

CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES: ENTRE A BUROCRACIA E A INDIFERENÇA

TEACHERS' HIRING PROCESS: BETWEEN BUREAUCRACY AND INDIFFERENCE

CONTRATACIÓN DE PROFESORES: ENTRE LA BUROCRACIA Y LA INDIFERENCIA

*Vania Carvalho Araújo

**Margareth Jann

Resumo: Este artigo tem por objetivo investigar as estratégias de contratação inicial e final de professores em uma rede pública municipal e estadual de educação do Estado do Espírito Santo. Por meio de um estudo de natureza exploratória, utiliza-se como instrumento para a coleta de dados, observações, entrevistas semi-estruturadas, narrativas das/dos professores, análise de editais e leis (âmbito federal, estadual e municipal) que versam sobre os critérios de escolha para contratação de professores para atuarem na educação infantil, no ensino fundamental e no ensino médio. Em uma época em que o trabalho docente vai se contorcendo por diversos vínculos trabalhistas, desencadeando uma *performance* do professor para a concorrência, competitividade e consolidação de uma atividade pedagógica muitas vezes precária e a curto prazo, os professores contratados aparecerem sujeitos a uma racionalidade de servidores públicos incorporados à racionalidade burocrática. Os resultados da pesquisa apontam que o vínculo temporário como estratégia governamental para a redução dos gastos públicos com a contratação de professores estatutários, além de constituir-se em um artifício para manter a lógica de flexibilização trabalhista e a precarização da contratação de professores, é mais uma questão evidenciada na complexa teia que vai se formando em torno da retórica da educação como um gasto e não um investimento público.

Palavras-chave: Condições do trabalho docente. Contrato de trabalho. Problemática do magistério.

INTRODUÇÃO

O trabalho docente nos desafia a compreender os processos que vão se configurando em um tempo caracterizado por movimentações e deslocamentos resultantes de novas regulações no mundo contemporâneo. Um dos seus efeitos, conforme expressam Oliveira, Cabral Neto e Vieira (2013, p. 7), é o “[...] reordenamento do papel do Estado, a formação dos novos esquemas de regulação/desregulação das relações econômicas e sociais [...]”. O lugar que o trabalho docente ocupa na organização socioeconômica em nosso país e também em países europeus e norte-americanos, segundo Tardif e Raymond (2002), destaca-se como uma das principais peças da economia moderna.

Estudiosos como Gatti, Barreto e André (2011) e Oliveira, Cabral Neto e Vieira (2013) vêm analisando as transformações que o trabalho docente no Brasil e na América Latina tem enfrentado nas últimas décadas. Em suas análises, a realização de concurso público não tem garantido a permanência dos profissionais nas redes públicas educacionais. Para Gatti, Barreto e André (2011, p. 158), “[...] a baixa aprovação dos candidatos nos concursos, a saída de

* Doutora em Educação (USP/SP). Professora do programa de Pós-Graduação em Educação (UFES/ES). E-mail: vcaraujofes@gmail.com. ORCID: 0000-0002-7678-1689.

** Mestre em Educação (UFES/ES). Professora da Rede Municipal de Educação (Carica/ES). E-mail: marga.jann@hotmail.com. ORCID: 0000-0001-9893-3228.

professores da rede de ensino em período letivo, as aposentadorias e a chamada de docentes concursados para outras funções” têm inviabilizado a cobertura total de vagas nas redes.

Para suprir essa demanda, os municípios e Estados lançam mão dos editais para contratação de professores temporários. Gatti, Barreto e André (2011) ressaltam ainda que os professores aparecem como sujeitos de uma racionalidade de servidores públicos imbricados à racionalidade burocrática, característica dessa organização institucional. É nesse entrelaçamento que se legitima a empregabilidade do professor.

Ao discorrer sobre a contemporaneidade, Matos (2009) resalta o tempo produzido pelo capitalismo contemporâneo, em que o princípio do desempenho e do rendimento opera na *performance* do trabalhador. A constituição do trabalhador configura-se como um “[...] ideal contemporâneo apto a realizar metas, e para isso, ele é convencido a estar envolvido em seu trabalho em período integral” (MATOS, 2009, p. 92). O tempo, na contemporaneidade, segundo a autora, é fatalizado pela “ordem das urgências”, uma temporalidade que não dá tempo para o trabalhador refletir sobre a sua atuação e suas experiências na sociedade. Contudo, a especificidade do trabalho na vida humana não é definida apenas com o desempenho do trabalhador no cumprimento de regras, horários e metas em um determinado tempo e espaço, mas na constituição do trabalhador como um ser que produz.

Bauman (1999) chama a atenção para o fato de que estamos vivendo em um tempo marcado pela globalização e esse processo nos afeta profundamente. Sobre uma suposta universalização dos direitos do indivíduo, a proposta da globalização nos traz alguns engodos na forma de interpretar os processos de uniformidade. “Uma parte integrante dos processos de globalização é a progressiva segregação espacial, a progressiva separação e exclusão [...]” (BAUMAN, 1999, p. 9).

Consideramos que essas mudanças, na contemporaneidade, com a intenção de atender a uma estrutura globalizada em defesa de um capitalismo desmedido e da sociedade de consumo, trouxeram impactos para a organização do trabalho. Oliveira, Neto e Vieira (2013, p. 7) salientam que “[...] nessa nova lógica há as exigências das modificações na organização do trabalho escolar com repercussões tanto na formação como no trabalho docente”. Os autores alertam ainda para a influência dessas mudanças na formulação das políticas educacionais com novos paradigmas que orientarão os sistemas educacionais para a adequação às novas demandas.

Macedo e Cabral Neto (2013), ao discorrerem sobre a situação do trabalhador docente no contexto da rede do Estado do Rio Grande do Norte, destacam a forma precarizada do trabalho docente que se expressa na contratação do professor, identificando-se com as novas

regulações que se adaptam ao contexto econômico. De acordo com os autores, “A contratação de professores temporários é uma estratégia governamental para a redução dos gastos públicos com a contratação de professores estatutários. É menos oneroso para os governantes contratar um professor por um determinado período” (MACEDO; CABRAL NETO, 2013, p.168).

Por meio da contratação temporária, o professor vai se adequando às regras que contribuem para uma nova postura do trabalhador docente ancorada numa atenção à possibilidade de realização de diversos contratos entre as redes de educação. Em meio à administração de diversos contratos o professor vai à busca de uma complementação salarial ou de uma ocupação, assujeitando-se a alguns constrangimentos, seja na condição de iniciante na profissão, seja na condição de efetivo ou aposentado. Como bem destaca Apple (1995, p. 184), “a intensificação leva as pessoas a tomar atalhos de modo que apenas é feito o que é essencial em relação à tarefa a ser imediatamente executada”.

Algumas das questões destacadas foram palco de observação de um estudo exploratório qualitativo realizado na rede pública municipal de Cariacica/ES e na rede pública estadual/ES do mesmo município.¹ Tendo por referência a análise dos critérios de escolha para contratação de professores publicados nos editais divulgados pelas respectivas redes de ensino e dos efeitos que tais critérios surtiram na experiência dos professores contratados, a pesquisa desenvolveu-se no período inicial de contratação nas respectivas redes de ensino ocorrida em janeiro de 2015 até o processo final de contratação, em dezembro do mesmo ano, coincidindo, assim, com o término das atividades letivas. Como instrumentos de coleta de dados foram utilizados a observação, diário de campo e análise dos editais, contendo os critérios do processos de seleção e conversas com os professores.

A rede municipal de educação de Cariacica contava, em 2015, período em que a pesquisa foi realizada, com 3.364 professores no quadro do magistério: sendo 2.015 estatutários, 27 celetistas e 1.322 contratados, correspondendo a 39% de professores contratados.² A rede pública estadual, por sua vez, cujas escolas se localizavam no mesmo município, perfazia um total de 2.297 professores contratados. No ano de 2016, observou-se nessa rede uma redução significativa para 1.946 contratos temporários,³ devido aos contratos de trabalho que, ao final do ano letivo de 2015, tiveram a possibilidade de serem renovados a

¹ Cariacica é um dos municípios que compõem a Região Metropolitana de Vitória. Atualmente é o terceiro município do Estado com maior índice populacional.

² Dados fornecidos pelo Setor Administrativo da Secretaria Municipal de Educação de Cariacica, em maio de 2015.

³ Dados fornecidos pela Superintendência Regional de Educação em Cariacica.

partir de uma avaliação realizada pelos gestores das unidades escolares estaduais e, assim, novas contratações resultaram em menor número para a rede estadual.

Enquanto na rede municipal de ensino o percentual de professores contratados era de 39%, na rede estadual constava, aproximadamente, 70% dos professores com vínculos temporários, um percentual muito elevado em comparação com o que dispõe a Lei Federal nº 12.425/2011, quando prevê o limite máximo de 20% de contratados, e a Lei Estadual de nº 809/2015, com um percentual de até 30% de contratos temporários. Mesmo com a redução na efetivação dos contratos no ano de 2016, a rede estadual permanecia com um quadro de professores contratados além do que prescrevia a legislação estadual. Embora a realização de concursos públicos seja uma prerrogativa prevista nos Planos de Carreira, no Plano Municipal de Educação (2014-2024) e no Plano Estadual de Educação (2015-2025),⁴ sua realização esporádica tem sido ignorada pelo Poder Público. Assim, para compensar os baixos salários ou a ausência de trabalho efetivo, os professores passam a trabalhar em uma, duas ou em até três jornadas, na mesma rede ou em redes diferentes de ensino.

Com o objetivo de acompanhar todo o processo desencadeado com a seleção, contratação e a atuação dos professores recém-contratados nas escolas, esta pesquisa desdobrou-se em três etapas. Na primeira, procedemos às observações *in loco* do processo inicial de contratação e à análise dos termos do Edital nº 002/2014 (rede municipal) e do Edital nº 066/2014 (rede estadual), publicados para o processo de seleção e recrutamento dos professores. Nesses momentos de observação, estabeleceu-se um primeiro contato com os professores. Quatro deles foram convidados a participar do processo de pesquisa que transcorreria durante o ano. Na segunda etapa, realizou-se uma primeira observação *in loco* com a intenção de dialogar com os professores convidados e recém-contratados nas escolas a eles destinadas. Na terceira e última etapa, buscamos retornar às instituições para entrevistar os professores ao final do ano letivo, com o intuito de apreender melhor suas experiências e expectativas em relação à permanência ou não na escola como professores contratados. É nesse movimento de aberturas e rupturas que foi possível capturar os meandros de um processo de contratação atravessado por expectativas, dores, alegrias e constrangimentos.

A “DISPUTA” POR UMA VAGA: os bastidores da contratação dos professores

No município de Cariacica, local onde teve início a seleção dos candidatos para atuar como professores, observou-se uma estrutura administrativa previamente preparada para a

⁴ Ao contrário do ocorrido nos diferentes Estados da Federação, o Espírito Santo iniciou com atraso as discussões e elaboração do Plano Estadual de Educação.

realização da seleção dos professores que passariam a trabalhar nas instituições de educação infantil e de ensino fundamental. Ao iniciar a chamada dos candidatos pelos técnicos da Secretaria de Educação, conforme classificação oficialmente divulgada, as expressões dos professores candidatos à vaga expunham sentimentos de alegria, não só pela oportunidade de efetivar um contrato, mas por se beneficiarem dos efeitos que a ausência de determinados candidatos causavam àquele processo em disputa. “*Que bom! Menos um!*”, essa era a fala de uma professora dizendo à colega ao lado sobre a ausência de um candidato, cuja situação possibilitava ao próximo concorrente a escolha de uma vaga com melhor localização.

Durante todo o processo estabeleceu-se uma disputa acirrada pelas vagas. Os professores chamados nominalmente apresentavam seus documentos e, caso estes fossem validados, eram encaminhados à Secretaria Administrativa, espaço localizado na lateral da sala destinada à escolha de vagas. Não obstante o calor do verão que atravessava o ar naquela manhã ensolarada, a frieza e a impessoalidade do ambiente já anunciavam o clima das etapas seguintes. A divulgação online dos editais no mês de janeiro parecia antecipar o processo de seleção, pois muitos imersos no tão esperado descanso de férias, foram eliminados por não comparecerem no dia e hora marcados. (DIÁRIO DE CAMPO, janeiro/2015).

O atendimento era centralizado em uma única mesa. No Edital nº 2/2014 – Processo Seletivo Simplificado/Prefeitura Municipal de Cariacica – no item 12.1, das disposições complementares, constava o indeferimento da inscrição do candidato que não apresentasse os documentos exigidos como pré-requisitos no ato da comprovação. Muitos desses candidatos, que não conseguiam apresentar alguns desses documentos, seja por esquecimento, seja por não dispor de algum deles naquele momento, saíam desesperados e choravam por terem perdido a oportunidade de firmar contrato com o município. Outros procuravam argumentar sobre a possibilidade de buscar o documento em casa, mas tais solicitações não impediram o indeferimento no processo de seleção. Uma candidata comentou:

Esse momento é de tortura psicológica, a começar pela realização da escolha no mês de janeiro, todo esse processo deveria ocorrer entre os meses de novembro e dezembro, para que o contratado tivesse a oportunidade de ter recesso em janeiro. O certo era o município realizar concurso na Educação (MARIA⁵, candidata à vaga no ensino fundamental - anos iniciais).

Na rede estadual, observamos um processo similar ao da rede municipal. Contudo, os professores pareciam ainda mais apreensivos e novas tensões foram produzidas ao perceberem que tanto a rede municipal quanto a rede estadual, localizadas no mesmo município, mantiveram o calendário de chamadas com a mesma data e horário. Assim, alguns candidatos tiveram que se deslocar rapidamente de um local a outro para garantir dois

⁵ Os nomes utilizados serão fictícios para preservar a identidade dos sujeitos da pesquisa.

vínculos empregatícios. Um cenário de precarização previamente anunciado e destinado aos professores antes mesmo de sua entrada na escola. Gestos e palavras deixavam transparecer os conteúdos da competição decorrentes dos arranjos meritocráticos e perversos que se forjavam no processo de contratação do trabalhador docente.

Estar ali, observar os meandros de um momento nem sempre conhecido por muitos, era perceber um cenário de total desrespeito ao profissional da educação envolvido em situações vexatórias e de humilhação para a busca de uma vaga. Era a imagem do docente como um profissional desestabilizado, sem a garantia a uma vaga para o trabalho. (DIÁRIO DE CAMPO, janeiro/2015).

No momento da escolha das escolas, alguns candidatos questionavam se havia possibilidade de o efetivo da vaga conquistada retornar. Uma candidata já havia passado por uma situação semelhante em ano anterior e considerou desastrosa a experiência de encerrar o contrato após quatro meses de trabalho sem garantias para a sua continuidade. Essa experiência negativa a fez afastar-se do município por três anos, pois a cada encerramento de contrato, independentemente do tempo de contratação, uma nova oportunidade somente seria possível com um novo processo de seleção. Outra candidata manifestou a mesma preocupação, esclarecendo que, no ano anterior, foi surpreendida pelo diretor da escola com o seguinte questionamento: *Não lhe informaram que você foi demitida? Que um efetivo retornou à escola?*

Não obstante o constrangimento sofrido, as normas deixam claros os critérios de encerramento do contrato. O subitem 12.19 do Edital de nº 02/2014 destaca que o município de Cariacica pode rescindir o contrato administrativo de prestação de serviços, antecipadamente, conforme disposto na Lei nº 4.922/2012, em seu art. 17. O contrato firmado na forma dessa lei prevê a rescisão a qualquer tempo e sem direito à indenização:

I) em decorrência de fato superveniente à administração municipal, devidamente caracterizado; II) pela extinção ou conclusão do projeto ou atividade contratada; III) quando do provimento dos cargos por servidores concursados para os casos específicos de carência de servidores, excluindo os casos de contratação para suprir situação emergencial temporária; IV) falta disciplinar cometida pelo contratado; V) insuficiência de desempenho do contratado, também no subitem 12.20 do mesmo Edital, deixa claro que o retorno do servidor titular ao exercício de suas atribuições, nos casos de licenças e outros afastamentos legais, enseja a imediata rescisão do contrato do substituto, salvo na hipótese de necessidade de alocação do contrato em outra unidade de ensino para outra substituição.

Era de responsabilidade do candidato qualquer falha devido à ausência de documentos, à falta de informação, à ausência de comprovação do laudo médico, aos atrasos ou descumprimento dos prazos. Também a ele recairia a culpa por desconhecer as regras previstas para o encerramento do contrato de trabalho em qualquer época do ano.

Nesse contexto, observamos o movimento fluido a que o trabalhador docente em designação temporária está suscetível em uma época, como destaca Bauman (2001), de uma modernidade líquida, fluida, uma época de desengajamento fácil, de laços fragilizados, de movimento e deslocamentos, uma época caracterizada por rupturas e quebras que não permitem ao professor contratado um processo de atuação nas escolas mais perene e assim poder construir vínculos mais sólidos com o cotidiano de trabalho e com os demais atores da escola ali envolvidos.

A EXPERIÊNCIA COMO CONTRATADO: dores, incertezas e decepções

Se a primeira etapa da pesquisa consistiu em analisar os critérios prescritos nos editais e observar o processo inicial de atendimento e contratação dos professores, na segunda e terceira etapas, o encontro com os professores contratados, em suas respectivas instituições de ensino, possibilitou adentrar nas particularidades de suas experiências no meio e no fim do ano letivo. Assim, nas etapas seguintes, interessou-nos colher as falas dos professores como forma de compreender melhor seus percursos e os efeitos do processo de contratação na sua atuação como trabalhador docente.

Encontrar os professores. Ouvir suas experiências... Embora tão conhecidas, as escolas constituíam-se por um tempo frenético de idas e vindas de professores. Aos contratados não restavam nenhum tipo de acolhimento ou apresentação entre os seus pares. Estavam ali em busca de trabalho, trabalho este com expressão de solidão e medo do que estava por vir no final do ano letivo. Mais do que um encontro com os sujeitos da pesquisa, era um encontro com pessoas que lançaram mão da 'sorte' para serem reconhecidos como professores. (DIÁRIO DE CAMPO, junho/2015).

O encontro com Maria, Nicole, Roberval e Beatriz no início do processo de contratação foi fundamental para conhecer experiências muitas vezes invisibilizadas, seja pelas Secretarias de Educação, seja pelos contextos de trabalho onde passaram a atuar. A escolha desses professores deu-se a partir do consentimento deles em aceitarem participar do processo de pesquisa. Dos professores selecionados, duas se encontravam atuando na educação infantil, uma nas séries iniciais do ensino fundamental e um professor, no ensino médio. Enquanto a primeira etapa da pesquisa possibilitou um olhar e uma escuta atenta às expectativas e dramas vividos pelos professores no processo inicial de contratação organizado pelas respectivas Secretarias de Educação, nas etapas seguintes, o objetivo foi identificar os sentidos atribuídos pelos professores ao seu percurso de trabalho como contratado, considerando a sua inserção, a sua acolhida, a sua atuação e encerramento do contrato de trabalho ao final do período letivo.

A fim de compreender as relações estabelecidas entre contratado e contratante, ficou acordado que as visitas ao local de trabalho dos professores selecionados seriam feitas, levando-se em consideração a disponibilidade de cada um para uma conversa dialogada. Em função da escassez de tempo para os encontros, pois os professores trabalhavam em diferentes instituições e redes de ensino, foi delimitado um encontro entre os meses de junho e agosto e outro encontro no mês de dezembro, coincidindo, assim, com o término das atividades letivas e, para alguns, a rescisão do contrato. As entrevistas foram individuais, realizadas nas unidades de ensino onde os professores atuavam, com agendamento prévio e respeito aos horários possíveis desses docentes.

Maria e Roberval foram os primeiros professores entrevistados. A conversa estabeleceu-se da forma mais franca e aberta possível. Naquele momento em que relatavam as agruras de serem professores contratados, era necessário ouvir e deixar de lado o roteiro de entrevista previamente elaborado com algumas perguntas. Falar de si e da condição como contratado significava para eles mais do que a descrição de uma realidade; era a exposição de uma experiência cujo sentimento de esperança/desesperança, dor/alegria, certeza/incerteza calava o fundo da alma.

Assim, Maria, professora dos anos iniciais em uma escola de ensino fundamental da rede municipal, e Roberval, professor do ensino médio da rede estadual relataram seus dilemas e suas formas de se reinventar em um tempo curto e de possíveis deslocamentos durante um ano de trabalho.

Maria atuava há 19 anos como professora contratada, denominada de Designação Temporária (DT). Durante essa longa experiência, destacou as disputas para escolha de vagas e também a precarização do seu trabalho na condição de professora contratada.

O pior do DT é que ele não tem férias. O processo de contratação é exatamente em janeiro, período em que os professores deveriam descansar, e para o DT é o período das incertezas, da correria, tem que ficar atento aos períodos de chamadas de todas as redes onde se faz inscrição. Lembro também que, no período de escolha, os colegas ficam de espreita desejando o vacilo do outro professor, rezando para que alguém, na hora da chamada, não tenha aparecido e que perca a hora para a escolha da vaga. Parece que eles têm um prazer em dizer – ‘Infelizmente, por falta de apresentação de documentos você não tem como assumir, estava no edital’ – e os professores vibram, discretamente, porque aí permanece a possibilidade de a vaga permanecer aberta. (PROFESSORA MARIA, 2015).

A professora Maria evidencia seus modos de reinvenção num contexto de trabalho transitório:

Agora, depois de tantos anos de trabalho, aprendi a me adaptar; carrego o meu trabalho, não sofro mais. No passado eu sofria, chorava, me lamentava de não poder continuar na mesma escola, tinha a sensação de posse. A experiência fez com

que eu não me apegasse mais às escolas. Onde eu estiver, farei bem feito, mas sei que ali estarei de passagem. (PROFESSORA MARIA, 2015).

Maria nos faz refletir sobre a constituição de um trabalhador docente na sociedade moderna. Numa ordem de trabalho em que as possibilidades podem se quebrar a qualquer momento, a regra é conhecer as estratégias de sobrevivência. Maria aprendeu a ser “fluida”. “[...] os fluidos não se atêm muito a qualquer forma e estão constantemente prontos (e propensos) a mudá-la”. (BAUMAN, 2001, p. 8).

O professor Roberval, docente com experiência de contrato há seis anos, trouxe o relato da frágil acolhida nas escolas com os professores contratados:

Não existe acolhida. Você chega na escola e o que te apresenta é um diretor como patrão, um coordenador como superior ao professor. É uma escala de hierarquia avisando dos deveres. Ninguém fala sobre a realidade da escola ou a proposta de trabalho.

O professor relatou a dificuldade de estabelecer um trabalho organizado em curto prazo de permanência na escola: “*Você leva metade do ano para quebrar a resistência do aluno para iniciar um bom trabalho, uma resistência ao professor que traz normas, regras, notas, exigências*” (PROFESSOR ROBERVAL, 2015).

Nesse sentido, cabe questionar: de qual realidade da educação somos conhecedores e qual acolhida oferecemos aos novos trabalhadores nos espaços educativos? O que se observa é uma proposta de trabalho voltada para o cumprimento de metas e uma política de avaliação de resultados que valoriza a perspectiva meritocrática, que atravessa as relações educativas, compondo um cenário que, de início, se apresenta por meio do individualismo e da concorrência perversa entre os pares, já que responsabilidades são exigidas sem o devido acolhimento.

Roberval era um “estrangeiro” querendo conhecer o mundo do trabalho docente, mas, pelos laços frágeis, o ambiente se tornou hostil. Parafraseando o pensamento de Hanna Arendt (2007), quanto à responsabilidade que temos ao introduzir as novas gerações em um mundo preexistente, de quem seria a responsabilidade de acolher os novos professores? Pergunta que não encontra eco no processo de contratação temporária.

Beatriz e Nicole, professoras atuantes nas instituições de educação infantil, trouxeram em suas falas o dilema entre professores aposentados e professores iniciantes, pois os professores aposentados que buscavam retorno ao trabalho possuíam chances maiores em relação aos professores iniciantes. Enquanto Beatriz era uma professora recém-formada e com pouca experiência no trabalho, Nicole era uma professora aposentada que retornou ao

trabalho. Esta, teve uma boa classificação, 21º lugar, o que lhe garantiu uma vaga para contrato.

A legislação que rege o processo seletivo possibilitava o retorno de Nicole. Os editais, tanto da rede municipal quanto da rede estadual, apresentam, como critério de pontuação, o tempo de serviço e tal condicionalidade já era um fator que desequilibrava os quesitos para contratação. A possibilidade de retorno de professores aposentados ao trabalho por meio do vínculo de contrato, ao mesmo tempo em que dava oportunidade ao professor de voltar a ter laços com o mundo do trabalho docente, também impedia, ou dificultava, a inserção dos professores iniciantes em acessar vagas para o trabalho. Beatriz, a professora iniciante, teve sua colocação, no mesmo processo seletivo, em 1587º lugar. Como ela mesma afirmou, *“Nesta classificação, eu não conseguiria trabalhar na rede pública, por isso tive que acessar vagas em escolas particulares de ensino”* (PROFESSORA BEATRIZ).

Beatriz alcançou uma vaga na rede pública somente no mês de junho, em uma instituição de educação infantil recém-inaugurada. Segundo ela, havia uma concorrência muito forte entre os candidatos que apresentavam títulos de especializações e certidão de tempo de experiência, o que dificultava a sua entrada como professora iniciante em uma rede pública.

Por meio dos encontros estabelecidos, constatamos as incertezas e as dificuldades dos professores em conseguir um contrato de trabalho em que a demanda é muito maior do que a oferta. As políticas de contratação adotadas pelas redes municipal e estadual de ensino não traduzem uma política de valorização do profissional, pelo contrário, inserem o professor em um contexto de trabalho precarizado, com vínculos interrompidos, com instabilidade nas equipes escolares e com uma produção de sentidos atribuídos pelos professores de descarte do seu trabalho a qualquer momento. Além disso, já são conhecidos os efeitos ao “[...] ministrar aulas em mais de uma escola e em redes diferentes sem um número adequado de horas destinado ao trabalho de apoio à docência [...]” (JACOMINI; PENNA, 2016, p. 190).

A BUROCRACIA E A FLEXIBILIZAÇÃO DE LEIS: regulamentação do contrato de trabalho docente a favor de quem?

A Constituição Federal (CF) de 1988 prevê, em seu art. 37, IX que “[...] a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Com o respaldo da Constituição de 88, cada esfera de poder passa a criar lei própria para a regulamentação da contratação de servidores. No caso do ingresso de professores contratados, municípios e Estados estabelecem formas

peculiares de contratação conforme a necessidade e o interesse da Administração Pública, o que nem sempre corresponde às demandas e particularidades do campo da educação.

Citamos, como exemplo, a regulamentação de contratação de professores criada no município de Cariacica, quando a Lei Municipal de nº. 4.922/2012 proibia a contratação de professores que já atuavam no município como contratados por um prazo de até 36 meses. Conforme seu art. 4º, II e III, decorridos 36 meses de contrato com o município, o professor deveria respeitar um intervalo de 12 meses para firmar novo contrato. Apesar da aprovação e classificação em processo seletivo, os professores ficariam impossibilitados de firmar novo contrato com o município.

Como consequência das constantes interrupções dos contratos firmados devido à constatação de diversos candidatos se enquadrarem nesse regime de atuação de 36 meses, o município passou a publicar diversas convocações e, mesmo assim, não conseguiu completar suas vagas devido à ausência de professores que se adequavam aos critérios conforme disposto em lei. Coube ao Legislativo, no ano de 2015, a análise da Lei nº 4.922/2012 e a proposição de um novo dispositivo que atendesse à necessidade da educação municipal e dos professores. Com a promulgação da Lei nº 5.367, de 23 de abril de 2015, o inciso III foi revogado e uma nova redação foi dada ao inciso II: “[...] findo o contrato na forma prevista, novo contrato temporário dependerá de aprovação em processo seletivo, na forma prevista no § 1º, do art. 3º”, o que oportunizou as contratações para preenchimento das vagas.

Em um contexto de ajustes econômicos, percebemos que os mecanismos legais que vão se constituindo para atender à demanda da educação no município e no Estado buscam criar normas que possibilitam a redução dos investimentos públicos para a educação, o que implica na manutenção de vínculos precarizados do trabalhador docente com as redes públicas de educação para o atendimento à demanda da comunidade.

Ou seja, ao se destacar haver uma “necessidade temporária de excepcional interesse público”, além de constituir-se em um artifício para manter a lógica de flexibilização trabalhista e a precarização da contratação de professores, tal excepcionalidade permanece subvertida por longos períodos de ausência de efetivação de concursos públicos, uma questão que traz grandes implicações na indispensável consolidação de quadros permanentes para atuar na educação.

Conforme previsto em Lei Estadual Complementar de nº 809/2015, observamos, em seu art 2º, a compreensão a respeito do que vem a ser considerado como “necessidade temporária de excepcional interesse público”. A partir dessa lei, os casos de contratação de professores substitutos ocorrem, conforme previsto na alínea III: “a) de exoneração, demissão,

falecimento, aposentadoria, capacitação, afastamento ou licença; b) do exercício de cargo comissionado, de função gratificada ou da composição da equipe SEDU; c) da expansão das instituições estaduais de ensino”.

Conforme a alínea IV da mesma Lei Complementar, a contratação também foi considerada para suprir a necessidade sazonal no âmbito da educação profissional. Outro critério que chamou a atenção refere-se à alínea XII, do art. 2º da mesma Lei Complementar, a qual dispõe sobre a contratação de servidores que ocupam vagas ofertadas em concurso público e que não tenham sido completamente preenchidas. Ocorreu que, em 2015, o Estado publicou o Edital nº 01/2015 para concurso público e provimento de vagas para professor MAPB – Ensino Médio e Ensino Fundamental com 17.928 candidatos inscritos em todo o Estado do Espírito Santo para ocupar 1.178 vagas,⁶ porém o processo obteve um resultado negativo pelo alto índice de candidatos reprovados, não ocupando, assim, as vagas ociosas. No município de Cariacica, a rede estadual contou com 2.761 candidatos inscritos para 142 vagas, sendo aprovados 110 professores, o que culminou com 32 vagas não preenchidas.

Diante desse quadro, restou a indagação sobre a impossibilidade de acesso e permanência de vagas que voltavam a ser ofertadas em regime de contratação temporária. O problema de ingressar em uma vaga ofertada em concurso público estaria na formação dos professores que não alcançavam aprovação para a sua efetivação como trabalhador docente ou nos dispositivos orquestrados para a permanência de vínculos empregatícios fragilizados?

Analisando documentos com possíveis propostas para o fortalecimento dos vínculos de trabalho docente nas redes públicas, foram identificadas, nos Planos Municipal e Estadual de Educação, estratégias semelhantes àquelas propostas no Plano Nacional de Educação. O Plano Municipal de Educação de Cariacica – Lei nº 5.465, de 22 de setembro de 2015 – traçou, em sua Meta 18, estratégias para estruturar a rede pública de educação básica de modo a buscar, no decorrer de dois anos de vigência do PNE, 90%, no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério ocupantes de cargos de provimento efetivo. O Plano Estadual de Educação – Lei nº 10.382, de 25 de junho de 2015 – por sua vez, também apresenta a mesma redação e a mesma estratégia, porém com alteração no cumprimento para um prazo de oito anos.

Assim percebemos toda uma organização e expectativa para a constituição de vínculos estáveis dos professores com as redes públicas conforme os documentos instituídos pelos entes federados. Na contramão, entramos em um cenário de crise política no país que apresenta uma conjuntura revelando insegurança e incerteza na implementação dos Planos de

⁶ Dados obtidos por meio dos documentos que regulamentavam o processo de concurso público para o provimento de vagas para magistério na rede pública estadual do Espírito Santo. (Fundação Carlos Chagas. Disponível em < <http://www.concursosfcc.com.br/concursos/sedes114/>>. Acesso em: 15 dez. 2016).

Educação elaborados pelos entes federados, o que implicará em um retrocesso nas conquistas das políticas educacionais e na valorização do professor. A proposta do Governo Federal, decorrente da Emenda Constitucional – PEC 241/2016 – tem como objetivo limitar os gastos públicos em áreas sociais, como saúde, educação e assistência social, pelos próximos 20 anos, de forma que não ultrapasse os gastos do ano anterior.

Apenas para listar um resultado da PEC 241/2016, é possível dizer que ela desconstrói o Plano Nacional de Educação (Lei 13.005/2014). Isso significa assumir que, até 2024, os professores não vão ganhar um salário justo, as salas de aula continuarão superlotadas, as escolas permanecerão com infraestrutura indigna e de baixíssima qualidade. (CARA, 2016).

Considera-se que o projeto reformista do atual Governo Federal se constitui em um grave ataque aos direitos dos trabalhadores, e o avanço na flexibilização nos vínculos trabalhistas promoverá a precarização do trabalhador docente dos seus direitos trabalhistas conquistados, inviabilizando de vez a execução dos Planos Municipal, Estadual e Nacional de Educação, já que o desmonte das políticas elaboradas por meio das ações estratégicas deixa de ter a obrigatoriedade, enfraquecendo, assim, o cumprimento das estratégias para o alcance das metas de valorização do profissional docente.

A INCERTEZA AO FINAL DO CONTRATO

O período de encerramento dos contratos de trabalho compreendeu o momento da terceira etapa da pesquisa, período de retorno ao campo para perceber as expectativas, os sentimentos e possíveis constrangimentos manifestos pelos professores. Nessa ocasião, eles se encontravam apreensivos quanto às possibilidades de se manterem como contratados nas respectivas unidades de ensino. Nessa época, em dezembro de 2015, os novos editais já tinham se publicados visando a contratação de professores para atuar nas redes municipais e estaduais de educação no ano de 2016.

Agamben (2009), sobre processos que se configuram na contemporaneidade, toma por referência Foucault quando este passou a se ocupar das reflexões sobre governabilidade, ou governo de homens, realizando uma análise do termo dispositivo.⁷ Agamben (2009, p. 40) considera que os dispositivos foucaultianos é “[...] qualquer coisa que tenha de algum modo a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos seres viventes”. As manifestações de incertezas e desafetos apresentadas pelos professores demonstram uma insatisfação com a

⁷ O dispositivo tem natureza estratégica, que se trata, como consequência, de certa manipulação de relações de força. O dispositivo está sempre inscrito em um jogo de interesses. Inclui discursos, instituições, edifícios, leis, medidas de polícia, proposições filosóficas (AGAMBEN, 2009 p. 29).

condição do professor em designação temporária, porém apontando para uma aceitação e uma readaptação às novas lógicas de trabalho em tempos de fortalecimento dos vínculos trabalhistas por meio de contratos temporários. O professor Roberval nos disse que: “*É uma agonia! Não sabemos para onde vamos. Cada vez fica pior...nós vamos aceitando, vamos nos adaptando, a coisa é amarrada*” (PROFESSOR ROBERVAL, dezembro/2015).

Os professores que já conheciam os dispositivos burocráticos contidos nos editais de contratação possuíam uma agilidade maior em atender aos procedimentos necessários. Uma frase, neste momento da pesquisa, em contato com a professora Nicole, chamou a atenção: *E aí? Já saiu?* O que, em um primeiro momento, soava como o fim do contrato do trabalho ou uma saída do ambiente onde trabalhava, na realidade assumia outro sentido – *E aí? Já saiu o edital para o próximo processo seletivo?* Nicole já havia se “adaptado” ao processo de seleção com o seu cumprimento de datas e a estratégia de buscar informação o mais rápido possível, pois essa habilidade lhe traria mais organização pessoal e um tempo para desfrutar de um período maior de férias no mês de janeiro.

Nessa lógica de organização, a leitura atenta e a interpretação do edital eram necessárias e evitariam a possibilidade da exclusão do candidato do processo de seleção. Motta (2007) ressalta que os professores vão organizando suas vidas a partir da legislação, das normas e dos critérios estabelecidos para a sua concorrência a uma vaga de trabalho. E, assim, a angústia e as incertezas são reveladas pelos professores que se submetem à concorrência e à experiência com a contratação temporária.

A gente fica maluca! É a mesma história todo final de ano e não é um final feliz (PROFESSORA MARIA, dezembro/2015).

É angustiante! Não temos férias, pois janeiro é o período de escolha. É um corre-corre para garantir o trabalho do ano seguinte. Trabalha-se o ano inteiro e você chega ao final do ano desempregada. (PROFESSORA BEATRIZ, dezembro/2015).

Essa configuração nos permite perceber os caminhos tortuosos pelos quais passam os professores na contratação dos seus serviços e na quebra do vínculo de trabalho. Um movimento que traz a ausência de políticas de valorização do profissional docente, postergando a garantia de outras formas de trabalho mais solidárias e relações de trabalho com qualidade na educação pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na intenção de compreender os processos ainda pouco visíveis de contratação temporária de professores nas escolas públicas, observaram-se experiências atravessadas por uma época em que o trabalho docente se movimenta por diversos vínculos empregatícios.

Assim, a contratação do professor em designação temporária vai se consolidando não somente como “excepcional interesse público” pela via da precarização do trabalho e por extenuados processos burocráticos, mas como estratégia de redução dos investimentos públicos em educação. A ausência de cumprimento da legislação para a efetivação de um quadro de funcionários para o magistério; a ausência do Sindicato dos Professores em frente às reivindicações em defesa ao trabalhador do magistério também foram questões identificadas, reforçando ainda mais o quadro caótico que atravessa os processos de contratação temporária nas redes de ensino investigadas.

A contratação temporária se desdobra em vínculos afetivos interrompidos, vínculos trabalhistas precarizados, relação entre professor/escola/educação fragilizada, situando o professor numa readaptação constante no trabalho, justificada pela conjuntura que se apresenta no contexto econômico capitalista em que vivemos. Uma evidência, portanto, dos efeitos sobre o modo de experimentar a vida e o trabalho docente na contemporaneidade, principalmente em um contexto cuja aprovação da PEC 55/2016 anuncia o que está por vir com o congelamento por 20 anos dos gastos públicos em setores estratégicos e básicos, como exemplo, a saúde e a educação, o que certamente trará drásticas implicações na demanda por concursos públicos.

O contexto investigado, sem dúvida, é uma porção de uma realidade muito mais complexa presente nos diferentes níveis de ensino que precisa ser amplamente investigada, seja na condição do professor em designação temporária, seja na condição do trabalho precário dos professores substitutos nas universidades públicas no Brasil, como bem destaca a pesquisa de Lima e Lima (2017). Em um cenário de desarticulação dos sistemas de ensino e do pacto federativo, expansão de formas diferenciadas de vínculos empregatícios, terceirização de atividades escolares, enfraquecimento da compreensão do trabalho docente, ausência de condições objetivas para o efetivo direito à educação de qualidade etc., a contratação temporária é mais um elemento a ser destacado na complexa teia que vai se formando em torno da retórica da educação como um gasto público e não investimento.

TEACHERS' HIRING PROCESS: BETWEEN BUREAUCRACY AND INDIFFERENCE

Abstract: The paper aims at examining the strategies of initial and final teacher hiring process in a municipal and state public school in the State of Espírito Santo. Through an exploratory research, it is used as an instrument for the data collection, observations, semi-structured interviews, teachers' narratives, analysis of public notices and laws (federal, state and municipal levels) that speak about the selection criteria for hiring teachers to work in kindergarten, elementary school and high school. At a time when the teaching profession is contorted by several labor ties, triggering a teacher performance for rivalry, competition and consolidation of a pedagogical activity often precarious and in the short run, hired teachers come out subject to a rationality of civil servants incorporated to a bureaucratic rationality. The results of the study indicate that the temporary tie as a governmental strategy to reduce public expenditures on the hiring of statutory teachers, besides being a means to maintain the logic of labor "flexibilization" and the precariousness of teachers' hiring process, is one more issue highlighted in the complex network that is being formed around the rhetoric of education as an expense and not as a public investment.

Keywords: Teaching work conditions. Employment contract. Teaching issue.

CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES: ENTRE LA BUROCRACIA Y LA INDIFERENCIA

Resumen: Este artículo tiene como objetivo investigar las estrategias de contratación inicial y final de profesores de la red pública municipal y estatal de educación del estado Espírito Santo. Mediante un estudio de naturaleza exploratoria, se utiliza como instrumento de recolección de datos observaciones, entrevistas semi-estructuradas, narraciones de las y los profesores, análisis de convocatorias y leyes (ámbito federal, estatal y municipal) que aborden los criterios de selección para contratación de profesores que ejercerán la docencia a nivel de educación infantil, educación básica y bachillerato. En una época en que el trabajo educativo se encuentra retorcido por diversos vínculos laborales, desencadenando un performance de profesor para la postulación, competitividad y consolidación de una actividad pedagógica muchas veces precaria a corto plazo, los profesores contratados parecen sujetos a un racionalidad de servidores públicos, incorporados, a su vez, a la racionalidad burocrática. Los resultados de investigaciones revelan que el vínculo temporario como estrategia gubernamental para la reducción del gasto público con la contratación de profesores fijos, además de constituirse como un artificio para mantener la lógica de flexibilización laboral y la precarización de contratos de profesores, es una cuestión más para la lista de evidencias en la compleja tela que se va formando alrededor de la retórica que plantea la educación como un gasto y no como inversión pública.

Palabras clave: condiciones de trabajo docente, contrato de trabajo, problemática de la docencia.

REFERÊNCIAS

AGAMBEM, G. **O que é o contemporâneo?** E outros ensaios. Chapecó: Argos, 2009.

APPLE, M. W. **Trabalho docente e textos:** economia política das relações de classe e de gênero em educação. Porto Alegre: Artes Médicas; 1995.

ARENDT, H. **Entre o passado e o futuro.** São Paulo: Perspectiva, 2007.

BAUMAN, Z. **Globalização:** as consequências humanas. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Lei nº 12.425, de 17 de junho de 2011. Altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no tocante à contratação de professores. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 20 jun. 2011. Seção 1, p. 6. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br>>. Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CARA, D. **O Brasil diminui sob o teto da PEC 241**. Blog do Daniel Cara. [online] Disponível em: <<http://danielcara.blogosfera.uol.com.br/2016/10/11/o-brasil-diminuiu-sob-o-teto-da-pec-241/>>. Acesso em: 10 dez. 2016.

CARIACICA. **Lei Municipal nº. 4.922, de 26 de abril de 2012**. Dispõe sobre contratação por tempo determinado. Disponível em: <<http://www.cariacica.es.gov.br>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

CARIACICA. **Lei Municipal nº. 5.367, de 23 de abril de 2015**. Dispõe sobre contratação por tempo determinado. Disponível em: <<http://www.cariacica.es.gov.br>>. Acesso em: 2 de mai. 2016.

CARIACICA. **Lei Municipal nº. 5.465, de 22 de setembro de 2015**. Dispõe sobre o Plano Municipal de Educação de Cariacica, vigência 2015 – 2025. Disponível em: <<http://www.cariacica.es.gov.br>>. Acesso em: 18 de out. 2016.

ESPÍRITO SANTO. **Lei Estadual nº. 10.382, de 25 de junho de 2015**. Dispõe sobre o Plano Estadual de Educação, vigência 2015/2025. Disponível em: <<http://www.sedu.es.gov.br>>. Acesso em: 18 de jun. 2016.

ESPÍRITO SANTO. **Lei Complementar nº. 809, de 25 de setembro de 2015**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado pelo Estado do Espírito Santo para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Disponível em: <<<http://www.sedu.es.gov.br>>>. Acesso em: 30 de julho. 2016.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S.; ANDRÉ, M. E. D. de. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília. Unesco, 2011. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002121/21218por.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2016.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro-posições**, Campinas, SP, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2015.

LIMA, D. G.; LIMA, R. L. A precarização do trabalho docente no contexto da universidade operacional e suas inflexões na condição do professor substituto. Disponível em: <<http://portal.andes.org.br/imprensa/publicacoes>>. Acesso em: nov. 2016.

MACEDO, V. P. de; CABRAL NETO, A. Condições de trabalho docente: ângulos da situação em escolas da rede municipal de Natal. In: OLIVEIRA, D. A.; NETO, A. C.; VIEIRA, Livia F. (Org.). **Trabalho docente: desafios no cotidiano da educação básica**. Campinas: Mercado de Letras, 2013.

MATOS, O. **Contemporaneidades**. São Paulo. Lazuli Editora, 2009.

MOTTA, Fernando C. P. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

OLIVEIRA, D. A.; CABRAL NETO, A.; VIEIRA, L. F. (Org.). **Trabalho docente**: desafios no cotidiano da educação básica. Campinas: Mercado de Letras, 2013.

TARDIF, M.; RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação e Sociedade**, Campinas, v.21, n. 73, p. 209-243, 2000.

VIEIRA, L. F. (Org.). **Trabalho docente**: desafios no cotidiano da educação básica. Campinas: Mercado de letras, 2013.

Recebido em agosto de 2017.

Aprovado em agosto de 2018.