um ano de duração, podendo ser renovado por igual período se for consenso entre as partes.

Diferente do previsto na Constituição Federal (BRASIL,1988) - que estabelece os casos de contratação por tempo determinado para atender à *necessidade temporária de excepcional interesse público* - a intensificação da contratação temporária, a partir do seu uso abusivo em algumas redes, tem ofuscado o seu real sentido de auxiliar o andamento do ano letivo em ocasiões pontuais e breves.

Por meio das pesquisas e discussões abordadas, foi possível perceber que constantemente as publicações acadêmicas estão associando a contratação temporária de professores nas redes estaduais a discussões de precarização do trabalho docente, indicando aspectos negativos nessa relação de emprego, como: baixos salários, desvalorização docente, carga horária elevada, atrasos salariais, rotatividade e ausência de plano de carreira.

A problemática existente nesse tipo de contratação caminha no sentido de que a intensificação dessa medida tem consequentemente colocado a maioria da categoria docente, em determinados estados, em condições mais flexíveis. Arelado a esse contexto, o crescimento da contratação desse tipo de professor traz consigo elementos que intensificam a precarização do trabalho docente e que podem introduzir possíveis mudanças na carreira.

Frente a essas discussões e do panorama apresentado, problematizamos o uso desse tipo de contratação, indicando como possível implicação para a categoria docente a transformação do caráter provisório de contratação temporária dos professores em ação permanente, que naturaliza e intensifica condições mais flexíveis de trabalho para os professores.

Em virtude desse processo, a sensação de pertencimento da categoria também pode vir a diminuir, já que a própria rotatividade induz isso, pois, diferente de um professor efetivo que possui condições de permanecer e se aposenta na carreira docente e as vezes, até na mesma escola, os professores temporários possuem o fator limitante do tempo determinado no contrato, o que desestimula um envolvimento maior a longo prazo.

Por isso, a contratação temporária também tem se apresentado como um componente que tem fragmentado a categoria, polarizando professores temporários e professores efetivos. Visualizamos que a fragmentação da categoria é um ponto bastante preocupante nesse tipo de contratação, induzindo a individualização e enfraquecendo a atuação conjunta frente a manifestações e lutas por melhorias.

Mesmo diante dessas dificuldades, os professores temporários estão protagonizando lutas não só relacionadas a pautas referentes aos educadores que vivem essa situação, mas concomitantemente, a categoria docente como um todo. Indicamos isso, pois reconhecemos que o atual cenário nacional de crises, cortes e tentativas de diminuição do papel do Estado, pode possibilitar que a contratação temporária possa ser mais recorrente nas redes estaduais, tornando cada vez mais rara a figura do professor efetivo e tornando o trabalho docente mais precário.

Nessa direção, evidenciamos que a intensificação da contratação de professores no setor público pode ser vista como uma oportunidade de reduzir gastos com recursos humanos. Com isso, a contratação de professores temporários se apresenta mais

econômica do que a elaboração de concursos públicos para ingresso de professores efetivos.

Por tanto, a partir de todos esses elementos, questionamos o real sentido *temporário e de excepcional interesse público* da contratação temporária nas redes estaduais, uma vez que essa medida tem se configurado como uma política rotineira e crescente, sendo amplamente criticada negativamente por pesquisas e pelos próprios professores temporários.

Diante disso, a presente dissertação avançou no sentido de proporcionar uma visão mais ampla da contratação de professores temporários nas redes estaduais do país, contudo, reconhecemos que a temática ainda carece de dados que revelem com mais precisão a realidade desses educadores. Além disso, sinalizamos importante também o uso das pesquisas para proporcionar visibilidade para os anseios e os movimentos de resistência dos professores temporários.

Embora a contratação temporária de professores nas redes estaduais tenha se tornado uma realidade por todo o país, não foram localizadas ações nacionais ou que representassem unidade entre professores temporários de redes estaduais diferentes. Acreditamos que caso essa unidade nacional possa vir a surgir no futuro, os professores temporários poderão dar uma nova tônica as suas reivindicações.

Por fim, o uso recorrente desse tipo de contratação indica que, sorrateiramente, pôs-se em processo a reestruturação privatista das redes públicas de ensino nos marcos da contrarreforma do Estado, reduzindo responsabilidades e gastos públicos, em especial nos gastos com pessoal. Sendo assim, a luta que os professores temporários têm protagonizado diz respeito não só a uma luta por melhores condições de trabalho, mas também em defesa do próprio trabalho docente e da educação pública de qualidade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório – O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha**. 2010. Disponível em: <http://www.giovanialves.org/Artigo_GIOVANNI%20ALVES_2010.pdf>. Acesso: 28/01/2017.

ALVES, Munís. **Dez motivos contra a terceirização do ensino público**. 2016. Disponível em: <<http://www.pragmatismopolitico.com.br/2016/02/dez-motivos-contr-a-terceirizacao-do-ensino-publico.html>>. Acesso em: 26/01/2017.

ANDES-SN. **Governo adia terceirização da educação em Goiás por falta de OS qualificada**. 2016. Disponível em: <<http://www.andes.org.br/andes/print-ultimas-noticias.andes?id=8063>>. Acesso em: 26/01/2017.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, p.335-351, mai./ago. 2004.

ANTUNES, Ricardo (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. A nova morfologia do trabalho no Brasil. Reestruturação e precariedade. **Nueva Sociedad**, Buenos Aires, p.44 -59, jun., 2012.

_____. (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

APEOC. **Greve Nacional: reposição de aulas em virtude da adesão**. 2016. Disponível em: <<http://www.apec.org.br/noticias2/8033-reposicao-de-aulas-em-virtude-da-adesao-a-greve-nacional.html>>. Acesso em: 25/01/2017.

ARAUJO, Agnaldo. **Professores substitutos da rede estadual estão há três meses sem receber do Governo do Estado**. 2016. Disponível em:

<<http://afnoticias.com.br/professores-substitutos-da-rede-estadual-estao-ha-tres-meses-sem-receber-do-governo-do-estado/>>. Acesso em: 24/01/2017.

AZEVEDO, Eurico. **Organizações sociais.** Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista5/5rev6.htm>>. Acesso em: 06/02/2017.

AZEVEDO, Kelly. **Rotatividade docente e suas implicações no contexto escolar.** 2012. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2010/2010_uel_ped_artigo_kelly_aparecida_almeida_azevedo.pdf>. Acesso em: 29/01/2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, 1988.

_____. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.** Brasília. Ministério da Administração e Reforma do Estado, 1995.

_____. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. **Piso salarial para o magistério público da educação básica.** Brasília: MEC, 2008.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Diretrizes e bases da educação nacional.** Brasília: MEC, 1996.

_____. Parecer 01/99. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação de Professores na Modalidade Normal em Nível Médio.** Brasília: MEC, 1999.

_____. Parecer nº 18/2012. **Implantação da Lei nº 11.738/2008.** Brasília: MEC, 2012.

BASTOS, James; CARDOZO, Maria. A precarização do trabalho docente no Maranhão: considerações sobre o contrato temporário. **Revista Educação e Emancipação**, São Luís/MA, v. 7, n. 1, jan./jun. 2014.

BASILIO, Juliana. Situação de emprego e o processo de trabalho docente na escola pública paulista. In: Encontro Anual da Anpocs, 5, 2011, Caxambu. **Anais...** Caxambu: 2011.

CASTRO, Alda; LAUANDE, Maria de Fátima. A descentralização como componente da gestão educacional. In: Simpósio Brasileiro de Política e Administração da Educação, 14, 2009, Espírito Santo. **Anais...** Espírito Santo: UFES, 2009.

CARVALHO, Alba. A precarização estrutural do trabalho na civilização do capital em crise: O precariado como enigma contemporâneo. **R. Pol. Públ.**, São Luís, Número Especial, p. 225-239, jul., 2014.

COLEMARX. **Plano Nacional de Educação 2014 – 2024: Novos elementos de pesquisa e de crítica.** Rio de Janeiro: EDC, 2016.

COUTINHO, Carlos Nelson. A época neoliberal: revolução passiva ou contrarreforma? **Revista Rumos.** Marília (SP). V. 49, n. 1, jan/jun, 2012 (p. 117-126).

CRISPIM, Márcia. **Rotatividade ou turnover de funcionários na educação pública.** 2014. Disponível em: <http://faculdadepadrao.com.br/portal/index.php/tcc/doc_download/195-rotatividade-ou-turnover-de-funcionarios-na-educacao-publica>. Acesso em: 29/01/2017.

CURY, Lilian. **Contratação de professores temporários é suspensa durante vigência de concurso público.** 2016. Disponível em: <<http://www.mpggo.mp.br/porta/1/noticia/contratacao-de-professores-temporarios-e-suspensa-durante-vigencia-de-concurso-publico#.WicORBsrLIU>>. Acesso em: 24/01/2017.

DIAS, Silvelena. Discurso de professores temporários de língua inglesa: identidade e representação. **Estudos linguísticos**, São Paulo, 40 (3): p. 1596, set-dez 2011.

DRUCK, Maria da Graça. Flexibilização e precarização: Formas contemporâneas de dominação do trabalho. **CADERNO CRH**, Salvador, n. 37, p. 11-22, jul./dez. 2002.

_____. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p.37-57, 2011. 37, p. 11-22, jul./dez. 2011.

FAHEINA, Caio. **Greve de professores da rede estadual passo dos 100 dias.** 2016. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/app/opovo/cotidiano/2016/08/04/noti>

ciasjornalcotidiano,3643181/greve-de-professores-da-rede-estadual-passa-dos-100-dias.shtml>. Acesso em: 25/01/2017.

FERREIRA, Denize. **Os professores temporários da educação básica da rede pública estadual do paraná: a flexibilização das contratações e os impactos sobre as condições de trabalho docente.** Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

FERREIRA, Denize; ABREU, Cláudia. Professores temporários: Flexibilização das contratações e condições de trabalho docente. **Trabalho & Educação.** Belo Horizonte, v. 23, n.2, p. 129-139, mai-ago, 2014.

FERNANDES, Florestan. **O capitalismo dependente e as classes sociais na América Latina.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1975.

FONTES, Virgínia. **Reflexões im-pertinentes: história e capitalismo contemporâneo.** Rio de Janeiro/RJ: Bom Texto, 2005.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça. O trabalho contemporâneo: Precarização e saúde mental. In: Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, **Mesa-redonda**, São Paulo, 2008.

FREITAS, Luiz. Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 119, p. 379-404, abr./jun. 2012.

_____. **Terceirização: como Goiás está sendo enganado.** 2015. Disponível em: <<https://avaliacaoeducacional.com/2015/11/14/terceirizacao-como-goias-esta-sendo-enganado/>>. Acesso em 26/01/2017.

EVANGELISTA, Olinda; SHIROMA, Eneida. Professor: protagonista e obstáculo da reforma. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.33, n.3, p. 531-541, set./dez. 2007.

Qedu. **O que são Microdados.** Disponível em:<<http://academia.qedu.org.br/glossario/o-que-sao-microdados/>>. Acesso: 06/01/2017.

INEP. **Censo Escolar**. 2015. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo>>. Acesso em: 06/01/2017.

_____. **Sinopse contém estatísticas e dados sobre cada município**. 2016. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/sinopse-contem-estatisticas-e-dados-sobre-cada-municipio/21206>. Acesso: 07/02/2017.

JACOMINI, Márcia; PENNA, Marieta. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro-Posições**, V.27, n.2, maio/ago, 2016.

JC. **Professores temporários são 43% do quadro docente do Estado**. 2015. Disponível em: <http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/cidades/educacao/noticia/2015/04/15/professores-temporarios-sao-43_porcento-do-quadro-docente-do-estado-176835.php>. Acesso em: 24/01/2017.

LATORRE, Diego. **O fenecer da educação capitalista: Estudo das condições dos trabalhadores temporários da educação (ACTs) no ensino público de Florianópolis**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2013.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. In: ANTUNES, R. (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

LIRA, André; SILVA, Edwirde. Qualidade da educação pública: perspectivas do professorado do ensino médio do quadro permanente e temporário na Paraíba. **Revista de Administração Educacional**, Recife, v.1, n.1 p.68-81, jan/jun,2014

OLIVEIRA, Dalila. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004.

OLIVEIRA, Manuella.; PIZZI, Laura. Monitores e a precarização do trabalho docente em Alagoas: Histórias de vida. In: Colóquio Internacional, 6, 2012. **Anais...** Sergipe: UFS, 2012.

..... Proletarização e precarização do trabalho docente: Os/as monitores/as em Alagoas. In: Congresso Nacional de Educação, 11, 2013, **Anais...** Curitiba: PUC, 2013.

G1. **Raio-X da crise nos estados.** 2016. Disponível em: <<http://especiais.g1.globo.com/economia/2016/raio-x-da-crise-nos-estados/>>. Acesso: 01/02/2017.

G1 CE. **STF proíbe contratação de professor temporário sem concurso no Ceará.** 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/2016/06/stf-proibe-contratacao-de-professor-temporario-sem-concurso-no-ceara.html>>. Acesso em: 25/01/2017.

GI SC. **TJ ordena suspensão de contratação de professores substitutos em SC.** 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2015/05/tj-ordena-suspensao-de-contratacao-de-professores-substitutos.html>>. Acesso em: 25/01/2017.

GOMES, Thayse. O professor-monitor e suas implicações no trabalho docente na rede pública de ensino de alagoas. In: Seminário Internacional da Rede Estrado, 15, 2014, Salvador. **Anais...** Salvador: UNEB, 2014.

..... A contratação de professores temporários nas redes públicas estaduais de ensino no Brasil. In: Seminário Brasileiro da Rede Estrado, 13, 2016, Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: UFSM, 2016.

MACEDO, Jussara; LAMOSA, Rodrigo. A regulação do trabalho docente no contexto da reforma gerencial da educação. **Revista Contemporânea de Educação**, vol. 10, n.20, julho/dezembro de 2015.

MAGALHÃES, Lígia; MOTTA, Vânia. Tecnologia Social: massificação periférico-dependente revista no discurso da universalização da educação básica brasileira. In: ANDRADE, Juarez; PAIVA-GUTIERREZ, Lauriana; OLIVEIRA, Lorene (Org.). **O Estado Brasileiro e a Educação Básica. Os limites da universalização.** Rio de Janeiro: AMCGuedes, 2015.

MARCELINO, Paula. **Terceirização e ação sindical, a singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2008.

MARQUES, Maria. **A figura do professor com contrato temporário: Um estudo de caso no Liceu do conjunto Ceará**. Dissertação (Mestrado profissional em Avaliação de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Livro 1, v.1. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MAZZOCO, Bruno. **Exclusivo: quem vai administrar as escolas de Goiás?**. 2016. Disponível em: <<http://acervo.novaescola.org.br/politicas-publicas/radiografia-oss-goias-938045.shtml>> . Acesso em: 26/01/2017.

MEDEIROS, Silvana. Reforma ou contra-reforma do Estado: repercussões na política de saúde. In: Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2, 2005. São Luís. **Anais...** São Luís: UFMA, 2005.

MEC. **Piso salarial do magistério é de R\$ 1.567,00. O reajuste em janeiro deste ano foi de 7,97%**. 2013. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/piso-salarial-de-professores?id=21042>>. Acesso em: 01/02/2017.

_____. **Piso salarial do magistério é de R\$ 1.697. O reajuste em janeiro deste ano foi de 8,32%**. 2014. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/piso-salarial-de-professores?id=21042>>. Acesso em: 01/02/2017.

_____. **Piso salarial do magistério é de R\$ 1.917,78. O reajuste em janeiro deste ano foi de 13,01%**. 2015. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/piso-salarial-de-professores?id=21042>>. Acesso em: 01/02/2017.

MEC/SASE. **Planejando a próxima década. Conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação**. MEC/SASE: 2014.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo Luís Coltro (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MILANI, Noeli; FIOD, Edna. Precarização do trabalho docente nas escolas públicas do Paraná (1990-2005). **Roteiro**, Joaçada, v.33, n.1, p.77-100, jan./jun., 2008.

MIRANDA, Kênia. A natureza do trabalho docente na acumulação flexível. In: Colóquio Marx e Engels, 5, 2005, Campinas. **Anais...** Campinas: FCH, 2005.

MOREIRA, Ricardo. A reestruturação do trabalho docente: Precarização dos professores temporários na rede pública de ensino do estado de São Paulo. In: Semana de Pedagogia e Seminário do PPGED, 2015. **Anais...**, Sorocaba, 2015.

MOTTA, Vânia. **A questão da função social da educação no novo milênio**. B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, v. 33, n.2, maio/ago. 2007.

_____. Investimento social privado em educação: desmonte do caráter público da educação. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, V. 16, nº 68, p. 323-337, jun, 2016.

NASCIMENTO, Cláudio. **Professores em regime de contrato temporário: Uma análise do impacto no rendimento dos alunos das escolas públicas estaduais do Ceará**. Dissertação (Mestrado profissional em Economia) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

NAUROSKI, Everson. **Trabalho docente e subjetividade: A condição dos professores temporários (PSS) no Paraná**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, 2014.

NETO, João. A precarização do trabalho docente na rede estadual de educação do Rio Grande do Sul: A contração temporária de professores como flexibilização das relações de trabalho. In: ANPED Sul, 10, **Anais...**, 2014, Florianópolis, 2014.

NOVAES, Luiz. A formação des(continuada) dos professores temporários: provisoriedade e qualidade de ensino. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v.10, n.30, p.247-265, maio/ago. 2010.

PIMENTEL, Alessandra. O método da análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica. **Cadernos de Pesquisa**. n.114, p. 179-195. 2001.

ROSSO, Sadi Dal. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In:ANTUNES, Ricardo Luís Coltro (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013

SALDAÑA, Paulo. **São Paulo atrasa salário de professores**. 2012. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,sao-paulo-atrasa-salario-de-professores-imp-,868414>>. Acesso em: 24/01/2017.

SANTIAGO, Tatiana. **Greve em São Paulo é de professores temporários, diz Alckmin**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2015/04/alckmin-diz-que-greve-na-rede-estadual-de-professores-temporarios.html>>. Acesso em: 25/01/2017.

SANTOS, Rafael. A escola e as condições do trabalho docente: um retrato de Maringá. **Revista vernáculo**, n.31, 2013.

SANTOS, João. **Professores temporários da rede estadual de São Paulo: Análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária**.Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016.

SAMPAIO, Maria; MARIN, Alda. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação & Sociedade**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1203-1225, Set./Dez. 2004.

SEDUC GO. **Perguntas e respostas sobre OSs atualizadas**. 2015. Disponível em: <<http://portal.seduc.go.gov.br/SitePages/Noticia.aspx?idNoticia=1748>>. Acesso em: 15/01/2017.

SILVA, Elessandra; SILVA, Marcelo. As mudanças no mundo do trabalho na sociedade contemporânea e seus impactos na formação do trabalhador. In: Simpósio internacional: O Estado e as Políticas Educacionais no Tempo Presente. 5, 2009, Uberlândia. **Anais...** Florianópolis: UFU, 2009.

SINPROCORPAL. **História**. Disponível em: <<http://sinprocorpall.com/>>. Acesso: 01/02/2017.

SINPRO-DF. **GDF cassa direito de professores (as) temporários(as) participar de paralisação**. 2015. Disponível em: <<http://www.sinprodf.org.br/gdf-cassa-direito-de-professoras-temporarias-participar-de-paralisacoes/>>. Acesso em: 25/01/2017.

SINTEGO. **Justiça determina suspensão de edital para implantação de OS na educação**. Disponível: <<http://sintego.org.br/noticia/4678-justica-determina-suspensao-de-edital-para-implantacao-de-os-na-educacao>>. Acesso em: 15/01/2017.

SOUZA, Aparecida. Professores, modernização e precarização. In: ANTUNES, R. (Org.) **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

SOUZA, Ângelo; ABREU, Diana. Ingresso na carreira docente: As experiências de Brasil e Chile. **Arquivos analíticos de políticas educativas**. v.24, n. 72, p. 1 2016.

SOUZA, José. Desafios do Trabalho Docente nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia Brasileiros. In: Olgaíses Cabral Maués; José dos Santos Souza; Stella Cecilia Duarte Segenreich. (Org.). **Expansão da Educação Superior: formação e trabalho docente**. Belo Horizonte: Fino Traço, v. 1, p. 65-88, 2015.

SOUZA, Marcelo. Estado, funcionalismo público e precariedade laboral no Brasil: O caso do professor temporário da rede estadual pública do Paraná. In: Anpedsul, 2010. **Anais...** Londrina, 2010.

_____. **Condições de trabalho e remuneração docente: o caso do professor temporário na rede estadual de ensino do paraná**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

_____. **Políticas públicas de educação no paraná: as condi es de trabalho de professores temporários e o efeito de território na aloca o de docentes como variáveis de análise.** Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2016.

_____.Políticas públicas de educa o no Paraná: Contrata o e condi es de trabalho de professores temporários como variável de análise. **Revista NEP (Núcleo de Estudos Paranaenses)**, Curitiba, v.2, n.1, p. 71-78, mar., 2016b.

SOUZA, Marcelle. **Com nome sujo no Serasa, professor temporário reclama de atraso no s lrio.** 2014. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/noticias/2014/01/30/com-nome-sujo-no-serasa-professor-temporario-reclama-de-atraso-no-salario.htm>>. Acesso em: 24/01/2017.

SUNKEL, Osvaldo. Desenvolvimento, subdesenvolvimento, dependência, marginaliza o e desigualdades espaciais: por um enfoque totalizante, In: BIELSCHOWSKY, Ricardo (org.) **Cinquenta anos de pensamento na Cepal**, v. 2, Rio de Janeiro: Record, 2000.

RESENDE, Paula. **Após liminar, escolas iniciam ano letivo sem a gestão de OS em Goiás.** 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/goias/noticia/2017/01/apos-liminar-escolas-iniciam-ano-letivo-sem-gestao-de-os-em-goias.html>>. Acesso em: 26/01/2017.

TCU. **Ensino médio no Brasil.** 2014. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2642558.PDF>>. Acesso: 09/12/2015.

TNH1. **Monitores da educa o rompem com Sinteal e propõem cria o de novo sindicato.** 2016. Disponível em: <<http://www.tnh1.com.br/noticias/noticias-detalle/alagoas/monitores-da-educacao-rompem-com-sinteal-e-propoem-criacao-de-novo-sindicato/?cHash=91e5d1cd403c31189f5fdc8bbb648e97>>. Acesso: 01/02/2017.

VIEIRA, Larissa; SHIOHARA, Mariane. Contra o Temporária de Professores pela Secretaria de Estado da Educa o do Paraná Através do Processo Seletivo Simplificado - PSS. **ANIMA: Revista Eletr nica do Curso de Direito das Faculdades OPET.** Curitiba PR - Brasil. Ano IV, n  9, jan/jun 2013.

VIEIRA, Renata; MACIEL, Lizete. Repercussões da acumulação flexível no campo educacional: O professor temporário em questão. **Revista Histedbr on-line**, Campinas, número especial, p.156-169, abr. 2011.

VIEBRANTZ, Rosalir. Memória e trajetória do trabalhador temporário em educação: Saberes e autonomia ou submissão? **Revista eletrônica de Ciências da Educação**, Campo Largo, v. 7, n.1, jun. 2008.

WOLFF, Simone. Informatização da produção e qualidade total. **Estudos de sociologia**. V.5, n.9, 2000.

APÊNDICE

APÊNDICE A – ENDEREÇOS ELETRÔNICOS DOS EDITAIS PARA SELEÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS

Quadro 5 – Editais dos processos seletivos para contratação de professores temporários nas redes estaduais brasileiras

Rede estadual	Processo seletivo	Ano	Endereço eletrônico
Acre	Edital nº 005/SGA/SEE	2014	http://www.see.ac.gov.br/portal/index.php/documentos-2/file/193-editais
Alagoas	Edital SEE nº 001/2014	2014	http://www.educacao.al.gov.br/editais/editais-2014/edital-001-2014-selecao-para-contratacao-temporaria-de-monitores/Edital%20001_2014%20-%20Selecao%20para%20contratacao%20temporaria%20de%20monitores.pdf
	Edital/SEE nº 013/2015	2015	http://www.educacao.al.gov.br/editais/editais-2015/edital-no-13-2015
Amapá	Edital nº 001/2015 – SEED	2015	https://drive.google.com/file/d/0B5Px_e4d9WWYXNrRVlrS2gyNVE/view
Amazonas	Edital nº. 001-2013/2014 SEDUC	2013	https://arquivo.pciconcursos.com.br/seduc-secretaria-de-estado-de-educacao-am-5886-vagas/1239447/15923de299/edital_de_abertura_completo.pdf
	Edital nº. 001 - 2015/2016 SEDUC	2015	http://www.educacao.am.gov.br/wp-content/uploads/2015/12/Edital-PSS-2016.pdf
Bahia	Edital nº 04/2013 REDA	2013	http://www.consultec.com.br/download/SECBA_EDITAL_REDA_MINUTA_EDUCA_BASICA.PDF

	Edital SEC / SUDEPE nº 001/2015	2015	http://www.consultec.com.br/download/EDITAL0012015_SEC_SUDEPE.PDF
Distrito Federal	Edital normativo no 1/2014 – SEAP/SEEDF	2014	http://www.iades.com.br/inscricao/upload/107/2014051611406425.pdf
Espírito Santos	Edital de processo seletivo simplificado nº 066/2014	2014	https://www.selecao.es.gov.br/legado/dt_sedu/Documentos/20141118104152.pdf
	Edital de processo seletivo simplificado nº 23/2015	2015	https://selecao.es.gov.br/novo/Arquivo/Download/67
Goiás	Edital nº 001/2015 – SEGPLAN	2015	http://www.sgc.goias.gov.br/upload/arquivos/2015-03/edital-001-2015-educacao.pdf
Maranhão	Edital nº 001/2015 – SEDUC	2015	http://castroweb.com.br/castrodigital/Arquivos2015/Castro_Digital_edital_01_2015_seletivo_ensino-medio-regular-eja-educacao-jovens-adultos.pdf
Mato Grosso	Edital de seleção nº 008/14/GS/SEDUC-MT	2014	http://www.seduc.mt.gov.br/Documents/Eventos/11.11.14%20Edital%20de%20Sele%C3%A7%C3%A3o%20008%20Sele%C3%A7%C3%A3o%20para%20contrata%C3%A7%C3%A3o%20dos%20profissionais%20da%20Educa%C3%A7%C3%A3o.pdf
Mato Grosso do Sul	Edital nº 27/2014	2014	https://ww1.imprensaoficial.ms.gov.br/pdf/DO8826_23_12_2014.pdf
Minas Gerais	Resolução SEE nº 2686/2014	2014	https://www.educacao.mg.gov.br/arquivos/designacao2015/INFORMACOES_DESIGNACAO2015PDF.pdf
Paraná	Edital nº 170/2013 – GS/SEED	2013	http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital1702013gsseed.pdf
	Edital nº 76/2014 – GS/SEED	2014	http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/pss/pss2015/edital762014gspsssubstituido.pdf

	Edital nº 31/2015 – GS/SEED	2015	http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/2015/edital_gs_34_2015_grhs_pss_retificacao_professor.pdf
Pernambuco	Portaria conjunta SAD/SE nº 026	2015	http://www.selecao.educacao.pe.gov.br/spsfa/Downloads/Edital/Edital.pdf
Piauí	Edital SEDUC/UGP nº 010/2015	2015	http://nucepe.uespi.br/downloads/edital_seduc2015.pdf
Rio de Janeiro	Decreto nº 45.226	2015	http://download.rj.gov.br/documentos/10112/2298861/DLFE-77339.pdf/D.O.2242015CONTRATOD ECRETO45226PAG.1.pdf
Rio Grande do Norte	Edital nº 01/2015-SEARH/SEEC	2015	http://sites.searh.rn.gov.br/ficha_de_inscricao/arquivos/EDITAL%20-01EDITAL%20PROF%20TEMPOR%C3%81RIO.pdf
Rio Grande do Sul	Edital nº 18/2015	2015	http://www.seduc.rs.gov.br/pse/binary/download_sem/DownloadServlet?arquivo=cep/EDITAL_18_2015_CCT_PROF.pdf
Rondônia	Edital nº 47 GDRH/SEAR/ 2014	2014	http://www.rondonia.ro.gov.br/publicacao/047-republicacao-por-incorrecao-abertura-do-processo-seletivo-simplificado-seduc-professor-classe-c-5/
	Edital nº 115 GDRH/GAB/SEARH	2015	http://data.portal.sistemas.ro.gov.br/2015/05/115-Abertura-de-Processo-Seletivo-Simplificado-SEDC-Professor-Classe-C1.pdf
Roraima	Edital nº 001/2015	2015	http://www.rorainopolis.rr.gov.br/ArquivosDinamicos/downloads/EDITAL-03-2015-PROCESSO-SELETIVO.pdf
Santa Catarina	Edital nº 09/ 2013/ SED	2013	http://www.downloads.acefe.org.br/download/concursos/sed_2013/arquivos/editais/edital_09_2013.pdf

	Edital nº 23 2014/ SED	2014	http://www.downloads.acao.org.br/download/concursos/sed_2014/Edital_N_23_2014_SED_Educacao_Basica_oficial.pdf
--	---------------------------	------	---

Fonte: Elaboração própria com base nos sites das secretarias responsáveis pelas respectivas redes de ensino e pelas bancas organizadoras das seleções