



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
DOUTORADO EM SOCIOLOGIA

MÁRCIO KLEBER MORAIS PESSOA

ANÁLISE DAS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
DOCENTE DE PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DO CEARÁ

FORTALEZA-CEARÁ

2021

MÁRCIO KLEBER MORAIS PESSOA

ANÁLISE DAS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE
DE PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DO CEARÁ

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Sociologia do Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de doutor em Sociologia. Área de Concentração: Sociologia do trabalho.

Orientadora: Prof.^a Dra. Rosemary de Oliveira Almeida

FORTALEZA-CEARÁ

2021

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Sistema de Bibliotecas**

Pessoa, Marcio Kleber Moraes.

Análise das transformações na organização do trabalho docente de professores da rede estadual do Ceará [recurso eletrônico] / Marcio Kleber Moraes Pessoa. - 2021.

299 f. : il.

Tese (DOUTORADO ACADÊMICO) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Curso de Programa de Pós-graduação Em Sociologia - Doutorado, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof.^a Dra. Rosemary de Oliveira Almeida.

1. Organização do trabalho docente. 2. Escola pública. 3. Precarização do trabalho. 4. Reestruturação produtiva.. I. Título.

MÁRCIO KLEBER MORAIS PESSOA

ANÁLISE DAS TRANSFORMAÇÕES NA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE
DE PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DO CEARÁ

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Sociologia do Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de doutor em Sociologia. Área de Concentração: Sociologia do trabalho.

Aprovada em: 05 de fevereiro de 2021.

BANCA EXAMINADORA



Profª. Dra. Rosemary de Oliveira Almeida (Orientadora)
Universidade Estadual do Ceará – UECE



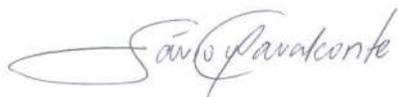
Prof. Dr. João Bosco Feitosa dos Santos
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Eloísa Maia Vidal
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Alba Maria Pinho de Carvalho
Universidade Federal do Ceará – UFC



Sávio Machado Cavalcante
Universidade Estadual de Campinas – Unicamp

AGRADECIMENTOS

À Universidade pública, fundamental na formação de qualidade que recebi nos últimos 17 anos.

À minha mãe, Celeste, pelo enorme apoio aos meus estudos, desde sempre.

À minha irmã, Ana Íris, ao meu cunhado, Tiago, e à minha sobrinha, Clarissa, ainda em gestação, pelo apoio daqueles e pela esperança na renovação que vem desta. À minha irmã também agradeço pelas correções de ortografia em parte do texto.

À minha esposa, Katharine, pelo enorme apoio na finalização deste texto e na continuação dos meus estudos.

À minha filha, Alice, que provavelmente ainda não sabe, mas que foi fundamental para eu conquistar tudo o que mais valorizo.

À professora Rosemary Almeida, pelo constante apoio e pela paciência durante a orientação, o que foi fundamental para eu conseguir finalizar o texto.

Ao amigo e mestre André Haguette, pelas constantes contribuições acadêmicas, pelo apoio na continuação dos estudos de doutorado em meio à pandemia e pelas ótimas conversas.

Aos professores e professoras Alba Pinho, João Bosco dos Santos, Eloísa Vidal e Sávio Cavalcante, pela gentileza de aceitarem o convite para compor a banca de defesa.

Ao professor Paulo César de Almeida, pela imensa contribuição à pesquisa ao realizar os cruzamentos de variáveis no programa SPSS.

Aos amigos e às amigas Manoel Neto, Thiago Ribeiro, Joannes Paulus, Yandra Rebouças, Edson Marques, Alberto Barros, Karinne Marques, José Carlos Emídio, Amanda, Vinícius Limaverde, Marina Mesquita, Benjamin “Beterraba”, Carolina Torres, Caio Rabelo e Willamy Adriano.

A Laércio Viana, pelos muitos anos de amizade e companheirismo, além da torcida fiel ao Mais Querido de Porangabuçu.

Às queridas e aos queridos colegas da minha turma de Doutorado em Sociologia na UECE, pelas discussões e contribuições nos últimos quatro anos, além da gratificante amizade: Camila, Cláudio, Diego, Fabiane, Marcondes, Maria, Pedro, Renata e Samuel, além de Vinícius, membro *honoris causa* da turma.

Às pessoas maravilhosas de toda parte do Brasil que tive o enorme prazer de conhecer no Canadá. Pessoas incríveis que trago no meu coração e com quem tive a sorte de compartilhar experiências e práticas docentes.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

RESUMO

O objeto desta pesquisa é o estudo das transformações na organização do trabalho docente na rede estadual do Ceará, entre 1964 e 2019, por meio de pesquisa documental e da percepção dos docentes efetivos e temporários. Esta percepção foi captada pela aplicação de questionários a uma amostra válida de 1.123 professores. A pesquisa documental em leis e outros documentos relevantes contribuiu para a descoberta das transformações na organização do trabalho docente ocorridas no período. Já os dados dos questionários serviram para a compreensão dos efeitos daquelas transformações sobre os docentes. Os objetivos específicos foram: (a) compreender as transformações na organização do trabalho docente presente nas leis e outros documentos do estado do Ceará, desde a década de 1960, por meio de análise documental; (b) entender a conjuntura econômica nacional e internacional, abordando a noção de acumulação flexível e destacando, no cenário brasileiro, a contribuição neodesenvolvimentista que possa ajudar a entender o cenário de transformações estudado; (c) discutir de forma aprofundada a Reforma do Estado gerencial em âmbito nacional e especificamente o caso do estado do Ceará; (d) apreender a percepção dos docentes acerca de sua profissão, de seus direitos, de seus deveres etc., e do fenômeno da precarização e (e) criar tipos-ideais de professor temporário e de professor efetivo da rede estadual do Ceará, com o objetivo de estabelecer representações desses cargos. Os métodos e técnicas de pesquisa utilizados foram: pesquisa documental e aplicação de questionários com uma amostra válida da população de professores da rede estadual do Ceará, que foram relacionadas por meio de triangulação metodológica, contribuindo para o melhor entendimento do objeto estudado. Os dados dos questionários foram tratados no programa SPSS. Alguns resultados foram: a Reforma do Estado realizada na era Tasso Jereissati no Ceará, a partir de 1987, foi um tipo de reforma gerencialista, sendo pioneira no Brasil. Isso teve como efeito a supressão e/ ou diminuição dos direitos trabalhistas dos docentes da rede estadual de ensino, tendo afetado os professores efetivos principalmente em direitos previdenciários. Todavia, o ponto de inflexão nas políticas educacionais foi a criação de uma figura jurídica de contratação precária: o professor temporário. Esse tipo de contratação, que é responsável por mais de 50% das contratações da rede, reserva poucos direitos e contribui para maior pressão sobre os trabalhadores, além de ser determinante para a “expulsão” do trabalhador da rede de ensino, que, após cerca de 10 anos de serviço, começa a apresentar problemas de saúde, necessitando de mais atestados médicos, licenças-saúde etc., havendo descontinuidade em sua atividade e a conseqüente falta de renovação contratual.

Palavras-chave: Organização do trabalho docente. Escola pública. Precarização do trabalho.
Reestruturação produtiva.

ABSTRACT

The object of this research is the study of the transformations in the organization of teaching work in the state network of Ceará, between 1964 and 2019, through documentary research and the perception of effective and temporary teachers. This perception was captured by the application of questionnaires to a valid sample of 1,123 teachers. Documentary research on laws and other relevant documents contributed to the discovery of the transformations in the organization of teaching work that occurred in the period. The questionnaire data served to understand the effects of those changes on teachers. The specific objectives were: (a) to understand the changes in the organization of teaching work present in the laws and other documents of the state of Ceará, since the 1960s, through documentary analysis; (b) understand the national and international economic situation, addressing the notion of flexible accumulation and highlighting, in the Brazilian scenario, the neodevelopmental contribution that can help to understand the scenario of transformations studied; (c) discuss in depth the Managerial State Reform at the national level and specifically the case of the state of Ceará; (d) apprehend the perception of teachers about their profession, their rights, their duties, etc., and the phenomenon of precariousness and (e) create ideal types of temporary and effective teachers in the state network of Ceará, with the objective of establishing representations of these positions. The research methods and techniques used were: documentary research and application of questionnaires with a valid sample of the population of teachers from the state of Ceará, that were related through methodological triangulation, contributing to a better understanding of the object studied. The questionnaire data were processed in the SPSS program. Some results were: the State Reform carried out in the Tasso Jereissati period in Ceará, starting in 1987, was a type of managerial reform, being a pioneer in Brazil. This had the effect of suppressing and/ or reducing the labor rights of teachers in the state school system, having affected effective teachers mainly in social security rights. However, the turning point in educational policies was the creation of a precarious contracting legal figure: the temporary teacher. This type of hiring, which is responsible for more than 50% of the hiring of the network, reserves few rights and contributes to greater pressure on workers, in addition to being decisive for the "expulsion" of the worker from the education network, who, after about after 10 years of service, he or she begins to present health problems, needing more medical certificates, sick leave, etc., with discontinuity in his or her activity and the consequent lack of contractual renewal.

Key words: Organization of teaching work. Public school. Precarious work. Productive restructuring.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 - Complementação de carga horária do pessoal do magistério constante no DOE de 31 de dezembro de 1986.....	67
Imagem 2 - Aprovação de parecer referente a acumulação ilícita de cargos no governo estadual do Ceará publicada no DOE de 18 de abril de 1986.....	68
Imagem 3 - Anexo Único da Lei Nº 11.231 com referências de valores do piso salarial dos professores da educação básica do Ceará.....	69
Imagem 4 - Extrato de convênio do Estado com escola particular no Programa de Bolsas, publicado no DOE de 07 de maio de 1987.....	73
Imagem 5 - Edital de convocação de professores temporários que contavam com ausências injustificadas para apresentação de defesa.....	75
Imagem 6 - Portaria Nº 191/87, de 25 de novembro de 1987, dispensa servidores por abandono de função por faltas injustificadas.....	75
Imagem 7 - Portaria Nº 192/87, de 25 de novembro de 1987, exclui nomes de servidores de “notificação para defesa” publicada no DOE de 22 de julho de 1987, após regularização de suas funções.....	76
Imagem 8 - Portaria que anula exame supletivo na cidade de Tauá devido às evidências de fraude, publicada no DOE de 12 de fevereiro de 1988.....	77
Imagem 9 – Portaria de 1988 que dispensou cerca de 3.500 professores temporários....	79
Imagem 10 - Portarias Nº 59 e 62/88 da Secretaria de Educação, de 12 de maio de 1988.....	79
Imagem 11 - Ato de setembro de 1990 declarando centenas de servidores da Secretaria de Educação estáveis, em acordo com a Constituição de 1988.....	80
Imagem 12 - Parte introdutória do Edital Nº 08/86 para o provimento de cargos de professor e especialista em educação.....	102
Imagem 13 - Homologação do concurso público para professor, ocorrido em 1992.....	103
Imagem 14 - Parte introdutória do Edital Nº 03/97 referente ao Concurso Público Único entre governo estadual e 124 prefeituras do Ceará.....	104
Imagem 15 - Ato do governador concedendo estabilidade no serviço público estadual a servidor beneficiado pelo Art. 177 da Constituição Federal de 1967, publicado em DOE de 1979.....	109
Imagem 16 - Anexo I da Lei Nº 10.303/1979 com vencimentos de pessoal efetivo do Grupo Ocupacional Magistério.....	112
Imagem 17 - Anexo III da Lei Nº 10.303/1979 com vencimentos de pessoal contratado do Grupo Ocupacional Magistério.....	112
Imagem 18 - Art. 10 e Anexo V da Lei Nº 10.644/1982.....	113
Imagem 19 - Quadro demonstrativo de pessoal da Seduc em DOE de agosto de 1987 como exigência do Decreto Nº 18.595/87.....	115
Imagem 20 - Extrato de convênio entre governo estadual e prefeitura municipal no DOE de 02 de fevereiro de 1995.....	117
Imagem 21 - Decreto do governo do Estado que estadualiza escola municipal, publicado no DOE de 30 de janeiro de 1995.....	118
Imagem 22 - Ato do governo estadual amparado na Lei Nº 12.268 com diversas ampliações definitivas, publicado no DOE de 29 de março de 1995.....	119
Imagem 23 - Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de maio de 2017, página 108: relação de professores a serem contratados por prazo determinado nos termos da Lei Complementar Nº 22/2000.....	174
Imagem 24 - Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de fevereiro de 2010 com exemplo	

	de contratado por prazo determinado nos termos da Lei Complementar N° 22/2000 com justificativa de licença saúde.....	175
Imagem 25	- Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de fevereiro de 2010 com exemplo de contratado por prazo determinado nos termos da Lei Complementar N° 22/2000 com justificativa de ausência de profissional	176
Imagem 26	- Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de fevereiro de 2020 com exemplo de contratado por prazo determinado nos termos da Lei Complementar N° 22/2000 com justificativa de ausência de profissional	176
Imagem 27	- Parte do Anexo I do Edital N° 011/Seduc/CE, publicado em 20 de novembro de 2015	179
Imagem 28	- Cópia da tela do site sorteador.com.br com os dados do sorteio	183
Imagem 29	- Linha 6.531 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	183
Imagem 30	- Linha 7.254 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	184
Imagem 31	- Linha 9.722 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	185
Imagem 32	- Linha 9.960 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	186
Imagem 33	- Linha 15.556 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	186
Imagem 34	- Linha 17.546 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	187
Imagem 35	- Linha 18.190 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	188
Imagem 36	- Linha 18.219 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	188
Imagem 37	- Linha 19.369 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	189
Imagem 38	- Linha 19.571 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados	189

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Reforma Previdenciária 1, realizada em 1999, por meio da Lei Complementar N° 12	129
Quadro 2	- Reforma Previdenciária 2, realizada em 2005, por meio da Lei Estadual N° 13.578	130
Quadro 3	- Reforma Previdenciária 3, realizada em 2013, por meio da Lei Complementar N° 123	133
Quadro 4	- Reforma Previdenciária 4, realizada em 2016, por meio da Lei Complementar N° 167	134
Quadro 5	- Evolução dos direitos e deveres previdenciários dos servidores estatutários, entre 1974 e 2016 (ano da última reforma).....	135

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Histórico do valor (em R\$) do Piso Salarial Nacional do Magistério e do vencimento-base dos professores da rede estadual do Ceará (2009-2020)..	122
Gráfico 2 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 7.254 entre 2014 e 2020	185
Gráfico 3 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 9.722 entre 2014 e 2020	186
Gráfico 4 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 15.556 entre 2014 e 2020	187
Gráfico 5 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 17.546 entre 2014 e 2020	188
Gráfico 6 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 18.219 entre 2014 e 2020	189
Gráfico 7 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 19.571 entre 2014 e 2020	190
Gráfico 8 - Salários brutos dos servidores estaduais do Ceará na ativa em maio de 2019 por faixas salariais	193
Gráfico 9 - Tipo de contrato temporário.....	195
Gráfico 10 - Tipo de contrato efetivo	196
Gráfico 11 - Tipo de escola em que leciona dividido em temporários e efetivos.....	197
Gráfico 12 - Idade dividida em temporários e efetivos.....	199
Gráfico 18 - Tempo de serviço na rede estadual dividido em temporários e efetivos....	200
Gráfico 13 - Estado civil dividido em temporários e efetivos	201
Gráfico 14 - Quantidade de filhos dividida em temporários e efetivos	202
Gráfico 15 - Cor ou “raça” dividida em temporários e efetivos.....	203
Gráfico 16 - Tipo de Instituição de Ensino Superior em que se graduou/ está se graduando dividido em temporários e efetivos.....	205
Gráfico 17 - Situação acadêmica atual dividida em temporários e efetivos.....	206
Gráfico 19 - Tipo(s) de disciplina lecionado(s) dividido(s) em temporários e efetivos ..	209
Gráfico 20 - Com que frequência você pode experimentar novas metodologias de ensino dividida em temporários e efetivos.....	212
Gráfico 21 – Intensidade do trabalho em relação a 5 anos antes dividida em temporários e efetivos	217
Gráfico 22 - Sente que o trabalho demanda tanta energia que ele acaba tendo um efeito negativo na vida pessoal dividido em temporários e efetivos	218

Gráfico 23 - Família e amigos dizem que o professor trabalha muito dividido em temporários e efetivos	219
Gráfico 24 – Receio de perder o emprego em uma escala de 0 a 10 dividido em temporários e efetivos	222
Gráfico 25 – Considera que existe competição entre os colegas professores dividida em temporários e efetivos	224
Gráfico 26 – Frequência com que responde a e-mails, mensagens e/ou ligações da escola no horário de folga dividida em temporários e efetivos	227
Gráfico 27 - Frequência de exigência de cada segmento escolar em relação aos resultados da atividade do docente efetivo (%)	230
Gráfico 28 - Frequência de exigência de cada segmento escolar em relação aos resultados da atividade do docente temporário (%).....	231
Gráfico 29 – Relação entre tempo de serviço e desenvolvimento de doença crônica somente para professores efetivos	245
Gráfico 30 – Quantidade de atestados médicos de até 3 dias protocolados nos 12 meses anteriores à aplicação do questionário dividida em temporários e efetivos	248
Gráfico 31 - Relação entre o tempo de serviço e o adoecimento devido à atividade de professor somente para temporários (com linha de tendência)	249
Gráfico 32 – Relação entre o tempo de serviço e o desenvolvimento de alguma doença crônica devido à atividade de professor somente para temporários (com linha de tendência).....	250
Gráfico 33 – Relação entre o tempo de serviço e o protocolamento de atestado de até 3 dias nos 12 meses anteriores à aplicação do questionário somente para temporários (com linha de tendência).....	251
Gráfico 34 - Relação entre o tempo de serviço e o protocolamento de licença-saúde devido a problema de saúde RELACIONADO à atividade de professor nos 5 anos anteriores à aplicação do questionário somente para temporários (com linha de tendência).....	252

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de professores e de <i>survey</i> necessários por Crede, por sexo e por tipo de vínculo funcional	27
Tabela 2 - Discriminação das respostas aos questionários de pesquisa	28
Tabela 3 - Pessoas recenseadas de 7 a 14 anos do Ceará com indicação de que frequentam ou não a escola - 1964.....	43
Tabela 4 - Corpo docente do ensino primário comum do Ceará, segundo a especificação pedagógica - 1963.....	44
Tabela 5 - Matrícula geral no ensino primário comum do Ceará, segundo a série, em milhares - 1963.....	44
Tabela 6 - Formação do pessoal docente do ensino Pré-Primário, 1972.....	55
Tabela 7 - Formação do pessoal docente do ensino Primário, 1972.....	55
Tabela 8 - Formação do pessoal docente do ensino Secundário, 1972	55
Tabela 9 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 9.825/74	56
Tabela 10 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 10.374/79.....	59
Tabela 11 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 10.884/84.....	62
Tabela 12 - Porcentagem de docentes com ensino superior em três níveis de ensino das redes pública e privada do Ceará e do Brasil em anos de referência	63
Tabela 13 - Matrícula geral no ensino primário comum do Ceará, segundo a série, em milhares - 1985.....	64
Tabela 14 - Quantidade de matrículas e de funções docentes de 1º Grau do Ceará em anos de referência, relação e evolução relativa.....	65
Tabela 15 - Quantidade de matrículas e de funções docentes de 2º Grau do Ceará em anos de referência, relação e evolução relativa.....	65
Tabela 16 - Funções docentes somente na rede estadual do Ceará em anos de referência	65
Tabela 17 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 12.066/93.....	84
Tabela 18 - Porcentagem de docentes com ensino superior em três níveis de ensino do Ceará 1986 e 2001	92
Tabela 19 Quantidade de matrículas por nível de ensino da educação básica no Ceará, em milhares 2001	93
Tabela 20 - Funções docentes somente na rede estadual do Ceará em anos de referência	94

Tabela 21 - Quantidade absoluta e relativa de matrículas em escolas de tempo integral, no Ceará e no Brasil, em anos de referência.....	97
Tabela 22 - Quantidade absoluta e relativa de matrículas em escolas Ensino Médio integrado à Educação Profissional, no Ceará e no Brasil, em anos de referência	98
Tabela 23 - Porcentagem de docentes com ensino superior em três níveis de ensino do Ceará 2001 e 2016.....	100
Tabela 24 - Quantidade de matrículas por nível de ensino da educação básica no Ceará, em milhares - 2016.....	100
Tabela 25 - Informações sobre os seis concursos públicos válidos para professor da rede estadual do Ceará	106
Tabela 26 - Comparação entre vencimentos-base e remunerações totais ofertadas em Cruzeiro (Cr\$), certame de 1992, ou real (R\$), demais certames, e em dólar (US\$) em editais de concurso para professor do Ceará, além da inflação em anos de referência	107
Tabela 27 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 15.009/11 e Lei N° 15.064/11.....	121
Tabela 28 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 15.901/2015.....	123
Tabela 29 - Quantidade de professores efetivos para cada modalidade de carga horária (junho de 2018)	124
Tabela 30 - Informações contratuais de professores contratados por prazo determinado na rede estadual do Ceará (maio de 2018).....	125
Tabela 31 - Quantidades absolutas e relativas de docentes efetivos e temporários, por CPF, em anos de referência.....	178
Tabela 32 - Tipo de escola em que leciona dividido em temporários e efetivos com tratamento no SPSS.....	197
Tabela 33 - Sexo dos respondentes dividido em temporários e efetivos.....	198
Tabela 34 – Religião dos respondentes dividida em temporários e efetivos	204
Tabela 35 - Quantidade de escolas em que leciona dividida em temporários e efetivos	207
Tabela 36 - Ensina disciplina curricular para a qual não possui formação dividida em temporários e efetivos.....	211
Tabela 37 - Realiza trabalho voluntário na escola dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	214
Tabela 38 - Realizou trabalho da escola em casa no bimestre anterior ao da pesquisa	

dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.	216
Tabela 39 - Receio de perder o emprego em uma escala de 0 a 10 dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	223
Tabela 40 - Considera que existe competição entre os colegas professores dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	225
Tabela 41 - Frequência com que responde a e-mails, mensagens e/ou ligações da escola no horário de folga dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	227
Tabela 42 - Necessita alcançar metas estipuladas dividida entre temporários e efetivos com tratamento no programa SPSS.....	229
Tabela 43 – Pressão para alcançar taxas de aprovação, de reprovação e de abandono em uma escala de 0 a 10 dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS	233
Tabela 44 - Grau de influência de avaliações em larga escala como o Spacee e o ENEM na atividade docente em uma escala de 0 a 5 dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	234
Tabela 45 - Considera já ter ficado doente devido à atividade de professor dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	237
Tabela 46 - Considera estar desenvolvendo alguma doença crônica devido à atividade de professor dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS	238
Tabela 47 - Protocolou licença-saúde devido a problema de saúde RELACIONADO à atividade de professor nos últimos 5 anos dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	240
Tabela 48 - Precisou mudar a metodologia das aulas devido à preocupação com saúde ou com desgaste físico e/ ou mental dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	242
Tabela 49 – Chance de abandonar o magistério na rede estadual nos dois anos posteriores à aplicação do questionário em uma escala de 0 a 10 dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS.....	246

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AL	Assembleia Legislativa
APEOC	Sindicato dos professores da rede estadual do Ceará
Art.	Artigo
BM	Banco Mundial
CEE	Conselho Estadual do Educação
CEJA	Centro de Educação de Jovens e Adultos
CF/88	Constituição Federal de 1988
CGAI	Comitê Gestor de Acesso à Informação
CIC	Centro Industrial do Ceará
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEA	Coordenadoria de Desenvolvimento da Escola e da Aprendizagem
CopSoq	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>
CPF	Cadastro de Pessoa Física
Cr\$	Cruzeiro (moeda)
CREDE	Coordenadoria Regional do Desenvolvimento da Educação do Ceará
Cz\$	Cruzado (moeda)
DERE	Delegacia Regional de Educação
DOE	Diário Oficial do Estado do Ceará
DORT	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
DT/PDT	Professor Diretor de Turma
EEEP	Escolas Estaduais de Educação Profissional
EEM	Escola de Ensino Médio
EEMTI	Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EUA	Estados Unidos da América
FASSEC	Fundo de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do estado do Ceará
Fecop	Fundo Estadual de Combate à Pobreza
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FIEC	Federação das Indústrias do Estado do Ceará
FMI	Fundo Monetário Internacional

Fundeb	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
Fundef	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IES	Instituição de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor Amplo
IPEC	Instituto de Previdência do Estado do Ceará
IPECE	Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará
IPi	Imposto sobre Produto Industrializado
ISSEC	Instituto de Saúde dos Servidores do Estado do Ceará
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
Libras	Língua Brasileira de Sinais
MAG	Grupo Ocupacional Magistério
Magister	Programa de Formação Docente em Nível Superior
MARE	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
MEC	Ministério da Educação
OCDE/OECD	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OMS	Organização Mundial da Saúde
PAS	Programa de Agentes de Saúde
PCCS	Plano de Cargos, Carreiras e Salários
PEA	População Economicamente Ativa
PEE	Plano Estadual de Educação
PIB	Produto Interno Bruto
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PNAE	Programa Nacional de Alimentação Escolar
PNI	Parcela Nominalmente Identificável
PNLD	Programa Nacional do Livro Didático
PROS	Partido Republicano da Ordem Social
Provão	Exame Nacional de Cursos
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PT	Partido dos Trabalhadores
PVR	Parcela Variável de Redistribuição
R\$	Real (moeda)
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RMF	Região Metropolitana de Fortaleza
SAEB	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica
Seduc	Secretaria de Educação Básica do Estado do Ceará
Sefor	Superintendência da Escolas Estaduais de Fortaleza
Seplag	Secretaria de Planejamento e Gestão
SIGE	Sistema Integrado de Gestão Educacional
Spaace	Sistema Permanente de Avaliação da Educação do Ceará
SPSS	Programa estatístico de computador sem tradução
STF	Supremo Tribunal Federal
SUPSEC	Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis e Militares, dos Agentes Públicos e dos Membros de Poder do Estado do Ceará
SUS	Sistema Único de Saúde
TVE	TV Escola
UECE	Universidade Estadual do Ceará
UFC	Universidade Federal do Ceará
Unicef	Fundo das Nações Unidas para a Infância
URCA	Universidade Regional do Cariri
US\$	Dólar estadunidense (moeda)
UVA	Universidade do Vale do Acaraú

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	20
1.2	Trajetória metodológica da pesquisa.....	22
2	RESGATE HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO NO CEARÁ: DA DITADURA AO PERÍODO PRÉ-PANDEMIA	42
2.1	Ditadura Civil-Militar no Ceará: a “época dos coronéis”	42
2.2	Da Redemocratização às Reformas (1985-2000): (re)organizando e universalizando a oferta do serviço educacional	66
2.2.1	Reforma Educacional de 1990: financiamento e universalização.....	87
2.2.2	O Ceará pós-Reformas.....	89
2.3	Educação escolar no Ceará no Século XXI: consolidação, obstáculos e desafios	94
2.4	Concursos para profissionais do magistério da Educação Básica no Ceará	101
2.5	Docentes e docentes: a complexa diferenciação entre professores efetivos e temporários.....	108
2.6	Salários, gratificações, carga horária e outros direitos dos docentes cearenses	119
2.7	Tempo e previdência: o século XXI e as transformações nos direitos previdenciários dos docentes da rede estadual do Ceará.....	126
3	TRANSFORMAÇÕES CAPITALISTAS: CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO E REFORMA DO ESTADO	140
3.1	Reestruturação produtiva na periferia do planeta: entre acumulação flexível e neodesenvolvimentismo	147
3.2	A Reforma do Estado brasileiro sob FHC.....	150
3.3	O impacto das transformações capitalistas e da Reforma do Estado nos serviços	157
3.4	A Reforma do Estado no Ceará: a Era Tasso e as rupturas ao modelo de gestão pública patrimonial-burocrática.....	162
4	EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA REDE ESTADUAL DO CEARÁ	195
4.1	Perfil docente	195
4.2	Organização do trabalho docente: do trabalho prescrito ao trabalho real.....	207
4.3	Organização do trabalho docente: mecanismos para o aumento da produtividade no trabalho de professor	222
4.4	Efeitos da atual organização do trabalho docente na saúde dos trabalhadores: do adoecimento à criação de mecanismos de defesa.....	236
4.5	Perenização da precarização: a figura do professor temporário e o “sucesso” do	

	gerencialismo na política educacional cearense.....	246
4.6	Organização do trabalho docente: tipificação ideal dos docentes temporários efetivos	253
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	256
	REFERÊNCIAS	261
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO A PROFESSORES(AS) TEMPORÁRIOS(AS)	278
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO A PROFESSORES(AS) EFETIVOS(AS).....	285
	ANEXO A – OFÍCIO CIRCULAR Nº 145/2018 – CODEA DEFERINDO A REALIZAÇÃO DE PESQUISA NAS ESCOLAS ESTADUAIS DO CEARÁ	296
	ANEXO B – ÚLTIMA PÁGINA DO PARECER Nº 2.999.845 DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP) DA UECE.....	297
	ANEXO C – DELIBERAÇÃO DO COMITÊ GESTOR DE ACESSO À INFORMAÇÃO (CGAI) SOBRE DEMANDA DO PESQUISADOR	298

1 INTRODUÇÃO

O objeto desta pesquisa é o estudo das transformações na organização do trabalho docente na rede estadual do Ceará, entre 1964 e 2019, por meio de pesquisa documental e da percepção dos docentes efetivos e temporários. Esta percepção foi captada pela aplicação de questionários a uma amostra válida de 1.123 professores.

A pesquisa documental em leis e outros documentos relevantes contribuiu para a descoberta das transformações na organização do trabalho docente¹ ocorridas no período. Já os dados dos questionários serviram para a compreensão dos efeitos daquelas transformações sobre os docentes.

Assim, busco apreender quais as percepções desses trabalhadores sobre o assunto, com a finalidade de compreender como as mudanças indicam precarização ou não da profissão estudada. Portanto, tento saber como as transformações na organização do trabalho docente e, em especial, as questões relacionadas ao chamado fenômeno da *precarização* (ANTUNES; ALVES, 2004; ALVES, 2009) são apreendidas ou não pelos sujeitos pesquisados com base em suas percepções sobre sua experiência laboral como docentes.

Por conseguinte, resalto os objetivos específicos: (a) compreender as transformações na organização do trabalho docente presente nas leis e outros documentos do estado do Ceará, no período de 1964 a 2019; (b) entender a conjuntura econômica nacional e internacional pós-1970, abordando a noção de acumulação flexível e destacando, no cenário brasileiro, a contribuição neodesenvolvimentista, que permitiu entender o cenário de transformações estudado; (c) discutir de forma aprofundada a Reforma do Estado gerencial em âmbito nacional e especificamente o caso do estado do Ceará; (d) apreender a percepção dos docentes acerca de sua profissão, de seus direitos, de seus deveres etc., e do fenômeno da precarização; e (e) criar tipos-ideais de professor temporário e de professor efetivo da rede estadual do Ceará, com o objetivo de estabelecer representações desses cargos.

Optou-se por não se discutir sindicalismo, apesar de ser um fenômeno central devido à crise do sindicalismo imposta pelo processo de reestruturação produtiva pós-1970. Essa opção se deu devido ao fato de esse fenômeno já ter sido exaustivamente estudado pelo pesquisador, no curso de mestrado em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará, que culminou, em

¹ O conceito de organização do trabalho é discutido de forma aprofundada na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”, tendo relação com as diferenças entre trabalho prescrito e trabalho real. Dessa forma, a partir dos dados colhidos junto aos docentes, é tipificada a organização do trabalho docente da rede estadual do Ceará.

2015, com a defesa e aprovação da dissertação intitulada “A crise do sindicalismo e o caso do sindicato APEOC: uma análise a partir da greve de 2011”².

Com efeito, a fim de cumprir os objetivos anteriormente estipulados, foi realizada uma triangulação metodológica (DENZIN, LINCOLN, 2006; THURMOND, 2001) entre abordagens quantitativas e qualitativas. Para tanto, foram mobilizadas duas estratégias de pesquisa. Foi realizado um *survey* (BABBIE, 1999) com uma amostra estratificada que foi formulada com base no universo composto pela totalidade de trabalhadores docentes que atuam no ambiente escolar da rede estadual de educação básica do Ceará. Os dados obtidos dessa maneira foram submetidos a um tratamento estatístico com o intuito de contribuir para a caracterização acerca da percepção dos trabalhadores docentes sobre sua organização do trabalho. Os resultados visam à generalização de toda a população de docentes da referida rede de ensino.

A segunda estratégia refere-se à pesquisa documental (CELLARD, 2014), que possibilitou a apreensão das transformações no exercício da profissão docente em vista do processo de acumulação flexível no contexto brasileiro. A análise documental compreendeu o período de 1964 até o ano de 2019, período pré-pandemia de Covid-19, que foi declarada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) no dia 11 de março de 2020.

O tema da pesquisa interessa porque as condições de trabalho dos docentes afetam diretamente os resultados de suas atividades, logo, essas condições estão ligadas ao desempenho dos alunos, pois, no Brasil, há persistência em resultados considerados insatisfatórios alcançados em avaliações externas e internas, seleções diversas etc.³ Assim, os resultados da pesquisa poderão contribuir com a discussão acerca da atuação dos professores na escola e, conseqüentemente, poderão ter influência sobre o aprendizado dos alunos.

Esta pesquisa se insere na área de estudo acerca do trabalho docente e da precarização do trabalho. Observando as pesquisas de doutorado realizadas nessa seara no Brasil, destacam-se várias contribuições, como, por exemplo, os trabalhos de Maia (2014) e Schmidt (2013), que abordam especificamente o ensino superior, preponderando o estudo de caso como método central. Outro texto que tem o estudo de caso como método principal busca entender as

² Disponível em: <http://www.repositoriobib.ufc.br/000034/000034f2.pdf> Acesso em: 25 out. 2020. APEOC é o Sindicato dos professores da rede estadual do Ceará.

³ O Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) 2019 dos alunos da 3ª série do Ensino Médio da rede pública brasileira foi de 3,9 (três unidades e nove décimos), numa escola de zero a dez. Bem abaixo da meta de 4,7 para aquele ano. Apesar do baixo índice, o país almeja atingir a nota 4,9, em 2021. O IDEB é um índice de avaliação nacional que ranqueia as escolas de acordo com o desempenho dos alunos nas disciplinas português e matemática, além de considerar o fluxo escolar. Disponível em: <http://ideb.inep.gov.br/resultado/> Acesso em: 13 abr. 2020.

mudanças nas relações sociais de gênero em uma escola básica de Sergipe (DIAS, 2015). Oliveira (2015) também aborda o trabalho docente no ensino médio, mas para tentar entender, – novamente, por meio de estudo de caso – as “múltiplas faces” da autoridade docente no ambiente escolar. Já Nauroski (2014) buscou compreender, por meio de abordagem qualitativa, a repercussão da precarização do trabalho de professores temporários do Paraná em sua subjetividade.

Minha proposta de pesquisa se diferencia e inova em relação às demais, primeiramente, ao evitar o estudo de caso, tencionando uma distribuição da pesquisa de campo em vários municípios e escolas do estado por meio de questionários. Ademais, além do trabalho de campo, foi realizada análise documental na legislação educacional estadual e nacional, com a finalidade de se destacar as mudanças legais nas condições de trabalho docente dos professores. Esse estudo certamente contribuirá para as pesquisas das áreas de sociologia do trabalho, sociologia das profissões e, também, sociologia da educação.

1.2 Trajetória metodológica da pesquisa

Possuo relação direta com o objeto de estudo deste texto, pois sou professor efetivo da disciplina Sociologia na rede estadual de educação básica do Ceará, desde 2010. Dessa forma, se faz necessário problematizar essa ligação. Gilberto Velho destaca que o que é familiar não necessariamente é conhecido, logo, em muitas situações os indivíduos podem considerar lugares familiares, mas isso não significa que os conhecem. Para conhecer esses contextos é necessário entender os conflitos ali existentes e os significados atribuídos pelos indivíduos às ações. Ademais, um estudo científico pode significar conhecer tal contexto apenas relativamente, de um determinado ponto de vista (VELHO, 1994). E mais: estudar um contexto *familiar* – em contraposição a um ambiente exótico e distante, como ocorria tradicionalmente na antropologia – pode ter pontos positivos, visto que minha “rede de relações previamente existente e anterior à investigação” (VELHO, 2003, p. 12) pode ser acionada, pulando a etapa de ter que fazer contato com um informante, geralmente uma atividade difícil e “inconveniente” (MALINOWSKI, 1997).

Além disso, já se tem noção básica do vocabulário utilizado pelos sujeitos pesquisados, facilitando a criação de instrumentos de pesquisa significantes e o diálogo com esses sujeitos. Isso faz com que o momento de pré-pesquisa com esse objetivo (DIETRICH; LOISON; ROUPNEL, 2015, p. 175) seja uma fase sem maiores obstáculos ao pesquisador. Por exemplo, é comum que docentes da rede estudada usem a sigla DT para se referirem aos Professores

Diretores de Turma (que teria como sigla correta PDT), parte de um programa bastante disseminado nas escolas estaduais do Ceará. Na ocasião de uma entrevista individual, por exemplo, ao pesquisador ser confrontado com essa simples sigla, não saber seu uso como categoria nativa pode colocar em risco o entendimento da fala do sujeito e evitar que novos e importantes questionamentos sejam realizados durante a pesquisa.

Entretanto, apesar do quadro apresentado, não significa que *conheço* a realidade de pesquisa proposta a ponto de ter ideias definitivas sobre o assunto; pelo contrário, esta pesquisa foi que me possibilitou enxergar o contexto e os sujeitos com o olhar voltado para o objeto aqui apresentado. Em uma metrópole e, principalmente, em todo o estado do Ceará, há descontinuidades vigorosas entre o mundo do pesquisador e os outros mundos, assim, ao estudar os seus pares, pode haver experiências de estranheza, não-reconhecimento e até choque cultural (VELHO, 1994). Ademais, para Velho (1994; 2003), o rigor científico é apenas relativo, visto que o pesquisador não pode abandonar suas pré-noções nem abrir mão da interpretação, conforme enfatiza Geertz (2008).

Tentei superar essa relatividade com discussões com outros investigadores que estudaram o mesmo objeto de estudo, buscando realizar aproximações e distanciamentos entre as análises e os resultados. Nesse sentido, foi necessário traçar estratégias que evitassem que a proximidade do pesquisador com os sujeitos pesquisados descreditasse o trabalho. Ou seja: necessitei exercitar meu *anthropological blues*, com a finalidade de transformar o familiar em parcialmente exótico, ou seja, reaprender a perguntar os “porquês”, assim como uma criança (DA MATTA, 1978).

Após essa explanação, resalto os métodos que adotei para garantir a *objetividade relativa* discutida: a pesquisa é mista, contando com métodos quantitativos e qualitativos. Dietrich, Loison e Roupnel (2015, p. 173), em diálogo com Onwuegbuzie e Leech, destacam que

a vinculação entre técnicas qualitativas e quantitativas dão ao pesquisador certa liberdade quanto à distância que ele decide adotar em relação ao seu objeto de estudo. Munido de uma espécie de luneta, o pesquisador tanto pode olhar a paisagem em seu conjunto quanto, ao contrário, fazer um *zoom*, focando alguns detalhes deste panorama.

A metáfora indica que o pesquisador possui maior margem de atuação na pesquisa devido à amplitude dos dados coletados, podendo, por exemplo, ser realizada uma análise estrutural e, logo após, haver uma análise de relatos de sujeitos que de alguma forma se relacionam com aquela estrutura. Ademais, a análise qualitativa contribui para uma visão mais

sofisticada, mais detalhada, dos dados quantitativos, complementando-os, em alguns casos. Por outro lado, a análise de uma entrevista individual, por exemplo, pode levar o pesquisador a considerar que um tipo de comportamento do sujeito pode ser disseminado, mas isso pode ser contradito pela análise quantitativa (DIETRICH; LOISON; ROUPNEL, 2015, p. 178-181). Como exemplificação, pode haver o caso de um professor entrevistado que se diga extremamente satisfeito com o serviço ofertado pelo instituto de saúde do estado, indicando dados perceptivos pessoais que comprovem isso. Não obstante, os dados quantitativos podem indicar que aquela visão é minoritária. Há, por exemplo, uma farta base de oferta de serviços de saúde na capital do Ceará, o que não é verdade para o interior. Isso pode explicar essas diferenças, o que só é possível com a análise de dados estruturais.

Sabendo disso, os métodos quantitativos e qualitativos foram relacionados por meio da triangulação metodológica (DENZIN; LINCOLN, 2006). Os autores destacam que a triangulação é o uso múltiplo de métodos (dois ou mais) para tentar se compreender “em profundidade” um fenômeno, assim, havendo uma exposição privilegiada de múltiplas realidades, garantindo variedade, rigor e complexidade ao trabalho (DENZIN; LINCOLN, 2006). No mesmo sentido, Thurmond (2001, p. 253), dialogando com Denzin, destaca que a triangulação é “uma maneira de aumentar a validade, a força e o potencial interpretativo de um estudo, diminuir os vieses do investigador e fornecer várias perspectivas”.⁴ E complementa destacando os benefícios da triangulação: aumenta a confiança nos dados, cria maneiras inovadoras de entender um fenômeno, revela descobertas únicas e fornece uma compreensão mais clara do problema (THURMOND, 2001, p. 254).⁵

Essa prática não é estranha à pesquisa na atualidade, visto que “o pesquisador passou a ser um *bricoleur*, aprendendo como extrair conteúdos de muitas disciplinas diferentes” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17). Assim, os autores usam a metáfora da “colcha de retalhos” para explicar as várias formas que um objeto de estudo pode ser observado, destacando o pesquisador como a pessoa responsável pela “costura” dessa colcha: “esse confeccionador costura, edita e reúne pedaços da realidade, um processo que gera e traz uma unidade psicológica e emocional para uma experiência interpretativa” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 19). Assim, os variados procedimentos metodológicos abordados na pesquisa que gerou este texto contribuíram para a montagem da “colcha”, isto é, me possibilitaram enxergar o objeto

⁴ Traduzido livremente do original: “One way to increase the validity, strength, and interpretative potential of a study, decrease investigator biases, and provide multiple perspectives”.

⁵ Traduzido livremente do original: “The benefits of triangulation can include increasing confidence in research data, creating innovative ways of understanding a phenomenon, revealing unique findings, [...] and providing a clearer understanding of the problem”.

por variados ângulos, contribuindo para uma visão em profundidade do que foi estudado e gerando as interpretações que levaram aos resultados alcançados.

Dito isso, a fim de costurar a “colcha de retalhos”, lancei mão dos seguintes procedimentos metodológicos: primeiramente, foi realizada técnica de *survey* por amostragem junto à população estudada. A “unidade de análise” desta investigação foi a categoria profissional dos docentes da rede estadual do Ceará e o “elemento” da pesquisa, assim como a “unidade de observação” que me permitiu coletar os dados de pesquisa foi o professor dessa rede de ensino (BABBIE, 1999). A população estudada é formada pelos docentes efetivos e temporários da rede estadual do Ceará que estavam atuando no ambiente escolar no momento da pesquisa, considerando todo o período em que ocupam seus cargos. Para tanto, solicitei informações atualizadas à Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará, regida pela Lei de Acesso à Informação⁶, com o objetivo de ter acesso ao número de docentes que se encontravam em situação de pesquisa, o que representa minha “moldura” de amostragem. Conforme destaca Babbie (1999, p. 122), “raramente [se] pode garantir que todos os elementos que se enquadram nas definições teóricas estabelecidas têm efetivamente a chance de serem selecionados para a amostra”, logo, além dos possíveis erros presentes nos dados oficiais apresentados pelo Estado, há outros fatores que puderam afetar essa escolha em relação à população do *survey*, tais como: sujeitos afastados para estudos, de licença-saúde, de licença para tratar de assuntos pessoais ou outros tipos de medidas previstas em lei, ou não, mas que possam afastar docentes de suas escolas. Seria praticamente impossível conseguir esses dados atualizados durante todo o período de realização da investigação. De qualquer forma, esses casos se caracterizam como raros em meio à população total de professores da rede estadual.

Para a definição da amostra, destaca-se, inicialmente, que, segundo dados da Secretaria de Educação Básica do Estado do Ceará (Seduc), há 24.452 professores na rede⁷. Dessa forma, o cálculo inicial visa a encontrar a quantidade equivalente a 5% desse total, o que é igual a 1.222.

O próximo passo é realizar um cálculo padrão para descobrir um segundo valor, em que “n” é referente à amostra, a saber:

$$n_0 = 1,96^2 \times 50 \times 50$$

⁶ Disponível em: www.gov.br/ceara/pt-br/assuntos/licitacao-e-compras/licitacao-e-compras Acesso em: 14 nov. 2016.

⁷ Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. Em 1º de novembro de 2017.

$$\frac{\text{-----}}{5^2} = 384,16$$

O número cinco do denominador é referente ao erro amostral absoluto estipulado pelo pesquisador, que é igual a 5%. O próximo passo é comparar ambos os valores encontrados da seguinte forma:

Se n_0 for < (menor que) 1.222, então $n = n_0$.

Se n_0 for > (maior que) 1.222, então n deve ser descoberto por outra fórmula mais complexa.

Como se pode perceber, 384 é < (menor que) 1.222. Dessa forma, “ n ” é igual a “ n_0 ”, ou seja, a amostra adotada neste estudo foi de 384,16 elementos da população (N).

Esses 384 elementos foram distribuídos entre a população (N) de forma aleatória e equilibrada em relação aos dados estratificados que se pretendeu encontrar: em relação ao tipo de vínculo, são feitos dois cálculos: um referente ao interior do Ceará, e outro, à capital, visto que a variação entre professores efetivos e temporários em cada um desses locais é bastante ampla, a saber: no interior, apenas 41% dos docentes são efetivos, ante 59% de temporários. Já na capital, 69% dos professores são efetivos, ante 31% de temporários. Essas proporções foram utilizadas na distribuição dos questionários. Já em relação ao sexo dos docentes, há uma similar distribuição entre capital e interior: 57% são do sexo feminino, ante 43% que são do masculino. Por fim, os questionários também foram distribuídos proporcionalmente ao número total de docentes em cada Coordenadoria Regional de Desenvolvimento da Educação (Crede)⁸ do estado. Mais especificamente, há diferenciação entre as Crede do interior e as da capital. Dessa forma, há uma estratificação proporcional – ou uma “extração em vários níveis” (FIRDION, 2015) – ao número de indivíduos em cada estrato. A distribuição da amostragem por estrato foi realizada da seguinte forma:

⁸ O estado do Ceará conta com 20 Coordenadorias Regionais de Desenvolvimento da Educação, espécies de subsecretarias de educação que devem contribuir com o desenvolvimento educacional de um número determinado de municípios que estão sob sua responsabilidade. Na capital, existem seis subsecretarias chamadas de Superintendências das Escolas Estaduais de Fortaleza (Sefor), que são divididas em acordo com a divisão administrativa praticada pela prefeitura de Fortaleza. As Sefor são agrupadas em duplas, formando mais três Credes.

Tabela 1 - Quantidade de professores e de *survey* necessários por Crede, por sexo e por tipo de vínculo funcional

Crede	Quantidade de docentes (por CPF) ⁹ . Efetivo + temporário = total	Quantidade relativa (%)	Quantidade <i>survey</i> por Crede	Quantidade de <i>survey</i> por sexo em cada Crede		Quantidade de <i>survey</i> por vínculo em cada Crede	
				Feminino	Masculino	Efetivo	Temporário
1	1090 + 1295 = 2.385	9,7	37	21	16	15	22
2	475 + 916 = 1.391	5,9	23	13	10	9	14
3	176 + 482 = 658	2,7	10	6	4	4	6
4	137 + 388 = 525	2,1	8	5	3	3	5
5	460 + 666 = 1.126	4,6	18	10	8	8	10
6	810 + 819 = 1629	6,7	26	15	11	10	16
7	106 + 429 = 535	2,2	8	5	3	3	5
8	213 + 475 = 688	2,8	11	6	5	5	6
9	230 + 472 = 702	2,9	11	6	5	5	6
10	563 + 352 = 915	3,7	14	8	6	6	8
11	103 + 230 = 333	1,4	5	3	2	2	3
12	234 + 509 = 743	3,0	12	7	5	5	7
13	264 + 781 = 1.045	4,3	17	9	8	7	10
14	108 + 311 = 419	1,7	7	4	3	3	4
15	106 + 292 = 398	1,6	6	3	3	2	4
16	218 + 312 = 530	2,2	8	5	3	3	5
17	226 + 243 = 469	1,9	7	4	3	3	4
18	451 + 435 = 886	3,6	14	8	6	6	8
19	655 + 415 = 1.070	4,4	17	9	8	7	10
20	401 + 254 = 655	2,7	10	6	4	4	6
Total Interior	17.102	70,0	269	153 (57%)	116 (43%)	110 (41%)	159 (59%)
	5.082 + 2.268 = 7.350						
Total Capital	7.350	30,0	115	66 (57%)	49 (43%)	79 (69%)	36 (31%)
				219	165	189	195
Total	24.452	100,0	384	384		384	

Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

Já a tabela a seguir mostra detalhadamente a quantidade de respostas por Crede e também a divisão entre temporários e efetivos:

⁹ É importante destacar que os dados da tabela contam com o total de professores por Cadastro de Pessoa Física (CPF), e não por “função docente”, que seria referente a um contrato de professor, pois um indivíduo (um CPF) pode ter mais de um contrato, ou seja, mais de uma função docente. Neste texto, alguns dados são apresentados por CPF e outros, por função docente, a depender de como os documentos e órgãos divulgam informações para o público. Essa diferenciação virá acompanhada de um breve destaque, a fim de evitar qualquer confusão para o leitor.

Tabela 2 - Discriminação das respostas aos questionários de pesquisa

Crede	Quantidade desejada de <i>survey</i> por Crede	Quantidade de <i>survey</i> aplicada por Crede	Quantidade desejada de <i>survey</i> para Efetivo	Quantidade de <i>survey</i> aplicada para Efetivos	Quantidade desejada de <i>survey</i> para Temporário	Quantidade de <i>survey</i> aplicada para Temporário
1	37	99	15	27	22	72
2	23	81	9	20	14	61
3	10	76	4	15	6	61
4	8	57	3	14	5	43
5	18	72	8	22	10	50
6	26	63	10	30	16	33
7	8	66	3	13	5	53
8	11	32	5	11	6	21
9	11	26	5	9	6	17
10	14	42	6	22	8	20
11	5	18	2	6	3	12
12	12	33	5	15	7	18
13	17	96	7	16	10	80
14	7	20	3	10	4	10
15	6	15	2	1	4	14
16	8	24	3	10	5	14
17	7	67	3	30	4	37
18	14	41	6	11	8	30
19	17	31	7	12	10	19
20	10	13	4	8	6	5
Total Interior	269 (70%)	972	110 (41%)	302	159 (59%)	670
Total Capital	115 (30%)	151	79 (69%)	83	36 (31%)	68
Total	384	1.123	189	385	195	738

Fonte: Trabalho de campo.

Como se pode perceber, assim como anteriormente fora destacado, a quantidade de respostas foi além do que era necessário. Foram 1.123 envios válidos, ante a necessidade de 384. O número de respostas foi tão alto que seria suficiente para reduzir o erro amostral de 5% para 3%, caso não se tratasse de uma amostra estratificada. O grande número de respostas é atribuído ao sucesso da técnica “bola de neve”, por meio do envio do formulário ao correio eletrônico da maioria das escolas da rede estadual, o que é discutido adiante, ainda nesta seção.

É necessário destacar que a Crede 15 não atingiu o número mínimo de questionários para efetivos (1 de 2), enquanto a Coordenadoria 20 não contou com o necessário entre os temporários (5 de 6). Segundo Firdion (2015, p. 82), “as flutuações da amostragem [...], quando

numerosas, têm por efeito deformar a estrutura da amostra em relação ao universo de referência”. Todavia, o caso aqui não se caracteriza como uma deformação, visto que os dados foram analisados no SPSS sem fazer diferenciação por Crede, apenas considerando professores da capital e do interior, ou seja, as respostas das Credes, de 1 a 20, foram unidas em um único estrato: interior. Dessa forma, as “ausências” nas Credes 15 e 20 foram compensadas pelas respostas das demais Coordenadorias do interior. No total, houve 972 respostas do interior e 151 da capital. Foram 385 envios de efetivos e 738 de temporários. A divisão por sexo foi de 53,7% de respostas feminino e 46,3% de masculino.

Ademais, realizei um *survey* interseccional, isto é, com questionário aplicado apenas em um dado momento, sem haver nova rodada de aplicações¹⁰. Porém, busquei uma aproximação com o *survey* longitudinal, visto que no questionário aplicado constaram questões com o objetivo de o participante “fornecer dados relevantes para questões que envolvem processo” (BABBIE, 1999, p. 104), ou seja, informações relativas a vivências passadas acerca do desenvolvimento do trabalho docente dele¹¹.

Segundo Safi (2015, p. 254), a pesquisa longitudinal permite “constituir ou reconstituir sequências de acontecimentos, situando-os uns em relação aos outros, segundo uma ordem cronológica”. Pela forma como o questionário está disposto, a coleta de dados longitudinais se caracteriza como “retrospectiva, [que] consiste em interrogar os indivíduos sobre seu passado a fim de reconstituir sequências de acontecimentos”. Safi ainda ressalta os limites da pesquisa longitudinal, visto que há fatores que influenciam a memória (erros, esquecimentos, omissões etc.). Assim, “sempre é preferível confrontar as informações recolhidas retrospectivamente com as informações objetivas acessíveis por outros tipos de dados” (SAFI, 2015, p. 255-256). Esse confronto foi privilegiado neste texto, visto que foi realizado contraste entre os dados dos questionários e, por exemplo, dados estatísticos de outras fontes e mudanças na lei, com a finalidade de que o fenômeno pudesse ser visualizado por vários ângulos, uma vantagem da “triangulação metodológica”.

Os questionários foram aplicados de forma autoadministrada via internet, o que foi considerado mais vantajoso, visto que o público-alvo é escolarizado e, em geral, possui familiaridade com esse tipo de instrumento de pesquisa. Muitos instrumentos de trabalho

¹⁰ Mais de uma rodada de aplicação é apropriado para um tipo de pesquisa que busca desvendar uma tendência ou um processo. Apesar de importante para o tipo de pesquisa aqui realizada, essa técnica requer tempo para que as rodadas indiquem mudanças, o que se mede geralmente em quinquênios ou décadas, o que impossibilitou sua realização na pesquisa.

¹¹ Por exemplo: houve pergunta sobre episódios que ocorreram no bimestre anterior ao da aplicação do questionário, sobre situações ocorridas nos últimos doze meses e também nos últimos cinco anos.

docente na rede estadual do Ceará, atualmente, são acessados pelos profissionais via internet, incluindo o diário de classe, documento disseminado e de uso constante na escola. Isso indica que os docentes possuem conhecimento mínimo no uso de tais ferramentas *on-line*.

Durante a elaboração do questionário, visitei duas escolas na capital, uma regular e uma de tempo integral. Nesses estabelecimentos, apliquei testes com dez docentes, o que contribuiu para realizar correções no formulário, aperfeiçoando o instrumento de pesquisa. Após essa fase, o questionário em papel foi transposto para uma plataforma *on-line* e, mais uma vez, realizei testes com outros cinco professores. Como diz Perizot (2015, p. 89-90), “a redação [do questionário] é uma etapa primordial, requerendo um tempo importante (várias versões sucessivas sendo sempre necessárias antes de culminar numa versão satisfatória do questionário)”. Assim, o momento pré-aplicação foi de trabalho minucioso e de testagem para garantir um instrumento de pesquisa satisfatório. Importa ressaltar que algumas questões do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (Copsoq) foram utilizadas nos questionários aplicados aos docentes¹².

Dito isso, importa destacar que optei por questionar os docentes, que são os sujeitos que recebem as políticas públicas do trabalho educacional, logo, os resultados não devem ser considerados absolutos e imparciais, visto que os dados passaram por um filtro criado pelo pesquisador. Nesse sentido, Selz (2015, p. 205) diz que “uma base de dados [estatísticos] é uma visão parcial da realidade observada. Não se trata, por essa razão, de desvalorizá-la, mas é essencial apreendê-la como tal, tendo consciência da subjetividade que ela comporta”. A escolha pelas respostas dos docentes possibilitou dados qualitativamente distintos do que poderiam responder, por exemplo, alunos e suas famílias, gestores escolares, gestores da Secretaria de Educação etc.

Dessa forma, é importante a relativização da base de dados (SELZ, 2015). Caso contrário, os dados estatísticos podem ser considerados absolutos e irrefutáveis, o que não condiz com a realidade. Como destaca Selz (2015, p. 211. Grifos da autora), “o raciocínio estatístico não é uma demonstração cuja conclusão transforma-se numa prova. Este raciocínio só é *verdadeiro até que se prove o contrário*”. Isso significa que o raciocínio estatístico em sociologia (considerando que os procedimentos foram feitos de forma satisfatória) possui a mesma autoridade científica que qualquer outro raciocínio de pesquisa, não cabendo *status* de absoluto aos resultados. Afirmar isso é necessário porque, muitas vezes, os dados quantitativos são supervalorizados, destaca a autora.

¹² Os Apêndices A e B apresentam os questionários aplicados na pesquisa. As questões baseadas no Copsoq contam com uma indicação. Por exemplo: “Questão 1. [Copsoq] Por que...”.

Assim, no final de 2018, os questionários para docentes efetivos e temporários foram aplicados por meio da ferramenta *on-line* Google Formulários. *E-mails* foram enviados para direções escolares¹³, com a finalidade de que os gestores repassassem os questionários para os docentes de cada escola. O *link* do questionário também foi compartilhado em grupos no Whatsapp e em páginas no Facebook¹⁴. Sempre o compartilhamento esteve acompanhado de um pedido para que os indivíduos compartilhassem com outras pessoas que se encaixassem no perfil requerido. Ademais, o questionário não pedia a identificação do respondente, o que foi destacado no formulário.

Essa técnica é nomeada de “bola de neve” (ATKINSON; FLINT, 2001). A opção por essa técnica remota é explicada pelo alto custo financeiro e também pela grande demanda de tempo para a realização de uma pesquisa presencial por municípios espalhados pelo interior do estado do Ceará, além de vários pontos da capital. Atkinson e Flint (2001, p. 2) destacam que “a amostragem da bola de neve foi considerada econômica, eficiente e eficaz em vários estudos”¹⁵.

Os autores ressaltam também que “o principal valor da amostragem de bola de neve é como um método para obter entrevistados onde são poucos em número ou onde é necessário algum grau de confiança para iniciar contato” (ATKINSON; FLINT, 2001, p. 2)¹⁶. Importa dizer que o texto data de 2001, ano em que as tecnologias que permitiam interações remotas ainda não eram disseminadas. Dessa forma, acrescento, tendo como base os resultados aqui alcançados, que o método também é valioso para buscar entrevistados em uma ampla área, como no caso do estado do Ceará, em que os pesquisados estão espalhados, mas podem facilmente ter acesso a tecnologias de interação remota. Sobre a questão do grau de confiança, o fato de esta pesquisa ter como sujeitos servidores públicos contribui para majorá-la.

Atkinson e Flint (2001, p. 2) ainda abordam a questão da amostragem em “bola de neve”. Dizem que pode haver viés de seleção na amostra. Contudo, destacam que “tamanhos de amostra maiores podem reduzir o viés”¹⁷, o que converge com a amostra deste estudo. Além

¹³ Foi utilizada a lista oficial de contatos das escolas do governo do estado. Algumas escolas não contavam com *e-mail*. Outras estavam com o endereço incorreto ou desatualizado. De qualquer forma, mais de 80% das escolas tinham o contato atualizado. As direções encaminhavam o *link* aos docentes. Em posse do *link*, o professor tinha total liberdade para responder onde e quando quisesse, sem precisar devolver nenhum tipo de comprovante à gestão escolar ou ao pesquisador. Dessa forma, ninguém poderia saber quem respondeu nem como.

¹⁴ A principal página no Facebook dos docentes da rede estadual foi uma das escolhidas para a divulgação do questionário. Essa página contava com mais de 30 mil seguidores.

¹⁵ Traduzido livremente do original: “Snowball sampling has been found to be economical, efficient and effective in various studies”.

¹⁶ Traduzido livremente do original: “the main value of snowball sampling is as a method for obtaining respondents where they are few in number or where some degree of trust is required to initiate contact”.

¹⁷ Traduzido livremente do original: “However, larger sample sizes may reduce bias”.

disso, a relativa homogeneidade dos sujeitos – professores da rede estadual efetivos e temporários – contribui para a amostragem do método (ATKINSON; FLINT, 2001). Dito isso, a “bola de neve” garante a necessária aleatoriedade da amostra do universo aqui estudado, visto que o pesquisador não tem controle sobre quem irá ter acesso ao formulário, evitando, assim, obliquidade na amostragem. Ademais, esta técnica se caracteriza como uma amostra aleatória estratificada (por sexo, por tipo de vínculo e por Crede), logo, estimei que os grupos respondessem ao questionário a partir da necessidade de cada estrato. Um exemplo é que algumas Credes estavam com baixo número de respostas, distante da quantidade mínima, então, enviei novos *e-mails* para as gestões escolares dessas Credes, solicitando que, mais uma vez, o formulário fosse encaminhado aos docentes. Isso é necessário porque

infelizmente uma extração rigorosamente aleatória não nos garante que [todos os estratos] sejam bem-representad[o]s na amostra final [...] Procede-se então à extração aleatória de cada estrato separadamente; desta forma cada grupo terá representatividade no universo prático (FIRDION, 2015, p. 72).

Inicialmente, foi aplicado o formulário para temporários, entre 05 e 18 de novembro de 2018. Em treze dias, 790 (setecentos e noventa) docentes responderam ao questionário *online*, o que foi considerado um sucesso. Destes, 738 (setecentos e trinta e oito) foram considerados válidos, visto que o questionário possuía uma “trava de segurança” para impedir que professores efetivos pudessem respondê-lo por engano, o que ocorreu 12 (doze) vezes. Além disso, alguns respondentes não concluíram o formulário, o que os invalidou em outras 40 (quarenta) ocorrências. Vale ressaltar que o número mínimo de respostas desse tipo de docente para a validade da amostra era de 195 (cento e noventa e cinco). No dia seguinte, teve início a aplicação para os docentes efetivos, por meio da mesma plataforma *on-line* e também com envio para o *e-mail* das direções escolares e de mensagens via Whatsapp e Facebook. O formulário ficou ativo de 19 de novembro a 10 de dezembro de 2018 e contou com 452 (quatrocentos e cinquenta e duas) respostas. Entretanto, apenas 385 foram validadas. Isso porque a “trava de segurança” barrou 27 (vinte e sete) respostas de professores temporários, além de 40 (quarenta) formulários que estavam incompletos. Destaco que eram necessárias 189 (cento e oitenta e nove) respostas para a validade da amostra. No total, 1.242 (mil e duzentas e quarenta e duas) pessoas responderam a ambos os questionários; das quais, 1.123 (mil e cento e vinte e três) respostas foram válidas, ou seja, 90,4% do total. Todas as 1.123 respostas foram utilizadas para o tratamento dos dados, conforme ficará claro na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”. O alto número de respostas em

relação a um universo grande, de cerca de 24 mil pessoas, em um espaço territorial extenso, garante a aleatoriedade da amostragem “bola de neve” realizada por meio da internet e das redes sociais.

De acordo com Babbie (1999, p. 95), os *surveys* possuem três objetivos gerais: descrever, explicar e/ou explorar. Sabendo disso, com a realização dessa técnica de pesquisa, busquei descrever e explicar aspectos da amostra estudada. Descrevi: perfil, características da organização do trabalho e informações relativas ao instituto de saúde dos professores e das professoras da rede estadual do Ceará. Ademais, expliquei, principalmente por meio de cruzamento de variáveis pelo SPSS, como as características dos docentes revelam o fenômeno da precarização.

Além disso, foi realizada pesquisa documental (CELLARD, 2014). Foram analisadas legislações sobre a profissão de professor no estado do Ceará e também nacionais, a fim de se compreender possíveis transformações na organização do trabalho docente. Além disso, foram analisadas estatísticas oficiais sobre educação nos últimos 60 anos. As leis estaduais mais antigas analisadas datam da década de 1950. Esses documentos foram adquiridos por meio do Diário Oficial do Estado do Ceará (DOE)¹⁸, do Anuário Estatístico do Ceará e do Anuário Estatístico do Brasil. Esses documentos possibilitaram a realização de análise documental (CELLARD, 2014).

Importa destacar que trabalhar com arquivos é algo complexo, visto que o documento “não diz nada” ao pesquisador, sendo necessário problematizar seu conteúdo, refletindo sobre isso (ISRAËL, 2015, p.141). No mesmo sentido, a informação contida no documento possui pouca ou nenhuma influência do pesquisador devido ao tipo de interação: “a informação, aqui, circula em sentido único; pois, embora tagarela, o documento permanece surdo, e o pesquisador não pode dele exigir precisões suplementares” (CELLARD, 2014, p. 296).

Os documentos aqui analisados são institucionais e guardam a memória do Ceará e do Brasil nos últimos 60 anos. Certamente, isso serve a vários propósitos, a depender do que se está procurando. Ao consultar arquivos antigos, o pesquisador pode ter “a ilusão de uma imersão num mundo desaparecido” (ISRAËL, 2015, p. 147), mas é necessário compreender que os arquivos foram produzidos por demandas de sua época, das pessoas que os produziram:

¹⁸ O DOE do Ceará possui todas as suas edições disponíveis *on-line*, desde 1933, sendo possível a consulta simplificada, visto que se tratam de documentos escaneados, não sendo possível pesquisas por palavras-chave, por exemplo. Não é rara a ausência de páginas ou a má qualidade do escaneamento. Só a partir de 1999, o DOE passou a ser digitalizado, possibilitando a pesquisa avançada.

O pesquisador que utiliza arquivos judiciais – ou qualquer outro arquivo produzido por uma pessoa ou uma instituição – deve assim guardar na memória sua problemática própria e não confundir-la com as finalidades sociais diferentes para as quais o documento foi produzido (ISRAËL, 2015, p. 147).

Assim, o pesquisador deve estar atento ao que o arquivo tem a lhe oferecer, visto que a forma como os dados são apresentados pode levar a pesquisa a novas interrogações e novos problemas. Esse pensamento converge com o de Cellard (2014), que indica que, em se tratando de documentos escritos, “a flexibilidade é também rigor”, visto que “o exame minucioso de alguns documentos ou bases de arquivos abre, às vezes, inúmeros caminhos de pesquisa e leva à formulação de interpretações novas, ou mesmo à modificação de alguns dos pressupostos iniciais” (CELLARD, 2014, p. 298). Isso ficou claro nesta pesquisa, quando analisei documentos referentes ao primeiro governo Tasso Jereissati (1987-91). Esse governo é tratado na literatura acadêmica como um momento de ruptura, de inflexão, o que, em parte, é verdade. Apesar disso, a análise dos DOEs da época indicou que o início do governo contou com ações de ruptura, mas, ao final do mandato, Tasso reproduziu velhas práticas com o intuito claro de eleger seu sucessor, Ciro Gomes. O mandatário chegou a desfazer ações de ruptura do início do governo. Essa parte da história geralmente não vem à tona quando esse período é analisado. Essa discussão ocorre na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”.

Importa destacar algumas características sobre a pesquisa documental: primeiramente, como foram analisados documentos escritos antigos – com até 70 anos de publicação –, são insubstituíveis por outras fontes, como, por exemplo, a coleta de dados por meio de entrevistas com indivíduos que trabalhavam na Secretaria de Educação naquele período. O auxílio da memória não é possível em casos assim devido à sua limitação (CELLARD, 2014). Ademais, “o documento permite acrescentar a dimensão do tempo à compreensão do social” (CELLARD, 2014, p. 295). Dialogando com Tremblay, o autor destaca que

graças ao documento, pode-se operar um corte longitudinal que favorece a observação do processo de maturação ou de evolução dos indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, etc., bem como o de sua gênese até os nossos dias (CELLARD, 2014, p. 295).

Assim, a análise de leis e de dados estatísticos macrossociais das últimas décadas foram fundamentais para que as transformações na organização do trabalho docente fossem evidenciadas e compreendidas, considerando também o diálogo com a literatura específica sobre o tema. Essa dimensão temporal contribuiu para o entendimento do processo que envolve as transformações na organização do trabalho no capitalismo pós-1970.

A definição de documento também se faz necessária. Para Cellard (2014, p. 296), “tudo o que é vestígio do passado, tudo o que serve de testemunho, é considerado como documento ou ‘fonte’, como é mais comum dizer atualmente”. Dito isso, as fontes descritas anteriormente são caracterizadas como documentos para a análise aqui realizada.

A pesquisa documental pressupõe análise documental nas fontes desejadas. Essa análise é iniciada por uma “avaliação crítica”, que se divide em cinco dimensões: a primeira é “o exame do contexto social global, no qual foi produzido o documento e no qual mergulhava[m] seu[s] autor[es] e aqueles a quem ele foi destinado” (CELLARD, 2014, p. 299). O autor destaca que essa tarefa é mais complicada se o documento é recente. Alguns documentos aqui analisados são recentes e alguns fatos históricos ainda não são consensuais entre os pesquisadores. Assim, a fim de destacar o contexto dos documentos, realizei discussão sobre a conjuntura política, socioeconômica e cultural do estado do Ceará de todo o período analisado.

Foi devido a isso, por exemplo, que ficou claro no texto o motivo de a lei cearense da década de 1950 prever o “salário-esposa” para os servidores públicos, que, em sua grande maioria, eram homens, já que as mulheres estavam, em geral, ausentes do mercado de trabalho. Outro exemplo foi a intensa modificação na previdência dos servidores estaduais, que contou com várias reformas em um curto período de tempo. O fato de essas modificações terem se iniciado em 1999 tem relação com a conjuntura nacional e internacional que começava a enxergar na previdência um fator de endividamento dos estados e da União¹⁹. Um ano antes, em 1998, o presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC) tentou aprovar uma reforma previdenciária a nível nacional, mas não obteve sucesso.

A segunda dimensão tem relação com a identidade de quem escreveu o documento:

Esse indivíduo fala em nome próprio, ou em nome de um grupo social, de uma instituição? Parece, efetivamente, bem difícil compreender os interesses (confessos, ou não) de um texto, quando se ignora tudo sobre aquele ou aqueles que se manifestam, suas razões e as daqueles a quem eles se dirigem (CELLARD, 2014, p. 300).

Sabendo disso, leis, decretos, portarias e outros documentos referentes ao governo estadual que aqui foram discutidos contam com a devida análise conjuntural na qual foram publicados, conforme já destacado. Porém, importa dizer que leis estaduais são aprovadas por um coletivo de deputados – quando existe democracia –, o que pode indicar, em um primeiro

¹⁹ A Reforma do Estado implementada no governo FHC é discutida de forma aprofundada na seção “3 Transformações capitalistas”. Uma das justificativas para a sua implementação era o endividamento do Estado, tendo a previdência social um peso significativo nesse quesito.

momento, que há pouca ou nenhuma influência do governador. Contudo, conhecendo o histórico brasileiro de formação de coalizões para governar, possibilitando a criação de amplas bases de apoio ao governo, é importante saber que o Poder Executivo estadual possui, em geral, ampla influência sobre o que é aprovado ou não em sua respectiva Casa Legislativa. Isso pode mudar em um cenário de conflito aberto, como foi o que ocorreu no primeiro mandato de Tasso, o que é destacado na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”. Sobre os documentos publicados durante a Ditadura, fica claro que o Poder Legislativo não tinha qualquer influência sobre o que era ali “votado” – quando a Casa não estava fechada –, tendo o Executivo praticamente total influência sobre os documentos.

Já os dados publicados nos Anuários Estatísticos do Ceará e do Brasil contam com a confiabilidade do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). No entanto, isso não significa que dados não possam ser manipulados ou conterem erros. Dessa forma, a comparação e/ou a complementação com outras fontes contribuiu para uma análise mais precisa. Um exemplo tem relação com a quantidade de docentes na rede estadual do Ceará, na década de 1980. O Anuário Estatístico do Brasil apresentava um dado para o ano de 1988, mas um quadro demonstrativo de pessoal da própria Secretaria de Educação continha número diferente. Outro exemplo foi o salário inicial prometido a docentes em edital de concurso para provimento de cargo de professor da rede estadual. Analisando o documento com cuidado, recorri a outros arquivos no *site* do sindicato dos professores e a uma lei estadual e, comparando-os, descobri que aquele valor estava errado, sendo um pouco superior ao que realmente seria pago. Esses casos são apresentados na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”.

A terceira dimensão dialoga com a segunda e tem relação com “a autenticidade e a confiabilidade do texto” (CELLARD, 2014). Por se tratarem de documentos oficiais que são publicados e estão disponíveis para a crítica do público e para possíveis correções, a ocorrência de erros ou desvios é minimizada. Não obstante, ao analisar os DOEs em uma base de dados gigantesca, como a disponibilizada pelo governo estadual do Ceará, e sem uma ferramenta *on-line* de pesquisa avançada, o pesquisador deve estar atento para não deixar escapar nenhuma informação relevante. Um exemplo foi uma lei aprovada em 1990, no governo Tasso, que visava efetivar servidores temporários. A lei foi uma iniciativa do Poder Executivo por meio de Projeto de Lei submetido à Assembleia Legislativa (AL). Entretanto, vários trechos foram acrescentados ou modificados pelos deputados. Assim, a lei aprovada pela AL foi publicada em julho com uma série de vetos do governador referentes às modificações e aos acréscimos dos deputados. Como já destacado, o governador e os deputados estavam em crise, logo, vetos não

seriam bem recebidos pelo Poder Legislativo. Dessa forma, a mesma lei foi novamente publicada em setembro daquele ano. Desta vez, sem qualquer vedação, o que indica que o governador foi derrotado nessa disputa.

A quarta dimensão é “a natureza do texto” (CELLARD, 2014), que tem relação com o tipo de documento e, por isso, o que pode estar ali contido ou não. Por se tratarem de documentos oficiais, a linguagem utilizada é formal e direta. A compreensão dos textos requereu mínimo conhecimento jurídico e estatístico, isto é, uma lei, por exemplo, possui uma estrutura específica e quem a analisa necessita saber diferenciar suas partes, entendendo a diferença, por exemplo, entre *caput* e – quando há – suas subdivisões: parágrafos, incisos e alíneas.

A quinta e última dimensão tem relação com “os conceitos-chave e a lógica interna do texto” (CELLARD, 2014). O autor fala em “delimitar adequadamente o sentido das palavras e dos conceitos” (CELLARD, 2014, p. 303), visto que a delimitação errônea pode levar à falsa interpretação do texto. Novamente, destaco o caso do “salário-esposa”, benefício criado em 1958 para os servidores estaduais. A expressão por si só assusta quem a lê, no século XXI. Todavia, conhecendo o contexto socioeconômico e cultural do Ceará naquela década, é possível compreender que se tratava de um “penduricalho” que visava aumentar a renda dos funcionários públicos – em sua grande maioria, homens. Atualmente, o “penduricalho” já não é comum na maioria dos setores do serviço público, exceto no Judiciário e no Legislativo, que, proporcionalmente, contam com um reduzido número de servidores, apesar de serem os que têm melhor remuneração. Já em relação à lógica interna do documento, uma lei geralmente contém resquícios de sua época, destacando a quem a lê dados acerca da realidade vivida naquele momento histórico. Uma lei que cria uma gratificação para o profissional que tiver nível universitário, como aconteceu no estado do Ceará, faz sentido se o estado quiser expandir a formação de seus servidores. Isso, de fato, era uma problemática para o Ceará nas décadas de 1970 e 1980, logo, conhecer a conjuntura contribui para entender a lógica interna do documento aqui analisado.

Finalizada a “avaliação crítica” – a fase preliminar da análise –,

é o momento de reunir todas as partes – elementos da problemática ou do quadro teórico, contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto, conceitos-chave. O pesquisador poderá, assim, fornecer uma interpretação coerente, tendo em conta a temática ou o questionamento inicial (CELLARD, 2014, p. 303).

O que o autor propõe é que a fase preliminar com suas cinco dimensões subsidie o pesquisador no momento da análise final, da interpretação, que necessita de outros fatores para ocorrer: elementos da problemática, do quadro teórico, da temática e/ou do questionamento inicial, a depender de que tipo de estudo esteja sendo realizado. Dialogando com Foucault e com Deslauriers, o autor indica que

o pesquisador desconstrói, tritura seu material à vontade; depois, procede a uma reconstrução, com vista a responder ao seu questionamento. Para chegar a isso, ele deve se empenhar em descobrir as ligações entre os fatos acumulados, entre os elementos de informação que parecem, imediatamente, estranhos uns aos outros [...] É esse encadeamento de ligações entre a problemática do pesquisador e as diversas observações extraídas de sua documentação, o que lhe possibilita formular explicações plausíveis, produzir uma interpretação coerente, e realizar uma reconstrução de um aspecto qualquer de uma dada sociedade, neste ou naquele momento (CELLARD, 2014, p. 304).

A “desconstrução” do documento ocorre por meio da análise preliminar satisfatoriamente realizada. Entender o contexto, os interesses de quem escreve, a lógica interna etc. são fatores fundamentais para se compreender a razão por trás do material. Isso, somado à problemática, ao quadro teórico e/ou ao questionamento inicial, é determinante para que as interpretações ocorram de forma a terem sentido. Dessa forma, é possível “reconstruir” aspectos da sociedade referente ao momento histórico do documento. Assim também é possível, por exemplo, entender se a profissão de professor está passando por um processo de precarização balizado pelas leis estaduais do Ceará.

Por fim, foi realizada revisão de literatura sobre o tema de estudo. O diálogo com autores que discutem trabalho, precarização, flexibilização e neodesenvolvimentismo foi essencial para o aperfeiçoamento do objeto de estudo e de sua apreensão analítica.

A realização desta pesquisa contou com muitos obstáculos. O primeiro se deu no Comitê de Ética da Universidade Estadual do Ceará. O projeto que deu origem a este texto foi submetido àquele comitê no dia 16 de abril de 2018, por meio da Plataforma Brasil²⁰. Dois meses depois, foi entregue a primeira resposta do colegiado: negativa devido a pendência. O comitê alegou que a Secretaria de Educação deveria estar ciente de que a pesquisa seria realizada em suas escolas e que deveria dar aval para que a investigação ocorresse. Por se tratar de uma pesquisa que objetivava desvendar transformações na organização do trabalho e também a possível existência de evidências acerca da precarização do trabalho – o que poderia

²⁰ Disponível em: <http://plataformabrasil.saude.gov.br/login.jsf> Acesso em: 19 fev. 2020.

ser considerado um incômodo para os gestores –, a cobrança do comitê foi questionada pelo pesquisador por meio de recurso formal. Apesar disso, o recurso foi negado.

Assim, foi necessário pedir autorização à Seduc para a realização da pesquisa em suas unidades escolares. Foi aberto processo no protocolo da instituição. Devido a isso, houve receio por parte do investigador de que a pesquisa fosse impedida ou cerceada, uma vez que a secretaria poderia impor condicionantes que, na prática, impediriam a investigação, tais como: restrição de horário, de local, de profissionais etc. para a pesquisa. Apesar do receio, a Secretaria de Educação tomou a atitude considerada mais sensata e republicana, autorizando, em 27 de setembro de 2018, a realização da pesquisa sem qualquer tipo de condicionante (Ver Anexo A).

O Ofício Circular Nº 145/2018 – [Coordenadoria de Desenvolvimento da Escola e da Aprendizagem] CODEA, da Seduc-CE, foi, então, submetido ao Comitê de Ética da Universidade Estadual do Ceará (UECE), o que abriu caminho para a aprovação da pesquisa de campo, por meio do Parecer Nº 2.999.845 (Ver Anexo B), de 05 de novembro de 2018 – quase sete meses após a submissão do projeto. No mesmo dia da publicação do parecer, a pesquisa de campo foi iniciada com a aplicação de questionário *on-line* para professores temporários. O questionário já estava pronto há meses, apenas aguardando a autorização para o início da aplicação.

Conforme já indicado, a aplicação de questionários *on-line* foi considerada um sucesso, pois o número de respostas foi quase três vezes superior à quantidade necessária para a validade da amostra, além de ter sido realizada em um curto período de tempo e com gasto financeiro praticamente zero. Atribuo esse sucesso à ampla divulgação do questionário por meio dos *e-mails* das escolas, e também da divulgação por redes sociais na internet, lançando mão da referida técnica “bola de neve”.

Já a pesquisa documental foi bastante complexa. O governo do estado do Ceará possui um banco de dados *on-line* razoável. Há, como já dito, Diários Oficiais do Estado digitalizados desde a década de 1930. Isso contribuiu para que a pesquisa ocorresse de forma satisfatória. Porém, não era raro que algum documento digitalizado estivesse ilegível ou que faltasse alguma página nele. Também foi necessário consultar documentos que não estavam disponíveis *on-line*, como os Anuários Estatísticos do Ceará das décadas de 1970, 1980 e 1990²¹. Quando isso ocorria, era necessário a ida do pesquisador aos arquivos do Estado, localizados principalmente no Centro Administrativo do Cambé. Não havia qualquer tipo de proteção para o pesquisador e também para os papéis. Alguns documentos estavam, literalmente, se desmanchando, por

²¹ Só há esse tipo de documento *on-line* com data a partir do século XXI.

serem muito antigos. Um exercício nada agradável, ainda mais para quem possui rinite alérgica, como é o caso do pesquisador. Israel (2015, p. 149) ironiza em seu texto sobre como proceder, após o pesquisador localizar os arquivos desejados: “o primeiro conselho é não vestir roupas claras, pois os arquivos estão cheios de poeira”. E acrescento: providencie máscara e luvas, além de se preparar para ter a roupa suja não só por poeira, mas também por fragmentos do próprio documento – o que é o mais triste de se testemunhar. Tendo visto o estado deplorável de alguns documentos, cheguei a usar o canal *on-line* da Ouvidoria do governo para sugerir a digitalização dos que ainda não estavam disponibilizados na internet. A resposta que recebi foi a de que esse serviço estava previsto para ocorrer, em breve²².

Dito isso, utilizei o sítio na internet do governo para realizar diversos pedidos de informação, sempre me pautando na Lei de Acesso à Informação. Várias informações relevantes foram conseguidas por meio dessa importante ferramenta pensada para países republicanos.

Passsei por uma situação que considero didática sobre o valor das instituições. Há muitos anos, lanço mão da Lei de Acesso à Informação para conseguir dados importantes para investigações. No primeiro semestre de 2018, foi realizado pedido de informação à Seduc por meio do sítio *on-line* do governo. A resposta inicial da Secretaria foi uma negativa, informando que para requerer aquela informação era necessário protocolar ofício no órgão. Em todos os anos de uso dessa ferramenta, nunca havia sido cobrado algo parecido. Após o estranhamento, a lei federal foi consultada e um recurso à negativa foi protocolado. Após alguns meses, em 10 de outubro de 2018, veio a resposta: o Comitê Gestor de Acesso à Informação (CGAI) deliberou, por unanimidade, o recurso como procedente (Ver Anexo C). Dessa forma, a Seduc foi instada a divulgar a informação requerida por mim e, ainda mais, o CGAI deliberou pela realização de uma reunião da Controladoria Geral do Estado com o setor daquela Secretaria responsável pela divulgação de informações para “afastar eventuais dúvidas daquela setorial quanto ao tratamento a ser dispensado no atendimento das solicitações de informações”. O comitê é formado por seis membros: o coordenador, um membro do Gabinete do Governador, um da Casa Civil, um da Secretaria de Planejamento e Gestão, um da Secretaria da Fazenda e um da Casa Militar.

As idas e vindas ao Cambeba, como é popularmente conhecido o Centro Administrativo do governo, foram muitas, tanto para consultar os arquivos, como para resolver assuntos

²² Os Anuários Estatísticos das décadas passadas ainda não estão disponíveis *on-line*.

relacionados à pesquisa na Secretaria de Educação, na Secretaria de Planejamento e Gestão etc. Em algumas dessas visitas, necessitei ir com minha filha, por não ter com quem deixá-la.

A ocorrência da pandemia de Covid-19 foi outro grande e triste obstáculo para a pesquisa. Acredito que não seja necessário falar sobre os efeitos psicológicos de ficar trancado em casa por meses sem saber se sua vida está em risco ou não. Certamente, quem lê este texto passou pela mesma situação angustiante. Mais complicada foi a situação para quem tem crianças em casa.

Essas foram algumas peculiaridades ocorridas no trajeto da pesquisa, indicando a sua maturação e, talvez, servindo de base de conhecimento para que outras pessoas que se aventurem no caminho da pesquisa científica na área de Ciências Sociais e Humanas e venham a conhecer este texto. Dito isso, a seguir, é realizado breve histórico da educação escolar no estado do Ceará.

2 RESGATE HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO NO CEARÁ: DA DITADURA AO PERÍODO PRÉ-PANDEMIA

Apresenta-se nesta seção breve histórico da educação no estado do Ceará, desde a Ditadura Civil-Militar (1964-1985) até 2019, período pré-pandemia. O histórico aqui realizado também aborda documentos relacionados às relações de trabalho dos docentes, tais como: questões de contratação, carga horária, plano de carreira, previdência etc. São discutidas, ainda, questões sociais e econômicas do Ceará, visto que se entende que a educação escolar, como política pública, afeta e é afetada pela conjuntura econômico-social em que está inserida. Para a efetivação desses objetivos, o recurso da análise documental (CELLARD, 2014) foi fundamental.

2.1 Ditadura Civil-Militar no Ceará: a “época dos coronéis”

Para tratar da educação escolar e das questões sociais e econômicas no estado do Ceará relacionadas ao período entre 1964 e 1985, foram analisados dados das edições 1974 e 1985-1987 do Anuário Estatístico do Ceará²³, produzido pelo IPECE, ligado ao governo do estado, além de diversas leis federais e, principalmente, estaduais publicadas a partir de 1954.

O estado do Ceará passou por grandes transformações nas últimas décadas. A promulgação da Constituição Federal de 1988 foi imprescindível para isso, mas não só essa lei explica o que ocorreu no estado. Para entender melhor esse processo de transformação, é necessário conhecer alguns fenômenos que ocorreram ainda durante a Ditadura Civil-Militar (1964-1985), fase que ficou conhecida localmente como “época dos coronéis” (VIEIRA, 2002), visto que três dos cinco governadores desse período eram militares. Os governadores desse período foram:

- Virgílio Távora (1963-1967), militar;
- Plácido Castelo (1967-1971), civil;
- César Cals (1971-1975), militar;
- Aduino Bezerra (1975-1978)²⁴, militar;
- Mais um mandato de Virgílio Távora (1979-1982)²⁵;
- Gonzaga Mota (1983-1987), civil.

²³ Essas foram as duas únicas edições desse documento com dados do período da Ditadura encontradas pelo pesquisador nos arquivos do governo, de forma impressa, não estando disponíveis *on-line*.

²⁴ Mandato finalizado pelo vice-governador, Waldemar Alcântara e Silva.

²⁵ Mandato finalizado pelo vice-governador, Manoel de Castro Filho.

Importa destacar que foi a partir da década de 1960 que a educação escolar cearense começou a contar, mesmo que limitadamente, com planejamentos racionais pautados em estudos científicos (VERAS, 1990, p. 208).

Inicialmente, vale apresentar alguns dados socioeconômicos e demográficos da população cearense. Segundo dados do Anuário Estatístico do Ceará 1974, em 1970, a população cearense era de 2,9 milhões de pessoas. 43% dos quais, totalizando cerca de 1,25 milhão de pessoas, compunham a População Economicamente Ativa (PEA). A PEA cearense era composta por 60% no setor agropecuário, enquanto apenas 13% estavam na indústria. Havia no estado, em 1972, 0,264 médicos para cada mil habitantes, enquanto a Organização Mundial de Saúde preconiza que o ideal seria um médico para cada mil habitantes. Apenas 22% da população urbana possuía abastecimento de água. O documento sequer apresenta algum dado sobre esgotamento sanitário, o que indica que era inexistente ou insignificante, à época.

Segundo dados dos Anuários Estatísticos do Brasil, de 1965 e de 1966, das 646 mil pessoas de 7 a 14 anos recenseadas no Ceará, apenas 332 mil frequentavam a escola, ou seja, quase metade das crianças estava fora da escola naquele ano, o que representava o enorme desafio de inclusão dessas pessoas no sistema educacional.

Tabela 3 - Pessoas recenseadas de 7 a 14 anos do Ceará com indicação de que frequentam ou não a escola - 1964

Total	Frequentam	Não frequentam
646 mil	332 mil	314 mil

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1965 e 1966.

Outra dificuldade era em relação à formação docente, visto que, no Ceará, dos 11.802 professores de ensino primário (o atual fundamental), 3.485 eram normalistas²⁶, enquanto o restante era não normalista. Considerando os números acerca da educação naquele período, é provável que a grande maioria de não normalistas sequer possuíssem o ensino médio completo²⁷.

²⁶ Normalista era a pessoa formada na modalidade Ensino Médio Normal, que oferecia uma formação básica de 4 anos para gerenciamento de sala de aula nos anos iniciais da Educação Básica.

²⁷ A primeira universidade fundada no estado data de 1955, com poucos cursos, logo, o número de professores com formação em ensino superior era insignificante na década de 1960.

Tabela 4 - Corpo docente do ensino primário comum do Ceará, segundo a especificação pedagógica - 1963

Total	Normalistas	Não normalistas
11.802	3.485	8.317

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1965.

Já as matrículas no ensino primário totalizavam 316 mil. Um detalhe que chama a atenção é a descontinuidade nas matrículas em relação às séries, visto que 219 mil eram referentes somente à 1ª série. O montante na 2ª série caía para impressionantes 43 mil cursistas. Esse número continuava caindo até a 5ª série, que contava com apenas 10 mil pessoas. Não há registros após a 5ª série. Esses dados indicam a dificuldade de dar continuidade aos estudos na década de 1960²⁸.

Tabela 5 - Matrícula geral no ensino primário comum do Ceará, segundo a série, em milhares - 1963

Total	1ª série	2ª série	3ª série	4ª série	5ª série
316	219	43	26	16	10

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1965.

Em relação ao ensino médio, os dados sobre matrícula e corpo docente são os seguintes para o ano de 1963: 3.538 professores para 47.066 matrículas. Um dado interessante tem relação com o sexo dos docentes: enquanto no ensino primário 94% eram mulheres, no ensino médio essa taxa caía para 43%²⁹. Isso converge com os dados acerca da origem da profissão, que remetia a cuidado e que, por isso, era voltada ao sexo feminino, considerando uma sociedade com um enorme fosso de desigualdade de gênero, como o Brasil. Outro dado relevante é que a rede estadual contava com apenas 3.579 docentes, no ensino primário, em 1965, e mais 932, no ensino médio, em 1964.

Considerando o cenário apresentado acima, destacam-se a seguir algumas características políticas dos governos, durante o período. Os “coronéis” que governaram o estado durante o regime de exceção tiveram um ponto em comum, algo que quase sempre se repetiu durante os sucessivos governos: a má gestão financeira. Eram recorrentes os episódios

²⁸ A aprovação era um desafio para os alunos, visto que, por exemplo, apenas 129 mil alunos da 1ª série lograram êxito, enquanto 90 mil foram reprovados ou desistiram.

²⁹ Os dados acerca do ensino primário são de 1964, enquanto os do ensino médio são de 1963. O documento de 1965 conta com dados definitivos de 1963 e, muitas vezes, apenas com dados preliminares de 1964. Ademais, não existe uma padronização rigorosa dos dados apresentados em cada edição do Anuário, o que faz com que alguns dados sejam descontinuados, impedindo comparação no tempo.

de atrasos de pagamentos ao funcionalismo público, por exemplo (VIEIRA, 2002). Outra característica convergente entre esses governantes eram as práticas coronelistas e clientelistas, principalmente o chamado empreguismo, mas também o clientelismo (VERAS, 1990, p. 218-219) e o nepotismo (VIEIRA, 2002, p. 265 *et seq.*), a depender do nome que ocupava o governo. Isto é, visando a fortalecer vínculos do “toma lá, dá cá”, empregavam aliados políticos na máquina pública de forma indiscriminada. Tratando especificamente dos dois últimos governos dessa era, Botelho (1994, p. 2) diz que “o Estado ‘coronelistas’ estava assentado na contramão da modernidade, do profissionalismo e do desenvolvimento sustentado, visto que a administração pública era gerenciada de forma irresponsável, desregrada e irracional sob a ótica weberiana”.

Apesar dos pontos destacados que contribuíram para o descrédito do Estado, houve outros que podiam ajudar a entender a educação escolar nesse período: primeiramente, todos os níveis de ensino eram de responsabilidade dos estados, não havia ainda o processo de municipalização, iniciado efetivamente apenas a partir dos anos 1990, apesar de algumas experiências anteriores. A Secretaria de Educação estadual também era responsável pelo ensino superior, visto que a Secretaria de Ciência e Tecnologia do Ceará só seria criada em 1993. Ademais, os regimes locais se beneficiaram por grandes obras públicas financiadas pela União, característica da Ditadura Civil-Militar brasileira (VIEIRA, 2002).

Não se pode esquecer de outra marca do regime nacional que foi bastante reproduzida no estado do Ceará: a perseguição política a opositores. Segundo Vieira,

A rádio Dragão do Mar, importante veículo de difusão [das ideias da oposição], é invadida pelo Exército na madrugada de 1º de abril de 1964. Todos os funcionários são detidos. Jornalistas, operários, estudantes, professores, políticos e religiosos são presos no 23º Batalhão de Caçadores, unidade subordinada à 10ª Região Militar (VIEIRA, 2002, p. 267).

A resistência ao Golpe ocorre desde o início do período antidemocrático. O ano de 1968, como era de se esperar, é um ponto de inflexão:

Em 1968, inúmeras passeatas são realizadas, traduzindo uma clara sintonia com o movimento nacional. Com o aprofundamento do regime, a partir do AI-5 e das medidas a ele correlatas, a perseguição às lideranças estudantis é de tal intensidade que há uma dispersão. Alguns se integram à guerrilha urbana ou do Araguaia, outros se exilam. Há, ainda, aqueles que, vítimas fatais da ditadura, jamais retornam ao seio de seus amigos e familiares (VIEIRA, 2002, p. 268).

Como se pode perceber, a situação local não era melhor do que a nacional. A falta de democracia e de transparência fizeram com que a máquina pública se tornasse verdadeiro

joguete nas mãos dos governantes de plantão, além das perseguições e das mortes provocadas pelo Estado.

Em relação ao cenário educacional do período, segundo Haguette (1999, p. 21), a Lei Nº 5.692/71, que regeu a educação básica no regime militar, entregava aos municípios “a gigantesca e custosa tarefa da educação fundamental”, ao passo que a Ditadura Civil-Militar centralizava decisões políticas e repasses financeiros. Essa lei regeu a educação escolar básica nacional até o final desse período. Ademais, antes da edição dessa lei, ainda em 1965, foi realizada uma reforma tributário-financeira em que houve um “progressivo esvaziamento financeiro dos estados e municípios”, devido a uma “política regressiva de captação de impostos” (VERAS, 1990, p. 209).

Os recursos educacionais ficaram escassos naquele período devido à desvinculação de recursos prevista na Constituição de 1967³⁰. No Ceará, a participação da Secretaria de Educação em relação à receita de impostos caiu de 19,1%, em 1968, para 15,1%, em 1970. A situação salarial dos professores também era alarmante:

Submetidos a uma inflação anual de 28,8% em 1967; 27,8% em 1968; 20,3% em 1969 e 18,2% em 1970, além das medidas constantes no Ato Institucional Nº 5, de 13/12/1968, o magistério e outras categorias sofrem redução drástica no seu salário, por não contar com aumentos anuais, e sem a possibilidade de insurgir-se contra tal arbitrariedade. Tais perdas provocam achatamento salarial impossível de recompor-se em pouco tempo (VERAS, 1990, p. 229).

Foi nesse contexto que o governo estadual aprovou duas leis muito importantes: a Lei Nº 9.226, de 27 de novembro de 1968, que “dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado”, e a Lei Nº 9.240, de 02 de dezembro de 1968, que “dispõe sobre o Sistema de Educação do Estado”³¹.

Assim, essas leis são brevemente analisadas, visto que vigoraram por um curto período: a primeira, por seis anos e a segunda, por quatro anos. Em 1972, uma nova lei sobre o sistema educacional estadual foi aprovada, se adequando à lei federal da educação básica de 1971. Já em 1974, foi a vez de um novo estatuto de funcionários civis ser publicado.

Inicialmente, é apresentada a Lei Nº 9.226/1968, o estatuto dos funcionários públicos civis, uma tentativa de racionalização e de profissionalização dos trabalhadores do setor público

³⁰ A Constituição Federal de 1946 previu vinculação de recursos para a educação de, no mínimo, 10% para a União, e de 20% para os demais entes federados. Já a Constituição Federal de 1967 não continha qualquer tipo de previsão de vinculação de recursos para a área educacional.

³¹ Por ser um documento anterior ao período de análise proposto (a partir de 1964), neste texto, são abordados apenas alguns artigos da lei de 1954, principalmente no que diz respeito à previdência dos servidores.

estadual³². Logo no artigo 1º, o documento já indicava que existia a possibilidade de contratação pela legislação trabalhista de servidores de obras e de funções de natureza técnica. O artigo 6º indicava que os cargos públicos poderiam ser de carreira ou isolados, isto é, existiam cargos em que não havia a possibilidade de promoção funcional. Esta, por sua vez, ocorria trimestralmente, desde que o órgão tivesse demanda de vagas (Art. 43). O funcionário só poderia gozar da primeira promoção após um interstício inicial na classe de 365 dias (Art. 45).

Em relação ao tempo de serviço para aposentadoria (Art. 87), o estatuto informava que o funcionário poderia somar o tempo trabalhado em órgãos federal, estaduais ou municipais, incluindo autarquias. Além disso, o tempo de férias e/ou licenças especiais não gozadas contavam em dobro para a aposentadoria³³.

A estabilidade no cargo ocorria após dois anos (Art. 89). Havia garantia de licença por motivo de doença em pessoa da família, que poderia ser de até dois anos (Art. 119). Ademais, assim como previa o documento de 1954, havia licença especial remunerada de seis meses a cada dez anos de serviço (Capítulo V, Seção VIII). O funcionário também poderia receber salário-família por cada dependente (Art. 159 e 160):

- pela esposa (*sic*) que não exerça atividade remunerada³⁴;
- por filho menor de 21 anos;
- por filho inválido;
- por filha solteira (*sic*) sem economia própria;
- por filho (*sic*) estudante que frequente curso secundário ou superior e que não exerça atividade lucrativa, até a idade de 24 anos;
- por ascendente sem rendimento próprio que viva a expensas do funcionário;
- por enteados, netos, irmãos, sobrinhos, menores ou incapazes que vivam a expensas do funcionário, bem como pessoa menor ou incapaz que, igualmente, assim viva por determinação judicial.

Outra vantagem era o auxílio-doença, referente a um mês da remuneração do servidor a cada doze meses de licença para tratamento de saúde (Art. 172). Ademais, o estatuto previa até treze tipos de gratificações para os servidores (Art. 175). A principal era a “adicional por tempo de serviço”, que somava 5% no salário de cada funcionário a cada cinco anos de serviço, até

³² Antes desse Estatuto, vigorava outro, regido pela Lei Nº 2.394, de 16 de agosto de 1954. Importa destacar brevemente que o estatuto de 1954 previa em relação aos docentes: cargos públicos podiam ser providos por simples nomeação (Art. 12. Neste caso, o funcionário adquiria estabilidade após cinco anos de exercício, conforme indica o Art. 90).

³³ Em relação à previdência, a Lei Nº 4.196, de 1958, criou duas gratificações, uma para o servidor que completasse 35 anos de serviço (Art. 5º) e outra para quem completasse 40 anos de serviço (Art. 6º). Ambas eram incorporadas à aposentadoria (Art. 9º). Em 1959, essa lei sofreu uma alteração, por meio de Lei Nº 4.658, criando um terceiro benefício para o servidor que completasse 42 anos de serviço. Todavia, restringiu a gratificação para 40 anos de serviço. Já a Lei Nº 8.384, de 1966, dizia que “o servidor público, com mais de 39 anos de serviço público, será aposentado com um aumento de 25% sobre o montante da respectiva remuneração”.

³⁴ O estatuto assimilou o “salário-esposa”, criado pela Lei Nº 4.196, de 05 de setembro de 1958, citada anteriormente.

sete quinquênios, totalizando quase 41% de aumento acumulado. A lei também previa assistência aos funcionários e às suas famílias (Arts. 193-199), o que é abordado de forma aprofundada adiante, no tópico “2.7 Tempo e previdência”.

O horário de trabalho dos servidores era de, no mínimo, 30h semanais (Art. 201), mas existia a possibilidade de “regime em tempo integral”, de no mínimo 40h semanais (Art. 205), para o “fim de incrementar a investigação científica e a formação de novos pesquisadores, ou permitir o aumento da produtividade de unidades administrativas e seus setores, quando a natureza do trabalho e o interesse da Administração o exigir” (Art. 202). O funcionário em regime de tempo integral e com dedicação exclusiva receberia uma gratificação que poderia chegar a 100% de seu vencimento (Art. 185). O artigo 205 ainda indicava a condição especial do magistério: o regime de tempo integral dos docentes seria de 30h³⁵.

Assim como o documento de 1954, o de 1968 proibia o funcionário de “participar de gerência ou administração de empresa industrial ou comercial”, de caráter privado, assim como estava proibido de “exercer comércio ou participar de sociedade comercial, exceto como acionista, cotista ou comandatário” (Art. 240, inciso VII e VIII).

Novamente, repetindo o que já existia no estatuto de 1954, a lei de 1968 ressaltava que “é vedado exigir atestado de ideologia como condição para posse ou exercício de cargo ou função pública”, sendo “responsabilizada administrativa e criminalmente a autoridade que infringir o disposto neste artigo” (Art. 306). Importa destacar que o estatuto é datado de 27 de novembro de 1968, dezesseis dias antes da publicação do Ato Institucional Nº 5, mais conhecido como AI-5, que suprimiu diversas liberdades individuais e coletivas no país; obra da Ditadura Civil-Militar então vigente.

Ademais, uma vasta lista de direitos e deveres indicavam o vínculo do trabalhador com a coisa pública, tais como: estabilidade, férias, licenças, vencimentos funcionais, petição, previdência, assistência, entre outros, no caso dos direitos. Lealdade, respeito, observância, obediência, assiduidade, pontualidade, urbanidade, discrição, impessoalidade, zelar o material de trabalho etc., no caso dos deveres.

Em 1971, o estatuto sofreu alterações pela Lei Nº 9.443, de 09 de março. Uma das principais modificações garantia quatro meses de licença remunerada à funcionária gestante.

³⁵ A Lei Nº 9.050, de maio de 1968, portanto anterior ao estatuto, estabeleceu normas para a carga horária no magistério: o docente era obrigado a ministrar 13 aulas semanais. Caso fossem ministradas mais aulas, haveria remuneração extra ao profissional. Isso indica que, considerando uma carga horária de 30 horas semanais, havia uma grande reserva de tempo extraclasse.

Após a análise do estatuto de funcionários de 1968, são realizadas considerações sobre a lei do sistema de ensino, datada do mesmo ano. O artigo 2º da lei explicava a organização do sistema: “abrange, em organização progressiva, os cursos pré-primário, primário, complementar, de grau médio e superior, e, paralelamente, a educação de adultos, de excepcionais e a supletiva”.

Apesar de ser a primeira lei do tipo durante a Ditadura Civil-Militar, o documento possibilitava a liberdade de participação da comunidade no processo educativo (Art. 3º) e deixava como facultativo o ensino religioso, que seria “ministrado de acordo com a confissão religiosa do aluno” (Art. 7º). Um ponto que atualmente seria considerado polêmico é a vedação de matrícula em estabelecimentos oficiais “a aluno reprovado mais de uma vez” (Art. 10). A educação de grau primário abrangia (Art. 17): o pré-primário (até 7 anos), o primário (de 7 a 14 anos) e o complementar (a partir de 14 anos, em situações excepcionais, conforme artigo 35). Uma curiosidade sobre o grau primário: o ano letivo tinha 720 horas e o dia letivo tinha que ser de, no mínimo, 3 horas (Art. 31). Esse grau educacional era obrigatório a partir dos 7 anos de idade (Art. 37).

A escola de grau médio era bem complexa, se comparada ao ensino médio do século XXI. Era dividido em dois ciclos: o ginásial (com quatro séries anuais) e o colegial (com no mínimo três séries anuais), que compreendiam “entre outros, os cursos secundários, técnico e o de formação de professores para o ensino primário” (Art. 45). Apesar de a educação primária abranger, em situações não excepcionais, alunos até 14 anos, o ensino ginásial de grau médio poderia ser acessado já a partir dos 11 anos de idade (Art. 46). Uma interpretação para isso é a pouca oferta de estabelecimentos de ensino e de matrículas, principalmente em regiões menos populosas, como o interior, o que dificultaria a adolescentes o acesso às escolas de grau médio. Isso fica claro no texto do artigo 35, inciso I, que aborda a excepcionalidade do ensino primário complementar: “O ensino complementar objetivará: [...] prolongar por mais dois anos a escolaridade do educando que, ao concluir a escola primária comum, não tiver facilidade de acesso a curso de grau médio”.

Só poderia acessar o ensino colegial o aluno que concluísse de forma exitosa o ensino ginásial (Art. 47). Outro ponto interessante é a flexibilidade do currículo: já foi destacado o ensino religioso facultativo. Todavia, o artigo 48 indicava que os cursos de grau médio contariam com disciplinas e práticas educativas obrigatórias e optativas. O artigo 52 obrigava a 180 dias de trabalho escolar por ano letivo, à formação moral e cívica e a atividades complementares de iniciação artística. A educação de grau médio oferecia o ensino Secundário, com formação propedêutica; o ensino Técnico, que ofertava cursos industrial, agrícola e

comercial; o ensino Normal, que visava formar regentes ou professores do ensino primário, além de cursos de especialistas em educação (administração, orientação e supervisão escolar).

A lei garantia que “o magistério do nível médio será exercido por professor formado em Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras”, mas ressalvava que “enquanto não houver número suficiente de professor com as condições exigidas neste artigo, a habilitação ao exercício do magistério será feita por meio de exame de suficiência” (Art. 97), o que indicava a escassez de profissionais com formação adequada, à época.

Por fim, a lei ainda abria margem para a aplicação de recursos públicos em escolas privadas, principalmente por meio (1) de bolsas de estudo (concedidas quando não houvesse vaga em estabelecimento oficial, conforme o artigo 113), (2) de financiamento para aquisição, construção ou reformas de prédios, (3) de assistência técnica e (4) de subvenção e auxílio (Art. 114).

Ao que parece, esta é a abertura que faltava ao setor privado para avançar ainda mais em matéria controversa como a concessão de bolsas de estudos às escolas particulares. Tal prática representaria importante mecanismo de clientelismo político em que o Estado se omitiria do dever da oferta, delegando ao setor particular esta atribuição (VIEIRA, 2007, p. 39).

Conforme destaca a autora, e considerando todas aquelas modalidades de transferência de recursos públicos contidas na Lei de 1968, essa previsão poderia gerar conflitos de interesse entre o aumento de vagas no setor público e a concessão de recursos para entidades privadas.

Após essa breve análise da Lei Nº 9.240/1968, é importante expor a evolução no número de matrículas em todos os níveis, na rede pública, conforme Vieira (2002, p. 301): entre 1964 e 1984, há um salto de 293 mil alunos para pouco mais de um milhão na rede pública, principalmente no ensino fundamental, um acréscimo de 344%. A rede privada também aumentou de 85 mil para 314 mil matrículas (crescimento de 369%), no mesmo período. Já em relação ao corpo docente, no mesmo intervalo considerado, a rede pública passou de 10.766 para 45.105 profissionais (crescimento de 418%). Na rede privada, o aumento foi menor: de 4.979 para 14.250 (286%).

Importa destacar que o crescimento no número de professores na rede estadual, no período analisado, pode suscitar equívocos, visto que, conforme já exposto, os “coronéis” lançavam mão da prática do empreguismo. Dessa forma, era notório que muitos funcionários públicos recebiam sem trabalhar. Assim, era comum a ocorrência de escolas sem professores suficientes, enquanto outros estabelecimentos contavam com excedente de pessoal, o que indica

total falta de compromisso com a coisa pública, além de completa ausência de racionalização nas funções do estado (VERAS, 1990; HAGUETTE, 1990; VIEIRA, 2002).

Ademais, a prática de transferência de recursos públicos para a iniciativa privada, por meio da compra de vagas em escolas, cresceu bastante, eliminando finanças imprescindíveis para o crescimento real de matrículas no setor público (VERAS, 1990, p. 237).

Outra prática importante nesse período, especificamente a partir de meados da década de 1970, foi o telensino, visto que muitas regiões do estado não possuíam pessoal qualificado, o que só iria ser corrigido na virada do século: “a [TV Escola] TVE no estado colocou-se como instrumento de aumento de matrículas e de estrutura não convencional de educação” (VERAS, 1990, p. 240). Apesar da popularização do telensino, muitas escolas sequer possuíam a estrutura mínima para ofertar essa modalidade de ensino.

Considerando esse contexto, em 1972, foi aprovada a Lei Nº 9.617, de 13 de setembro, que “institui o Fundo Estadual da Educação”. O documento indicava sete fontes de recursos para o Fundo, que garantiriam valor mínimo para o funcionamento do sistema de ensino. Pouco tempo depois, foi publicada a Lei Nº 9.636, de 31 de outubro, que “dispõe sobre o Sistema de Ensino do Estado do Ceará”, documento que substituiu a Lei Nº 9.240/1968. Esta lei tentava estruturar os vários níveis de ensino oficial, incluindo o nível superior e o supletivo, além de tratar do sistema de ensino privado. A seguir, alguns pontos importantes da referida lei são destacados e discutidos. Uma das obrigatoriedades é em relação aos dias letivos nos 1º e 2º Graus³⁶: mínimo de 180 por ano ou 90 por semestre (Art. 21), visto que a lei também previa o ensino semestral. Em relação à carga horária, cada ano letivo no 1º Grau deveria ter, pelo menos, 720 horas (Art. 28). Já em relação ao 2º Grau, a carga horária mínima deveria ser de 2.200 horas ou 2.900 horas (Art. 32), a depender se fosse a modalidade de três ou quatro séries, respectivamente.

Sobre qualificação de professores, a lei previa algo interessante e bem diferente do que existe no século XXI: para docentes de 1ª a 4ª séries do 1º Grau era necessária apenas a formação em habilitação específica de 2º Grau. Já para lecionar até a 8ª série do 1º Grau, o requisito era a formação em ensino superior em curso de curta duração³⁷. Por fim, o requisito para lecionar em 2º Grau era a Licenciatura Plena (Art. 40, incisos I, II e III). Ademais, docentes com formação apenas em 2º Grau poderiam ensinar até a 6ª série do 1º Grau, desde que a

³⁶ Equivalentes aos Ensino Fundamental e Médio, respectivamente.

³⁷ O curso superior de curta duração estava previsto no Art. 30 da Lei Federal Nº 5.692/71. O Parecer 895/71, do Conselho Nacional de Educação, indicava as diferenças entre a graduação curta e a plena. A primeira deveria ter entre 1.200 e 1.500 horas de duração, enquanto a segunda variaria de 2.200 a 2.500 horas.

habilitação tivesse sido adquirida na modalidade de quatro séries, ou, sendo em três séries, se houvesse complementação de pelo menos mais um ano letivo (Art. 40, §1º). Já os docentes apenas com formação em ensino superior de curta duração poderiam ainda lecionar até a 2ª série do 2º Grau, “mediante estudos adicionais correspondentes no mínimo a um ano letivo” (Art. 40, §2º). Além disso, o Artigo 83 já previa algo que se tornaria comum no estado nas décadas seguintes: os órgãos de ensino deveriam desenvolver programas especiais de formação aos professores em exercício que não possuíam formação mínima exigida. Esses requisitos de qualificação estavam expressos na Lei Federal Nº 5.692/71.

Outro dado importante é que a lei, em seu Artigo 45, previa a contratação de professores para estabelecimentos públicos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ademais, o documento previa que em cada estabelecimento de ensino de 1º e de 2º Graus houvesse um Orientador Educacional (Art. 50). A orientação educacional deveria “incluir o aconselhamento vocacional, em cooperação com os professores, a família e a comunidade” (Art. 51). Nos últimos anos do século XX e início do século XXI, a figura do Orientador Educacional deixou de existir.

Um dos pontos polêmicos da Lei Nº 9.636/72, assim como a lei de 1968 já previa, é a transferência de recursos públicos para entes educacionais privados. Em seu Artigo 59, consta o seguinte:

As instituições de ensino mantidas pela iniciativa particular merecerão amparo técnico e financeiro do Poder Público quando suas condições de funcionamento forem julgadas satisfatórias pelos órgãos de fiscalização e a suplementação de seus recursos se revelar mais econômica para o atendimento do objetivo.

Com isso, a lei abria caminho para a geração de lucro privado em detrimento do pleno atendimento aos estabelecimentos públicos de ensino, conforme destaca Veras (1990). O “amparo” do Poder Público aos entes privados previsto na lei de 1972 (Arts. 60 e 64) era o mesmo constante na lei de 1968 (Arts. 113 e 114).

Como se pode perceber, a Lei Nº 9.636/72 tentou estruturar o sistema de ensino no estado do Ceará, abordando normas, proibições e previsões. Essa lei foi a base para a aprovação de outras leis importantes na década de 1970 que impactaram a educação pública no Ceará, sendo o Estatuto do Magistério Oficial a principal delas. Outra lei também importante foi o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis, de 1974, que substituiu o de 1968 e que é válido até hoje, 2021, apesar de diversas mudanças sofridas.

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Ceará foi aprovado pela Lei Nº 9.826, de 14 de maio de 1974, e publicado no Diário Oficial do Estado no dia 24 do mesmo mês e ano. O documento se baseava no anterior, de 1968. Algumas alterações são: o preenchimento de cargo público deve ocorrer em apenas duas condições: efetivo ou em comissão (Art. 7º). Entretanto, em seu Artigo 4º, é apontada uma exceção ao cargo público: “Exclui-se da regra conceitual deste artigo o conjunto de empregos que, inserido no Sistema Administrativo Civil do Estado, se subordina à legislação trabalhista”, prevendo a contratação terceirizada, em que era mantida a relação patrão-trabalhador. Nesse estatuto, não havia previsão de contratação temporária. A primeira lei que previa contratação temporária no sistema administrativo civil do estado data de 1980, conforme é indicado adiante. Contudo, especificamente em relação ao magistério, essa previsão veio antes, conforme indicado anteriormente, no Art. 45 da Lei Nº 9.636/1972.

O estatuto previa Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) aos servidores públicos, por meio de progressões e ascensões funcionais (dos Art. 43 a 51), não citando “cargos isolados”, como estava presente no documento de 1968. Ademais, toda a relação de direitos e deveres existente no estatuto anterior foi mantido e até ampliado, o que ligava os servidores à coisa pública.

Já a primeira versão do Estatuto do Magistério Oficial foi aprovada sob a Lei Nº 9.825, de 10 de maio de 1974, e publicada no DOE de 24 de maio do mesmo ano. Em seu Artigo 1º, a referida lei diz apoiar-se na Lei Federal Nº 5.692/71, que regia a educação básica na Ditadura Civil-Militar, além de destacar que “dispõe sobre a organização e o disciplinamento das atividades do magistério de 1º e 2º graus”. Visivelmente, essa lei substituiu a anterior sobre sistema educacional para se adequar àquela lei federal, considerando inclusive a nomenclatura dos níveis de ensino, que passaram de primário e secundário, em 1968, para 1º e 2º Graus, na lei de 1974.

O primeiro capítulo do Estatuto trata sobre valorização do magistério. O Art. 3º fala em “assegurar” a professores e a especialistas³⁸ a “paridade de remuneração” com a remuneração fixada para outros cargos com o mesmo nível de formação; igual tratamento entre funcionários públicos e celetistas; não discriminação entre professores devido à área de estudo ou disciplina ministrada; aperfeiçoamento; “estruturação do Grupo de Cargos do magistério”, um Plano de Cargos e Carreiras; e gratificação por atividades.

³⁸ “Art. 14 – Entendem-se como especialistas em educação, além de outros que venham a ser admitidos, os integrantes de cargos e funções de Administrador Escolar, Supervisor Escolar, Orientador Educacional, Inspetor Escolar, Técnico em Programação Educacional, Técnico de Educação e Planejador Educacional”.

Em seguida, o estatuto busca criar uma estrutura para o funcionamento escolar: definindo cargos, funções, colegiados ligados à escola etc. A Administração Escolar, por exemplo, compreende, além da Diretoria, com função executiva, dois colegiados, a saber: a Congregação, o coletivo dos profissionais do magistério; e o Conselho Técnico Administrativo, constituído de Diretor, Vice-Diretor e de um docente de cada área de estudo da escola.

Outro ponto importante é sobre o regime de trabalho do profissional do magistério, funcionário público ou contratado, havendo duas modalidades previstas no Artigo 43: regime comum de atividade semanal, que não poderia ultrapassar 22 horas, e regime especial de atividade semanal, que seria regulamentada posteriormente, não havendo carga horária definida. Da carga horária do profissional, 20% era reservada para atividades extraclasse, as “horas-atividade” (Art. 44), tendo o trabalhador que estar presente no estabelecimento educacional para o seu cumprimento (Art. 45).

Como se tratava de uma lei sob um regime militar, o estatuto previa como um dos deveres do pessoal do magistério “incutir, pelo exemplo, no educando, o espírito de respeito à autoridade, os princípios de justiça, de solidariedade humana e do amor à Pátria” (Art. 50, III), assim como estava proibido “incitar greves ou aderir a elas” (Art. 52, III). Outro dever era o de “participar de cursos, seminários e solenidades” (Art. 50, XII), o que era complementado no capítulo sobre aperfeiçoamento profissional: “O pessoal do magistério tem o dever de constantemente aperfeiçoar-se profissional e culturalmente, pelo que é obrigado a frequentar cursos de especialização, de aperfeiçoamento e de atualização para os quais seja designado” (Art. 55). Isto é, apesar de ser um dever, a responsabilidade da oferta do aperfeiçoamento era do Estado. Ademais, o professor tem o direito de “participar na elaboração de planejamento e programa de ensino em sua unidade escolar” (Art. 51, IV), o que garantia certa autonomia a esse profissional.

Havia também a definição do Plano de Cargos e Carreiras, chamado de Grupo de Cargos do Magistério: “conjunto de Categorias Funcionais composta dos cargos e empregos de Professores e Especialistas, agrupados em Classes e Níveis, com remuneração progressiva e escalonada segundo o grau de formação mínima exigida para cada classe” (Art. 64). Chama atenção o fato de o Plano de Carreira possuir mais Classes para docentes sem formação em Licenciatura Plena, ou seja, pessoas apenas com formação secundária ou em curso de graduação de curta duração, o que indica a escassez de pessoal com formação adequada em ensino superior, naquele período.

O Anuário Estatístico do Ceará de 1974 indicava que, em 1972, 90% dos docentes do Ensino Pré-Primário não possuíam curso superior. Em relação ao Ensino Primário (equivalente

ao Ensino Fundamental), dois de cada três docentes não possuíam formação pedagógica. Eram 14.311 sem formação ante 7.613 com formação. Destes formados, 7.450 (97,9%) eram normalistas. Apenas 163 (2,1%) docentes tinham “outros” tipos não especificados de formação, provavelmente incluindo aqueles com ensino superior. O mesmo documento mostra que no Ensino Secundário, ainda em 1972, havia 7.257 docentes, sendo 2.743 (38%) sem formação pedagógica (o que incluía formação superior em curso de bacharelado). Entre os professores com formação pedagógica, 2.466 eram normalistas ou formados em outros cursos não especificados, e apenas 2.048 possuíam licenciatura.

Tabela 6 - Formação do pessoal docente do ensino Pré-Primário, 1972

Primário concluído	Secundário concluído	Curso de habilitação ³⁹
5,9%	84,1%	10%

Fonte: Anuário Estatístico do Ceará 1974

Tabela 7 - Formação do pessoal docente do ensino Primário, 1972

Sem formação pedagógica (65,3%)		Com formação pedagógica (34,7%)	
Com primário concluído	Outros	Normalista	Outros
85,9%	14,1%	97,9%	2,1%

Fonte: Anuário Estatístico do Ceará 1974

Tabela 8 - Formação do pessoal docente do ensino Secundário, 1972

Sem formação pedagógica (38%)		Com formação pedagógica (62%)		
Superior sem licenciatura	Outros	Com licenciatura	Normalista	Outros
57,5%	42,5%	45,4%	39,7%	14,9%

Fonte: Anuário Estatístico do Ceará 1974

Dessa forma, as possibilidades de ascensão funcional para um docente na Classe E, com formação em licenciatura plena, eram reduzidas, visto que só poderia ser promovido de nível duas vezes, por meio de “cursos, estágios, trabalhos publicados e outros títulos de experiência profissional” (Art. 65). Além disso, só poderia ascender de Classe, chamado de Acesso, uma única vez, caso adquirisse título de pós-graduação (Art. 66). Já um docente na Classe A, com

³⁹ Não está claro do que se trata a nomenclatura “curso de habilitação”. A lei que dispõe sobre o sistema de ensino estadual fala em habilitação em 2º Grau (Ensino Médio) e em licenciatura (Ensino Superior). Dessa forma, pressupõe-se que seja formação em ensino superior, visto que há dados específicos para secundário concluído.

habilitação em 2º Grau, em 3 anos, poderia ter Acesso de Classe até cinco vezes, a depender da continuidade de seus estudos, e mais dezesseis promoções de Níveis.

Tabela 9 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei Nº 9.825/74

	Classes	Níveis	Índices
Classes sem Licenciatura Plena	A – Professor com habilitação de 2º Grau, em 3 anos.	I	100
		II	110
		III	120
	B – Professor com habilitação de 2º Grau, em 4 anos, ou em 3, acrescido de um ano de estudos adicionais.	I	140
		II	150
		III	160
	C – Professor e Especialista com formação em curso superior de graduação de curta duração.	I	200
		II	210
		III	220
D – Professor e Especialista com formação em curso superior de graduação de curta duração, acrescido de um ano de estudos adicionais.	I	240	
	II	250	
	III	260	
Classes com Lic. Plena	E – Professor e Especialista com título de licenciatura plena.	I	300
		II	310
		III	320
	F – Professor e Especialista com título de pós-graduação.	I	360
		II	400

Fonte: Produzida pelo autor a partir de informações na Lei Nº 9.825, de 10 de maio de 1974.

Os Índices são referentes ao fator de multiplicação para se calcular o vencimento de cada nível, ou seja, o Índice 400 é referente a um valor pecuniário quatro vezes maior do que o pago no Índice 100. Apesar da previsão de ascensão funcional, o estatuto também indicava que “o prazo para o início do pagamento proveniente do acesso e promoção é de dois (2) anos, no máximo, contados da data do ingresso do requerimento devidamente instruído” (Art. 104), ou seja, o documento abria margem para uma longa espera entre o pedido de promoção ou de acesso até a efetivação do pagamento.

Em relação a férias, o estatuto previa 45 (quarenta e cinco) dias anuais, divididos em: 30 dias, após o encerramento do primeiro semestre letivo, e mais 15 dias, em janeiro de cada ano (Art. 94). Um ponto a ser destacado devido à sua importância é que o estatuto previa que “o pessoal contratado tem os mesmos direitos e vantagens assegurados neste capítulo⁴⁰ ao ocupante de cargo de provimento efetivo”, conforme consta no texto do Artigo 100. Em relação

⁴⁰ Capítulo VI – Das vantagens especiais: Seção I – Das férias, Seção II – Do tempo de serviço, da Estabilidade e das Licenças, Seção III – Do acesso e da promoção, Seção IV – Da acumulação, Seção V – Do afastamento, Seção VI – Da remoção.

à aposentadoria, não existia diferenciação entre o docente e os demais funcionários públicos civis do estado (Art. 118), ainda não havia sido criado o instituto da aposentadoria especial aos docentes.

O Estatuto ainda reconhecia a Associação dos Professores de Estabelecimentos Oficiais do Ceará (APEOC) como a entidade dos profissionais do magistério (Art. 120). Vale ressaltar que durante a Ditadura Civil-Militar entidades sindicais de servidores públicos eram proibidas. Entretanto, muitas das associações criadas por esses profissionais atuavam como sindicatos (PESSOA, 2015).

O documento, acrescenta-se, ainda previa a contratação de professores para: “substituir os titulares legalmente afastados; atender a necessidades decorrentes da melhoria e expansão do ensino; executar tarefas de natureza técnica e científica quando o exigirem as necessidades do ensino ou da pesquisa” (Art. 125). Característica parecida com a do professor temporário do início do século XXI, conforme é discutido no tópico “2.5. Docentes e docentes”; ainda mais se for considerado que “o contrato expirará com a cessação de motivos que o determinaram, independentemente de quaisquer formalidades legais” (Art. 127).

Esse Estatuto criou regras importantes para as escolas e para os profissionais do magistério, mas não durou muito, visto que outro Estatuto do Magistério Oficial foi aprovado apenas cinco anos depois. Trata-se da Lei Nº 10.374, de 20 de dezembro de 1979, publicada no DOE de 21 de dezembro daquele ano. A lei dispõe sobre os mesmos objetos que a lei anterior. São destacados apenas os trechos da lei de 1979 que se diferenciam do documento de 1974.

Já no início, a Lei de 1979 indicava uma diferença importante para os profissionais do magistério em relação à promoção funcional: em vez de até dois anos de espera para o início do pagamento do novo vencimento, apenas 90 dias (Art. 3º, inciso VI).

Iguais são os especialistas em educação, visto que tanto a lei de 1974, como a de 1979, se embasam na lei da educação básica da Ditadura, de 1971, para defini-los. Porém, há a inclusão de mais dois cargos (Arts. 23 e 24): o de Assessor Técnico de Educação, que deve assessorar o Conselho Estadual de Educação (CEE), e o de Auditor de Educação, que deve “orientar escolas, fiscalizá-las na observância da lei e fazer cumprir as determinações do CEE”.

Houve mudanças no regime de trabalho dos professores. As modalidades não mudaram de nome: regime comum de atividade semanal e regimes especiais de atividade semanal. Todavia, o estatuto de 1979 não define a carga horária de cada uma das modalidades, como o de 1974 fazia. Por fim, o tempo reservado para atividades extraclasse também foi alterado: não mais 20%, mas, agora, dividido em duas modalidades (Art. 37):

- I – duas horas, quando se tratar de regência nas 4 (quatro) primeiras séries do ensino do 1º Grau ou nas 4 (quatro) séries terminais do 1º Grau do ensino pela TVE;
- II – até 8 (oito) horas, quando em regência nas quatro séries terminais do 1º Grau e em todo o Ensino de 2º Grau. (Grifos nossos)

Como o Estatuto não destaca qualquer carga horária mínima ou máxima, não é possível mensurar o impacto do tempo das atividades extraclasse. Contudo, considerando a carga horária semanal de 22 horas, conforme regia o documento de 1974, percebe-se que os docentes das séries iniciais de 1º Grau ou do ensino pela TVE tiveram esse tempo reduzido de quatro para duas horas semanais. Já para os professores das demais séries, há um condicionante no texto que não é explicado: “até oito horas”.

Outra mudança tem relação com a autonomia didática do docente: no documento de 1974, o profissional do magistério tinha o direito de “participar na elaboração e planejamento e programa de ensino em sua unidade escolar”, o que foi suprimido na lei de 1979. Conforme é discutido na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”, isso tem relação com a restrição da autonomia dos professores⁴¹. Mais uma mudança é em relação a “vantagens especiais”, pois foram criadas duas gratificações para professores (Art. 64, inciso V): “por efetiva regência de classe”, correspondendo a 20% do vencimento, a depender da formação⁴²; e “por nível universitário”, referente a 20% do vencimento⁴³. Essas gratificações são de valores significativos, chegando a atingir 40% do vencimento básico do docente. Outra vantagem especial incluída no estatuto de 1979 consta no Artigo 69: “O professor em efetiva regência de classe, quando atingir cinquenta anos de idade ou vinte e cinco anos de exercício, poderá a seu pedido, ter reduzido em 50% o número de horas-atividade sem prejuízo de seus vencimentos”. Vale destacar que hora-atividade é referente à atividade extraclasse, que pode variar de 2h a 8h semanais, conforme indicado no Artigo 37 da mesma lei.

Houve modificações na definição das Classes de cargos: a palavra “pós-graduação”, constante no documento de 1974, foi substituída pela expressão “curso de mestrado ou doutorado, da mesma área [em que o professor ou o especialista é formado]”. Além disso, o cargo de Planejador Educacional foi incluído no Plano de Cargos e Carreiras, mas apenas na Classe F, a última. Por fim, alguns índices também foram alterados.

⁴¹ Os docentes voltariam a ter relativa autonomia no futuro com a criação de disciplinas não-curriculares, mas limitada pelos objetivos do sistema educacional.

⁴² Conferir o Art. 13 da Lei Nº 10.206, de 20 de setembro de 1978. Essa lei também criou a Gratificação por Qualificação, que variava entre 5% e 20%, a depender do maior título acadêmico do docente.

⁴³ Conferir o Art. 1º da Lei Nº 10.240, de 12 de janeiro de 1979.

Tabela 10 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 10.374/79

	Classes	Níveis	Índices
Classes sem Licenciatura Plena	A – Professor com habilitação específica de 2º Grau, obtida em 3 séries.	I	100
		II	110
		III	120
	B – Professor com habilitação específica de 2º Grau, obtida em 4 séries, ou em 3, acrescidas de um ano de estudos adicionais.	I	140
		II	150
		III	160
	C – Professor ou Especialista com habilitação específica de Curso Superior ao nível de graduação representada por licenciatura de 1º Grau, obtida em curso de curta duração.	I	260
		II	270
		III	280
	D – Professor ou Especialista com habilitação específica de Curso Superior ao nível de graduação representada por licenciatura de 1º Grau, obtida em curso de curta duração, acrescida, no mínimo, de um ano letivo de estudos adicionais.	I	300
		II	310
		III	320
Classes com Lic. Plena	E – Professor ou Especialista com habilitação específica, obtida em curso superior de graduação, correspondente à licenciatura plena.	I	340
		II	350
		III	360
	F – Planejador educacional com habilitação específica, obtida em curso de mestrado ou doutorado. - Professor ou Especialista com habilitação específica, obtida em curso superior de graduação, correspondente à licenciatura plena, acrescida de curso de mestrado ou doutorado, da mesma área.	I	400
		II	420

Fonte: Produzida pelo autor a partir de informações na Lei N° 10.374, de 20 de dezembro de 1979.

Como se pode perceber, a partir da Classe C, os vencimentos ganharam Índices maiores, havendo também maior descompressão da tabela, que agora é finalizada no Índice 420, e não mais no 400.

Outro ponto acrescentado na lei de 1979 é referente aos profissionais inativos, que passaram a ter reajustes automáticos e em igual proporcionalidade em relação aos profissionais ativos. Além disso, a gratificação por nível superior, recebida pelo profissional enquanto em atividade, seria incorporada aos proventos, quando da aposentadoria (Art. 108).

Mais uma vez, a lei permite a contratação de professores e especialistas sem a necessidade de concurso. O contrato é precário e pode ser encerrado a qualquer momento, assim como na lei anterior. Não obstante, a lei atual deixa claro os valores a serem pagos a esses profissionais (Art. 113): professor para regência das quatro séries iniciais do 1º Grau, professor para a regência das quatro séries finais do 1º Grau pela TVE e especialistas em educação recebem salário igual ao primeiro nível da Classe a que corresponde sua habilitação. Ou seja, salário igual ao do efetivo. O professor para regência da 5ª série do 1º Grau até a última do 2º Grau, com regime de hora/atividade de acordo com as necessidades do ensino – sem carga horária mínima, professor horista –, recebe salário-hora de valor igual a um centésimo do vencimento correspondente ao índice inicial da Classe referente à sua habilitação. Vale lembrar

que a lei de 1979 não estabelece carga horária mínima para o professor efetivo em regime comum. No entanto, o estabelecimento da regra de 1/100 para o pagamento da hora-aula do contratado indica que a carga horária mensal era de 100 horas (ou 20h semanais), o que explica a regra de pagamento⁴⁴. Mais uma vez, o salário do contratado era igual ao do efetivo⁴⁵.

Como se pode perceber, o estatuto do magistério de 1979 manteve a estruturação da profissão presente no documento de 1974, apesar de algumas mudanças pontuais, como no caso das mudanças no Plano de Cargos e Carreiras e como no caso da supressão do trecho em que os docentes garantiam direito a participação na elaboração de documentos da escola.

Em 1980, foi publicada a Lei Nº 10.472, de 15 de dezembro, dispondo sobre o “regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário”. Essa lei expandiu as relações de contratação temporária a todos os setores da administração pública civil estadual, algo que já era previsto com os docentes, desde o estatuto de 1974, conforme foi apresentado. O artigo 1º da supracitada lei indicava que os servidores temporários poderão ser contratados para “funções de natureza permanentes, em atendimento a necessidade inadiável”. Ademais, ressalta que, bienalmente, as secretarias de estado deveriam realizar um levantamento do número de temporários para que fossem criadas as vagas permanentes referentes àquelas ocupações. Essa lei é melhor analisada no tópico “2.5. Docentes e docentes”.

Ainda em 1980, foi publicada a Lei Nº 10.390. Esse documento modificou regras relativas à carga horária docente. O Art. 4º dizia que “é adotado para os professores de 2º Grau, com vencimentos fixados na Lei Nº 10.303/79, um regime de trabalho, em caráter opcional, constante de 13 (treze) horas semanais de trabalho”. O texto é claro em afirmar que a carga horária seria reduzida⁴⁶, mas o salário permaneceria igual, assim como o estabelecido pela Lei Nº 10.303, citada no *caput* do artigo. Outro ponto importante da Lei Nº 10.390/80 é o aumento da Gratificação por Efetiva Regência de Classe, que passava de 20% para 30%.

Em 1984, um novo estatuto do Magistério foi aprovado sob a Lei Nº 10.884, de 02 de fevereiro, a terceira mudança em dez anos. O documento destaca de forma objetiva, em seu Art. 2º, inciso II, as funções do magistério: “docência, direção, planejamento, supervisão, inspeção, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação, ensino e pesquisa (*sic*) [pesquisa, supõe-se]”. É o primeiro estatuto que liga o magistério de educação básica à função

⁴⁴ Três meses antes da publicação do estatuto, em setembro, foi aprovada a Lei Nº 10.303/1979, que dizia que a carga horária docente seria de 22 horas semanais. Não está claro se o estatuto, de dezembro, modificou essa regra, diminuindo o regime para 20h.

⁴⁵ Adiante, no tópico “2.6 Salários, gratificações, carga horária e outros direitos dos docentes cearenses”, é realizada discussão detalhada sobre a questão salarial.

⁴⁶ Como já destacado, não há clareza se o regime comum era de 20h ou 22h semanais. De qualquer forma, haveria redução de carga horária de trabalho.

de pesquisa. Apesar disso, todos os estatutos traziam estímulos, sem especificar quais, para “publicações periódicas e pesquisas científicas de interesse da educação” (Art. 121 da lei de 1974; Art. 106 da lei de 1979; e Art. 104 da lei de 1984).

A formação mínima exigida para atuação na educação básica não foi alterada, visto que a lei federal que regia a educação básica na Ditadura ainda vigorava. Os cargos de especialista criados na lei de 1979 foram extintos: Assessor Técnico de Educação e Auditor de Educação, permanecendo apenas aqueles previstos na lei federal de 1971.

Parecendo se adequar ao momento histórico de abertura política vivido pelo país, no início dos anos 1980, a lei indica que o Conselho Técnico-Administrativo, órgão deliberativo de cada unidade escolar, passa a contar com a participação de “um representante dos pais”, “um representante do corpo discente”, “um representante da comunidade” e “um representante dos funcionários” (Art. 24). No estatuto anterior, apenas gestores e profissionais do magistério tinham assento no conselho. Contudo, em seu artigo 78, o atual estatuto ainda trazia algumas proibições aos trabalhadores típicas da Ditadura, as mesmas constantes na lei de 1979.

Outra mudança foi em relação ao regime de trabalho semanal do professor, que passou a ser de 20h ou 40h (Art. 32). A reserva de tempo para atividade extraclasse também foi alterada, voltando a ser de 1/5 do total (Art. 33).

Uma das principais mudanças nos direitos dos profissionais do magistério foi o relacionado às férias. O artigo 39 da lei de 1984 dizia que “o professor e o especialista, quando em exercício em unidade escolar, gozarão 30 dias de férias, após cada semestre letivo”, um total de 60 dias. As leis de 1974 e de 1979 garantiam 45 dias de férias anuais.

Os especialistas passaram a contar com uma gratificação específica como vantagem especial referente a 30% do vencimento (Art. 62, inciso VI), equivalente à gratificação de regência de classe para os professores⁴⁷. Além disso, essas gratificações passavam a ser incorporadas, em caso de aposentadoria.

Provavelmente, a principal mudança teve relação com a aposentadoria dos profissionais do magistério, visto que a Emenda Constitucional Federal Nº 18/81 garantiu a esses trabalhadores o benefício da aposentadoria especial. Dessa forma, se adequando à Constituição, o estatuto rege que “o professor e o especialista em educação [...] serão aposentados, voluntariamente, aos trinta anos de efetivo exercício, se do sexo masculino, e vinte e cinco anos, se do sexo feminino” (Art. 69). Os estatutos anteriores não abordavam dados sobre

⁴⁷ Em 1985, a Gratificação por Efetiva Regência de Classe e a Gratificação por Efetivo Exercício da Especialidade passaram a ser de 40%, conforme regeu a Lei Nº 11.072. Apesar disso, a Gratificação por nível universitário, no valor de 20%, foi extinta em 1982.

aposentadoria, visto que a dos profissionais do magistério era semelhante à dos demais servidores civis, constante no estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Ceará, de 1974.

Outra mudança importante foi no Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que ficou estruturado da seguinte forma:

Tabela 11 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei Nº 10.884/84

	Classes	Níveis	Níveis de vencimento
Classes sem Licenciatura Plena	A – Professor com habilitação específica de 2º Grau, obtida em 3 séries.	I	1
		II	2
		III	3
		IV	4
		V	5
		VI	6
		VII	7
	B – Professor com habilitação específica de 2º Grau, obtida em 4 séries, ou em 3 séries, acrescidas de um ano de estudos adicionais.	I	3
		II	4
		III	5
		IV	6
		V	7
		VI	8
		VII	9
	C – Professor ou Especialista com habilitação específica de Curso Superior ao nível de graduação representada por licenciatura de 1º Grau, obtida em curso de curta duração.	I	5
		II	6
		III	7
		IV	8
		V	9
		VI	10
		VII	11
	D – Professor ou Especialista com habilitação específica de Curso Superior ao nível de graduação representada por licenciatura de 1º Grau, obtida em curso de curta duração, acrescida, no mínimo, de um ano letivo de estudos adicionais.	I	7
		II	8
		III	9
		IV	10
		V	11
		VI	12
		VII	13
Classes com Licenciatura Plena	E – Professor ou Especialista com habilitação específica, obtida em curso superior de graduação, correspondente à licenciatura plena.	I	9
		II	10
		III	11
		IV	12
		V	13
		VI	14
		VII	15
	F1 – Professor ou Especialista com habilitação específica, obtida em curso superior de graduação, correspondente à licenciatura plena e curso de pós-graduação a nível de especialização compatível com o cargo.	I	11
		II	12
		III	13
		IV	14
		V	15
		VI	16
		VII	17
	F2 – Professor ou especialista, com habilitação específica na área do Magistério, obtida em curso de Mestrado.	I	13
		II	14
		III	15

F3 – Professor ou especialista, com habilitação específica na área do Magistério, obtida em curso de Doutorado.	IV	16
	V	17
	VI	18
	VII	19
	I	15
	II	16
	III	17
	IV	18
	V	19
	VI	20
	VII	21

Fonte: Produzida pelo autor a partir de informações na Lei Nº 10.884, de 02 de fevereiro de 1984.

Como se pode perceber pela análise da tabela anterior, houve uma significativa descompressão da tabela salarial de professores e especialistas. No total, havia 56 possibilidades de promoção funcional, além de terem sido criadas mais duas Classes para contemplarem mestres e doutores. Isso poderia indicar também que os docentes começavam a galgar níveis educacionais mais avançados.

Segundo dados do Anuário Estatístico do Ceará 1985-1987, no ano de 1986, no Ensino Pré-escolar, apenas 6,8% dos docentes possuíam formação no ensino superior. Já no Ensino de 1º Grau, 21,7% tinham formação superior. Por fim, no Ensino de 2º Grau, 80% dos professores já possuíam o título universitário; cenário bem distinto daquele existente em 1972, quando nenhum docente do Ensino Pré-Primário, 2% dos de Ensino Primário e 28% dos que lecionavam no Ensino Médio possuíam formação em ensino superior.

Tabela 12 - Porcentagem de docentes com ensino superior em três níveis de ensino das redes pública e privada do Ceará e do Brasil em anos de referência

	Ceará 1972	Ceará 1986	Brasil 1991
Pré-Primário/ Pré-Escolar	Zero	6,8%	17,1% ⁴⁸
Primário/ 1º Grau	2%	21,7% ⁴⁹	46,5%
Secundário/ 2º Grau	28%	80%	83,4%
Média Ponderada	7,4%	27,3%	-- ⁵⁰

Fonte: Anuários Estatísticos do Ceará 1974 e 1985-87; INEP, 2004.

Isso indica que, de fato, a formação universitária estava se disseminando entre os profissionais do magistério, o que pode ser uma das explicações para a mudança no PCCS em

⁴⁸ Apenas Pré-escola.

⁴⁹ Importa destacar que 41,5% dos docentes possuíam 2º Grau, enquanto 36,7% tinham apenas o 1º Grau.

⁵⁰ O documento do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) disponibiliza apenas as médias por nível de ensino. Sem os números absolutos não é possível realizar a média ponderada.

1984. É provável que os benefícios em salário – por meio de promoções funcionais – e em gratificação ofertados aos profissionais com ensino superior tenham contribuído fortemente para essa transformação na formação docente no estado⁵¹. Isso desenhava a profissionalização da profissão docente no estado do Ceará, apesar de os números ainda poderem ser considerados “tímidos”, em 1986, visto que, considerando todos os níveis de ensino, apenas 27,3% dos professores havia concluído curso universitário (15.655 de 57.340 pessoas). Contudo, o avanço era perceptível, pois, em 1972, o total de docentes na Educação Básica com ensino superior era na ordem de 7,4% (2.211 de 29.638 pessoas).

Considerando as transformações indicadas anteriormente em relação à profissão de professor, faz-se necessário também destacar o impacto disso nos dados educacionais gerais. Assim, o número de matrículas no 1º Grau, em 1985, era de 814 mil⁵². Novamente, assim como em meados da década de 1960, existia um abismo de matrículas em relação às séries:

Tabela 13 - Matrícula geral no ensino primário comum do Ceará, segundo a série, em milhares - 1985

Total	1ª série	2ª série	3ª série	4ª série	5ª série	6ª série	7ª série	8ª série
814	277	147	104	80	69	53	43	35

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1986.

Mais uma vez, a 1ª série contava com a maior parte das matrículas, 277 mil, ou seja, 34%. Esse quantitativo vai caindo de forma exponencial, até atingir apenas 35 mil pessoas, 4,3% do total, na 8ª série. A aprovação continuava sendo uma barreira para o alunado. Não há dados de aprovação de 1985, mas os números referentes ao ano de 1984 são significativos: menos de 50% dos alunos foram aprovados naquele ano. A quantidade de reprovações e abandonos era enorme. De qualquer forma, a quantidade de matrículas no 1º Grau aumentou em 157%, entre 1963 e 1985, passando de 316 mil para 814 mil.

⁵¹ Importante destacar também que a Gratificação por Nível Universitário foi extinta em 1982 para o magistério (Lei Nº 10.644), o que pode ser resultado do alto número de diplomas, indicando que o benefício já não era mais necessário para estimular os profissionais a obterem aquele título. Os demais setores do serviço público estadual continuaram recebendo esse benefício até 1987, quando foi extinto pelo Decreto Nº 18.587.

⁵² O ano anterior, 1984, contou com 1,1 milhão de matrículas. Não está claro o motivo de redução em 300 mil matrículas.

Tabela 14 - Quantidade de matrículas e de funções docentes de 1º Grau do Ceará em anos de referência, relação e evolução relativa

	1963	1985	Evolução relativa
Matrículas	316 mil	814 mil	+ 157%
Docentes	11.082	39.751	+ 258%
Relação Matrícula/docente	28,5	20,4	- - -

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1986.

Já em relação ao 2º Grau, a quantidade de matrículas, em 1985, era de 78.347, ante um total de 5.096 funções docentes.

Tabela 15 - Quantidade de matrículas e de funções docentes de 2º Grau do Ceará em anos de referência, relação e evolução relativa

	1963	1985	Evolução relativa
Matrículas	47.066	78.347	+ 66%
Docentes	3.538	5.096	+ 44%
Relação Matrícula/docente	13,3	15,4	- - -

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1986.

O Anuário Estatístico do Brasil – 1986 não apresenta dados sobre formação docente, diferentemente do que consta no documento de 1965. As tabelas acima indicam que houve atenção especial ao ensino primário, o que é amplamente divulgado. Nesse sentido, as matrículas no 2º Grau são mínimas, tendo ocorrido apenas um aumento de 44% em 22 anos. Como já foi discutido, a grande ampliação nas funções docentes não deve ser confundida com melhorias pedagógicas, uma vez que existiam, de forma exacerbada, práticas estranhas à ética no serviço público, durante a Ditadura Civil-Militar.

Sabendo disso, a quantidade de professores na rede estadual foi a seguinte, comparada com o que existia em 1963/1964:

Tabela 16 - Funções docentes somente na rede estadual do Ceará em anos de referência

Ano	1963/64	1985
Quantidade de docentes	4.511	13.538

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1965 e 1986.

A rede estadual triplicou as funções docentes no período analisado. Todos os dados apresentados indicam a lenta e gradual universalização do chamado ensino primário, além do

aumento da oferta do ensino secundário, mas distante da universalização, o que não foi superado até 2020.

As principais leis ligadas à educação e ao magistério durante a Ditadura Civil-Militar, além de dados relacionados à Educação Básica estadual, foram analisadas nesta seção. A seguir, são analisados documentos referentes ao período pós-1985.

2.2 Da Redemocratização às Reformas (1985-2000): (re)organizando e universalizando a oferta do serviço educacional

Antes de tratar das transformações educacionais a partir da Redemocratização, é apresentado breve cenário socioeconômico do estado do Ceará referente ao início da década de 1990. Segundo dados do Anuário Estatístico do Ceará 2002/2003, a densidade demográfica da Região Metropolitana de Fortaleza se tornou um grande desafio para os governantes, visto que há um inchaço populacional visível nessa região. Em 1991, considerando todo o estado, havia 43,85 pessoas por quilometro quadrado. Todavia, focando apenas a capital, Fortaleza, a densidade aumentava para 5.263. Outros municípios da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF) tinham densidades demográficas variando de 127 a 1.610.

Outro dado relevante: a expectativa de vida no Ceará, também em 1991, era de 63,4 anos. Número reduzido, se for considerada a idade limite de aposentadoria vigente naquele período, de 65 anos. Não à toa, considerando todos os dados apresentados, o Índice de Desenvolvimento Humano do estado era de apenas 0,597. Esse era o cenário desalentador encontrado pelos governantes no período analisado. Sabendo disso, a seguir são discutidas as ações ocorridas no pós-Ditadura.

O primeiro governador eleito no Ceará, durante a derrocada da Ditadura, foi Gonzaga Mota (1983-1987). Essa eleição para governador fazia parte da esteira de conquistas dos movimentos sociais por meio de greves e outros movimentos reivindicatórios que se iniciaram no final da década de 1970 e que acometeram em cheio o segundo governo Virgílio Távora (1979-1982), conforme destaca Vieira (2002, p. 268).

Gonzaga Mota, cria dos “coronéis” daquele regime, rompe com seus padrinhos, mas apenas para replicar as mesmas práticas daqueles em busca de dividendos políticos. Dessa forma, nesse governo, o Ceará continua práticas clientelistas e de nepotismo, além da má gestão de recursos, que leva novamente a atrasos salariais de servidores (VIEIRA, 2002). No mesmo sentido, Gondim destaca o seguinte:

A administração de Gonzaga Mota já se iniciou sob a égide do clientelismo, tendo ele assumido o compromisso de “lotear” cargos e verbas, com 33% para cada um dos coronéis que o haviam apoiado[: Virgílio Távora, Aduato Bezerra e César Cals] (GONDIM, 1994, p. 197).

O governo também se caracteriza pela “convivência com movimentos paredistas” (VIEIRA, 2002, p. 344), que pressionam o mandatário. Nesse sentido, para atender às demandas de alguns setores, Mota baixa decreto em janeiro de 1985 que permite a complementação da carga horária de professores de 20 para 40 horas semanais. Tal medida pode ser entendida como um passo a mais rumo à profissionalização da categoria, mas há um detalhe perverso, visto que o governador abre mão da realização de concurso e, segundo Vieira (2002, p. 345), lança mão de práticas clientelistas com a “concessão indiscriminada de aumento de carga horária para os professores”. Há vários exemplos de complementação de carga horária no DOE, após a publicação daquele decreto, como, por exemplo, o DOE de 31 de dezembro de 1986:

Imagem 1 - Complementação de carga horária do pessoal do magistério constante no DOE de 31 de dezembro de 1986

COMPLEMENTAÇÃO DE CARGA HORÁRIA DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO ABAIXO RELACIONADOS

N.º DE ORDEM	NOME	FOLHA	MONT. CULA	MONT.		ACRÉSCIMO	TOTAL	UNIDADE ESCOLAR
				SEMANAIS	MENSALIS			
01	Maria Fátima Pinheiro	8634	94646		100	100	200	Centro Educacional Pe. João Plamata - Fort.
02	Maria Lúcia de Araújo	8561	31318	20		20	40	Esc. 1ª Grau Gov. Faustino de Albuquerque - Fort.
03	Roberto Jorge Fontenele de Albuquerque	8598	45680		200	100	200	Escola de 1º Grau Visconde Pio Branco - Fort.
04	Paulo Benevides Medeiros	8794	74541		100	100	200	Escola de 1º Grau Marçílio Dias - Fort.
05	Luciano Girão Sales	8689	44399		120	80	200	Colégio estadual Liceu do Ceará - Fort.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Importante destacar que não havia sequer padronização da medida de carga horária, havendo servidores classificados como “horas semanais” e outros como “horas mensais”, indicando falta de organização do sistema de contratação de pessoal. Sobre isso, Botelho (1994, p. 73) destaca o seguinte: “deliberadamente ou não, a administração pública na década de 70 e na primeira metade da década de 80, não dispunha sequer de um cadastro de servidores para controlar o quantitativo de pessoal”, o que traduz a desorganização institucional da máquina pública. O Governo Mota, provavelmente forçado pelos movimentos reivindicatórios, também começa com a prática de investigação para identificar acumulações ilícitas de cargos, conforme consta no DOE de 18 de abril de 1986 a aprovação do parecer referente a processo de 1983:

Imagem 2 - Aprovação de parecer referente a acumulação ilícita de cargos no governo estadual do Ceará publicada no DOE de 18 de abril de 1986

Processo n. 47.361/83
 Interessado: [REDACTED]
 Relator: Bel. José Aquino do Nascimento
 Aprovo o Parecer n. 11.278/85
 Ementa: Ilícita a acumulação de quatro (4) situações remuneradas no serviço público: – um emprego celetista de Técnico de Administração (Administrador) na FUSEC; – uma função de Professor do ensino do 2.º Grau na Secretaria de Educação do Estado; – um emprego celetista de Professor Universitário na UECE; – e um emprego comissionado (DAS) de Membro da Coord. Planjej e Avaliação da FUSEC.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O caso apresentado na imagem acima mostra acumulação irregular de quatro cargos⁵³, o que não era raro. Também havia casos de acumulação de 5 e até de 6 cargos. O DOE de 16 de abril de 1986 contou com uma notícia sobre o assunto: “A Comissão de Acumulação de Cargos enviou, no período de um mês, [...] mais de mil processos de funcionários que estão trabalhando em situação irregular ou acumulando mais de um emprego”. Apesar de essa fiscalização ter sido iniciada no governo Mota, esse quadro começou a ser alterado de forma intensa no governo seguinte.

Outro ponto importante do governo Mota e que foi motivo de disputa por vários anos foi a aprovação do piso salarial dos professores da educação básica, por meio da Lei Nº 11.231, de 03 de outubro de 1986.

⁵³ À época, cada cargo tinha carga horária semanal de 20 horas de trabalho.

Imagem 3 - Anexo Único da Lei Nº 11.231 com referências de valores do piso salarial dos professores da educação básica do Ceará

ANEXO ÚNICO, a que se refere o art. 1º da Lei nº 11.231, de 03 de outubro de 1986.

GRUPO OCUPACIONAL	CLASSE NÍVEL	VENCIMENTO Correspondente a salário mínimo
MAGISTÉRIO (PARTE PERMANENTE)	01	3,00
	02	3,25
	03	3,50
	04	3,75
	05	4,00
	06	4,25
	07	4,50
	08	4,75
	09	5,00
	10	5,25
	11	5,50
	12	5,75
	13	6,00
	14	6,25
	15	7,00
	16	7,25
	17	7,50
	18	7,75
	19	8,00
	20	8,25
	21	8,50
MAGISTÉRIO (PARTE SUPLEMENTAR) GRUPO 1	I	5,00
	II	3,75
	III	4,25
	IV	4,50
MAGISTÉRIO (PARTE SUPLEMENTAR) GRUPO 2	I	4,00
	II	4,25
	III	4,75
	IV	5,00
GRUPO 3	I	5,00
	II	5,50
	III	6,00
	IV	7,00

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará

Os valores são referentes à carga horária semanal de 20h, sendo atribuído o dobro do valor para docente que tivesse 40h de trabalho semanais. Dessa forma, o piso salarial seria de três salários mínimos para 20h por semana, conforme indica o Nível 01 na imagem; podendo chegar a 8,5 salários. Essa foi uma ação visando à profissionalização docente, por óbvio. No entanto, o governador deixava a conta para seu sucessor, visto que a legislação foi aprovada no final de seu mandato. Conforme é apresentado na seção “3 Transformações capitalistas”, em 1986 o Estado estava em uma situação alarmante em relação às contas públicas. Apesar disso, durante a eleição de 1986, o candidato que se sagrou vitorioso, Tasso Jereissati, se comprometeu a pagar o piso salarial.

Relevante destacar que, apesar de algumas tentativas de racionalização da máquina pública, Mota finda por reproduzir velhas práticas e, ainda por cima, vê a transferência de recursos federais ao Ceará escassos devido à oposição que realizou aos mandatários do Palácio do Planalto, durante a eleição indireta de 1985 (VIEIRA, 2002), mas também devido “ao

colapso do financiamento externo em decorrência da crise do endividamento dos países em desenvolvimento” (BOTELHO, 1994, p. 22).

Em 1987, o Ceará vivenciou uma experiência nova com a eleição de Tasso Jereissati, que se autoproclamava moderno, com o lema “governo das mudanças”, gestão apoiada não mais por “coronéis”, mas sim pelos jovens empresários locais. Segundo Bezerra,

[...] o Ceará viveu uma importante virada política em sua história, no contexto das grandes transformações que se operavam no país. Após um domínio político centenário das oligarquias rurais, o poder político se transferia para as mãos de uma fração da burguesia urbana-industrial (BEZERRA, 1996, p. 13).

No mesmo sentido, Vieira (2002, p. 323) destaca que “o mote da campanha [eleitoral de Tasso] seria construído em torno de uma ideia capaz de seduzir o imaginário social – a mudança”. Ainda sobre a verve mudancista, Gondim (1994, p. 198) diz que

As palavras-chave no discurso de Tasso Jereissati são “mudança”, “miséria” e “clientelismo”, numa articulação onde se enfatiza a eliminação deste último como a grande novidade que se faz necessária não apenas como um fim moralizador em si mesmo, mas como meio de acabar com a “pobreza absoluta”.

De lá para cá, todo e qualquer governante adota o modelo de gestão Tasso como referência. Vieira ainda destaca que o “novo padrão de gestão da coisa pública” de Tasso “antecipa um projeto que o país irá assumir na década de 90” (VIEIRA, 2002, p. 323).

O período pós-redemocratização no Ceará contou com os seguintes governantes:

- primeiro mandato de Tasso Jereissati PMDB⁵⁴ (1987-1991);
- Ciro Gomes – PSDB⁵⁵ (1991-1994)⁵⁶;
- segundo e terceiro mandatos de Tasso Jereissati PSDB (1995-2002)⁵⁷;
- Lúcio Alcântara PSDB (2003-2006);
- Cid Gomes – PSB⁵⁸ e, depois, PROS⁵⁹, por dois mandatos (2007-2014);
- Camilo Santana PT⁶⁰, que está caminhando para concluir seu segundo mandato (2015-atual).

⁵⁴ Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB).

⁵⁵ Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB).

⁵⁶ Ciro Gomes renunciou ao governo do Ceará em setembro de 1994, sendo o mandato finalizado pelo Presidente da Assembleia Legislativa do estado, Francisco Aguiar (PSDB).

⁵⁷ Tasso Jereissati renunciou ao governo do Ceará em abril de 2002, sendo o mandato finalizado pelo vice, Beni Veras (PSDB).

⁵⁸ Partido Socialista Brasileiro (PSB).

⁵⁹ Partido Republicano da Ordem Social (PROS).

⁶⁰ Partido dos Trabalhadores (PT).

De fato, a era Tasso ou era Jereissati, como ficou conhecido o período em que o governante esteve à frente do Executivo estadual, contribuiu para “um rompimento significativo com a tradição governista local” (VIEIRA, 2002, p. 324) e “com o processo político de contornos clientelistas, que durante décadas, se perpetuava no poder” (BOTELHO, 1994, p. 62). Conforme já indicado, a situação do Estado não era nada interessante para o novo mandatário. Segundo Vieira (2002, p. 324),

A situação administrativa encontrada pelo governo que começa em 1987 é caótica: salários do funcionalismo com meses de atraso, funcionários fantasmas, cofres vazios. É justamente pelo enfrentamento dessas questões que as mudanças são deflagradas: pagamento dos salários em atraso, medidas inibidoras da acumulação de cargos, afastamento daquelas com contratações irregulares e esforço de melhoria da capacidade de arrecadação.

No mesmo sentido, Botelho (1994, p. 2) destaca que “o Estado ‘coronelistas’, estruturado em relações clientelistas, levou à hipertrofia da administração pública estadual de uma forma desordenada, conduzindo, com isso, o Governo do Estado a uma situação de virtual paralisia e contribuindo para a crise fiscal”. O autor (1994, p. 63) também destaca que “ao assumir o cargo, o Governador Tasso Jereissati e seu secretariado encontraram as finanças do governo estadual em situação aflitiva. O déficit orçamentário herdado do ano anterior (1986) chegava ao patamar de [US\$ 712,7 milhões ou R\$ 3,7 bilhões]”⁶¹

Assim, uma das primeiras medidas do novo governador foi tentar erradicar os funcionários fantasmas da gestão. No quarto dia de governo, em 19 de março de 1987, vários decretos sobre a organização do serviço público foram publicados, a saber: o Decreto Nº 18.583 dizia que “a partir do próximo pagamento, serão excluídas da Folha com suspensão da entrega do Cheque-Salário, os servidores [...] que não tenham comparecido ao trabalho normal da respectiva lotação, nos últimos 30 dias corridos”. O governo já suspeitava da existência de funcionários fantasmas devido às práticas do empreguismo, durante a Ditadura. O objetivo claro era excluir essas pessoas da folha de pagamento.

No mesmo sentido, o Decreto Nº 18.585 passou a prever a necessidade de aprovação em concurso público para a admissão em cargo público do estado do Ceará, quase dois anos antes da Constituição de 1988 ser promulgada⁶². Já o Decreto Nº 18.590 dizia que “os servidores [...] estão obrigados ao registro de presença diária, no início e após o encerramento do

⁶¹ Valores corrigidos pela inflação em agosto de 2020, a partir do montante divulgado pelo autor referente ao ano de 1991.

⁶² A Constituição de 1967 já previa a admissão no serviço público unicamente por concurso público, mas essa não era uma prática comum até a promulgação da Constituição de 1988.

expediente”, ação que complementava o decreto anterior sobre exclusão da folha de pagamento por ausência injustificada de 30 dias corridos.

Ações que, atualmente, são consideradas básicas, tinham que ser abordadas em decreto, naquele momento histórico do estado. É o caso do Decreto Nº 18.591, que destacava que “as admissões de pessoal, sob qualquer modalidade, deverão ser publicadas no Diário Oficial do Estado, antes que o servidor admitido inicie as suas atividades”. Visando a maior transparência e controle dos empregos públicos, o Decreto Nº 18.595 obrigava todos os órgãos do governo a publicar no DOE, trimestralmente, a quantidade de servidores que ali atuava e, anualmente, os nomes de todos os servidores empregados sob todas as modalidades, em ordem alfabética⁶³.

Esses decretos foram algumas das primeiras medidas tomadas pelo novo governador. Elas tinham o intuito claro de tentar reorganizar a máquina pública e foram bastante comentadas, à época, conforme indica Bezerra:

Ao tomar posse em 15 de março de 1987, o Governo Tasso Jereissati deu publicidade aos decretos de medidas no campo administrativo que a imprensa, ainda em clima de campanha, chamou pomposamente de “Os 15 Decretos das Mudanças”. Os decretos estavam dirigidos a moralizar o serviço público e vários deles se referiam aos trabalhos em educação (BEZERRA, 1996, p. 169-170).

Botelho (1994, p. 86) também dá destaque aos documentos: “tendo em vista desestruturar e extirpar a base do sistema clientelista e fisiológico, o Governo do Estado, a partir de 1987, baixou uma série de decretos e regulamentos”. O autor ainda cita os vários decretos e seus objetivos. Já Gondim (1994, p. 201) identifica os “decretos moralizadores” (*sic*) como parte da reforma administrativa do governo, que tinha como estratégia “proceder a mudanças gradativas na estrutura governamental”.

Também houve medidas para dar continuidade à efetivação dos serviços educacionais. Assim, no DOE de 07 de maio de 1987 foram publicados vários extratos de convênios com escolas particulares que garantiam a transferência de valores do setor público para o privado, bem como a continuidade de alunos carentes nos estabelecimentos privados sem a necessidade de pagamento direto pelas famílias.

⁶³ A pesquisa documental encontrou quadros demonstrativos trimestrais de órgãos do governo. Todavia, o quadro anual detalhado não consta no DOE da época.

Imagem 4 - Extrato de convênio do Estado com escola particular no Programa de Bolsas, publicado no DOE de 07 de maio de 1987

002/87

EXTRATO DO TERMO DE CONVENIO, QUE VISA A PERMANÊNCIA NA ESCOLA DE 1º GRAU DOS ALUNOS CARENTES DO ENSINO DE 1º GRAU REGULARMENTE BENEFICIADOS PELO SISTEMA DE MANUTENÇÃO DO ENSINO - PROGRAMA DE BOLSAS.

PARTES: Secretaria de Educação do Estado e o CEMSA EMPL. ASSOCIADA DE ALENCAR CASTELO EVANGELISTA, no Município de ARUIBÁZ - PERNAMBUCO.

FUNDAMENTO LEGAL: O disposto no art. 2º, §. 2º do Decreto nº 90.068, de 21 de agosto de 1984 - Publicado no D.O.U. de 22 de agosto de 1984.

OBJETO: Aquisição de vagas em estabelecimento da Rede Particular

VALOR: Cz\$ 1.476,00 (um mil quatrocentos e setenta e seis cruzados) anualmente por aluno matriculado.

VENA: Projeto Assistência ao Estudante/Programa de Bolsas - Meta 01 Ação 01 - Exercício 1987

PRazo: De 1º de janeiro a 31 de dezembro de 1987

DATA DE ASSINATURA: 26 de fevereiro de 1987

ASSINATURAS: DR. BRAPUAN DIMIZ DE ARAUJO pela SECRETARIA e DEPUTADA FRANCISCA AUGUSTA RIBEIRO pelo ESTABELECIMENTO

TESTEMUNHAS:

1. EMÍLIA ELVIRIA RODRIGUES
2. JANE ADELA SALES DE SOUSA

Porto Alegre, 10 de março de 1987

VISCO: [Assinatura]
CHEFE SERVIÇO ELABORAÇÃO CONVÊNIO

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O documento tem data de 10 de março de 1987 e informa que pagará à escola o valor anual por aluno de Cz\$ 1.476,00 (mil quatrocentos e setenta e seis cruzados). O salário mínimo em março daquele ano valia Cz\$ 1.368,00 (mil trezentos e sessenta e oito cruzados). Essa prática era prevista em lei há quase 20 anos.

Mais medidas de reorganização foram tomadas no decorrer no primeiro ano de mandato: no DOE de 22 de julho de 1987, dois documentos importantes foram publicados: a Portaria Nº 63/87 que criou “comissão para apurar a responsabilidade disciplinar dos Servidores Temporários da Secretaria de Educação que tiveram ausências injustificadas ao trabalho por prazo igual ou superior a 30 dias” e a Portaria Nº 122/87, da Secretaria de Educação, que instituiu “Grupo de Trabalho [GT] com a finalidade de realizar levantamento do pessoal do magistério detentor de 300 (trezentas) horas [mensais], objetivando compatibilizar o horário de trabalho e detectar acumulações ilícitas [de cargos]”. Essa medida, tomada por todas as

Secretarias de governo, foi acompanhada de outras também importantes, tais como: (i) no DOE de 10 de agosto de 1987, foi criado GT para informatizar a Seduc, o que, além da imprescindível modernização, viria a contribuir com a fiscalização; (ii) no DOE de 13 de outubro daquele ano, foi criado GT para “exteriorizar indicadores gerenciais que objetivam a racionalização de recursos humanos, materiais e financeiros” da Seduc; (iii) no DOE de 22 de outubro de 1987, foi criado GT “para tratar do refinanciamento e da rolagem da atual dívida do setor público estadual e da obtenção de crédito de custeio para a cobertura do déficit corrente”⁶⁴. Como se pode perceber, o governo tomou medidas para tentar transformar o paradigma do funcionalismo público naquele momento. Vale lembrar que o período da Ditadura no Ceará foi caracterizado pelo empreguismo e, nacionalmente, pela falta de transparência nos gastos públicos, o que deixou sequelas no país.

Já em 22 de julho, no mesmo DOE em que o GT sobre acumulação ilícita de cargos da Seduc foi criado, o Departamento de Pessoal do governo publicou a seguinte “Notificação para defesa”: “ficam os servidores temporários abaixo relacionados, notificados a apresentarem defesa, no prazo máximo de 10 (dez) dias [...] por ausência injustificada ao trabalho, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias corridos”. A notificação, que tinha relação direta com um dos decretos publicados nos primeiros dias do governo, vinha acompanhada de cerca de 100 nomes de professores e pessoal administrativo com seus respectivos números de matrícula funcional. Notificações como essa passaram a ser comuns no DOE.

Em 03 de setembro daquele ano, o GT para identificar acumulação ilícita já tinha seus primeiros pareceres aprovados e divulgados, como, por exemplo: o Processo Nº 93.995/87, que investigou uma servidora e teve como parecer: “ilícita a acumulação de uma função de Professor na Sec. (*sic*) de Educação com uma função de Assessor na Câmara de Vereadores, por ferir dispositivo constitucional”.

Da mesma forma, a comissão criada para apurar responsabilidade de servidores por ausência injustificada começava a convocar professores para apresentarem defesa, conforme consta no DOE de 04 de novembro de 1987:

⁶⁴ Uma das características do período da Ditadura Civil-Militar brasileira foi o endividamento. O estado do Ceará não escapou dessa “lei de bronze” do período antidemocrático. Nas primeiras décadas do século XXI, entretanto, o Ceará é um dos estados com melhor situação fiscal do país.

Imagem 5 - Edital de convocação de professores temporários que contavam com ausências injustificadas para apresentação de defesa

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Pelo presente Edital de Convocação, a Comissão de Sindicância que apura a responsabilidade disciplinar dos Servidores Temporários, conforme Portaria n.º 63/87 do Exmo. Secretário de Educação, publicada no D.O.E. de 22.07.87, convoca os Servidores abaixo relacionados, para comparecerem no prazo de 20 (vinte) dias, a partir da data desta publicação, ao Departamento de Pessoal desta Secretaria, sala 04, para apresentar defesa consoante prevê o Parágrafo Único do Art. 30 da Lei n.º 10.472/80.

Vale salientar que, as pessoas relacionadas no referido Edital, não foram localizadas em seus endereços, estando assim, em lugar incerto e não sabido.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Como se pode perceber, não havia qualquer tipo de controle sobre os servidores. Destaca-se que os servidores relacionados não necessariamente estavam ausentes ao trabalho. É possível que a Secretaria apenas não soubesse onde eles estavam, pois não havia informatização das presenças e também não havia registros sérios de remoção, transferências, readaptações etc. dos servidores. Tão comum quanto esse tipo de edital de convocação foram as dispensas de servidores faltosos e as exclusões de nomes de servidores regulares das listas de notificações para defesa, após apresentarem suas defesas, conforme expõem as imagens abaixo, o que indica que, sim, estavam trabalhando normalmente e que, de fato, o governo não possuía registros sérios sobre seu pessoal, o que demonstrava falta de racionalidade da máquina pública.

Imagem 6 - Portaria Nº 191/87, de 25 de novembro de 1987, dispensa servidores por abandono de função por faltas injustificadas

Portaria No. 191/87 – GAB-SEC.
O SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ,
no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE, aplicar a pena de dispensa, por abandono de função, de acordo com o Artigo 28, da Lei n. 10.472/80, aos servidores relacionados:

NOME/CARGO	FOLHA	MATRÍCULA
------------	-------	-----------

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Imagem 7 - Portaria Nº 192/87, de 25 de novembro de 1987, exclui nomes de servidores de “notificação para defesa” publicada no DOE de 22 de julho de 1987, após regularização de suas funções

PORTARIA No. 192/87 – GAB-SEC. O SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE, excluir os nomes dos servidores da relação publicada no D.O.E. de 22.07.87, página 15, virtude da situação funcional dos mesmos, encontram-se regularizadas:

NOME/CARGO	FOLHA	MATRÍCULA
------------	-------	-----------

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Na linha da mudança de paradigma destacada anteriormente, no dia 30 de dezembro de 1987 foi publicada a Portaria Nº 210, da Seduc, que determinava “a obrigatoriedade da afixação, em local visível e de fácil acesso, em todas as unidades Escolares, de relação contendo os nomes dos professores nelas lotados, com seus respectivos encargos: disciplina, horário, sala de aula”. Esse documento contribui para a compreensão do processo de transformação que o serviço público vivia: as dificuldades em fiscalizar práticas ilícitas consolidadas há décadas eram tantas que o governo necessitou pedir ajuda à comunidade escolar, que, tendo acesso ao quadro de funcionários lotados, poderia identificar irregularidades e realizar denúncias.

As medidas de fiscalização na educação também pareciam mais rigorosas e alcançavam práticas que poderiam não ser percebidas anteriormente, como a que é narrada na Portaria a seguir:

Imagem 8 - Portaria que anula exame supletivo na cidade de Tauá devido às evidências de fraude, publicada no DOE de 12 de fevereiro de 1988

EDUCAÇÃO

PORTARIA N. 013/88-GAB – O SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, considerando graves as anomalias detectadas no Exame Supletivo de 1o. Grau, realizado no Município de Tauá, em dezembro de 1987, tais como: – que 93% (noventa e três por cento) de aprovação geral é um resultado atípico em exames Supletivos; – que em todas as disciplinas a incidência de erros ocorreu sempre nas mesmas questões e opções; – que o número de acertos é igual, na sua maioria; – que a variação de notas finais ocorrida em Português, deve-se, exclusivamente, a nota de redação; – que na prova objetiva de Português, cuja nota máxima é 5, a oscilação ocorreu entre 4 e 3, – que 23 dos 25 candidatos obtiveram a mesma nota 6,0 (seis) em matemática; – que 28 dos 29 candidatos de ciências obtiveram a mesma nota 8,0 (oito), – que em História, 16 dos 18 candidatos obtiveram a mesma nota 6,0 (seis); – que em Geografia, o índice de aprovação atingiu a 100% (cem por cento) em que 17 dos 25 candidatos obtiveram a mesma nota 8,0 (oito); – que o índice de aprovação em OSPB alcançou 100% (cem por cento) com nota 9,0 (nove) para 18 candidatos e nota 8,0 (oito) para os demais candidatos; – que em Moral e Cívica, o índice de aprovação, também foi de 100% (cem por cento) com 18 candidatos obtendo nota 9,0 (nove) e cinco nota 8,0 (oito), RESOLVE: Anular todo o Exame Supletivo supra-citado, determinando que não será permitida a realização de prova em caráter especial. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 05 de fevereiro de 1988. Paulo Elpídio de Menezes Neto.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

As características da fraude indicam que se tratava de uma prática consolidada naquela cidade, pois não houve qualquer cuidado para encobrir a padronização das notas dos alunos. A anulação do exame, por outro lado, mostra que novas práticas estavam sendo realizadas pela gestão pública.

Apesar do que pode ser nomeado de “boas práticas”, a polêmica ligada aos contratos continuou: vários contratos de trabalho começaram a ser cancelados. Inicialmente, a medida foi satisfatória, visto que havia pessoas com 4, 5 e até 6 contratos de trabalho de 20 horas semanais cada, conforme já destacado, o que indicava que essas pessoas não cumpriam suas cargas horárias, ou, pior, que sequer compareciam aos seus locais de trabalho. Entretanto, a ânsia de Tasso em enxugar a máquina pública o levou a medidas equívocas:

A redução drástica, em março de 1988, da semana de trabalho dos professores do Estado do Ceará através do corte ilegal do segundo contrato e das complementações de 100 horas desprofissionalizaram e desmotivaram o educador e expulsaram milhares de crianças das escolas (HAGUETTE, 1990, p. 23).

Vieira também destaca o episódio:

As medidas de moralização de cunho administrativo resultam na retirada de cerca de 40 mil contratos da folha do Estado, provocando forte reação dos diferentes segmentos atingidos. A educação não escapa dessa varredura. Se em parte justificada pelo inchamento ocorrido neste setor nas gestões anteriores [...], o simples gesto de enxugamento de folha parece desconsiderar especificidades do trabalho educacional, não atentou para as especificidades que caracterizam o trabalho educacional, dispensando-lhe tratamento meramente técnico (VIEIRA, 2002, p. 324).

Como os autores destacaram, o governador aproveitou o cenário de cancelamento de contratos de “funcionários fantasmas” e tentou retirar o contrato de funcionários regulares no serviço público. Professores que tinham conseguido complementação de carga horária de 20 para 40 horas semanais – ação permitida por meio do Decreto Nº 17.032, assinado ainda pelo governador Gonzaga Mota – tiveram a complementação anulada pela gestão Tasso. Isso ocorreu por meio do Decreto Nº 19.170, de 04 de março de 1988, que estabeleceu que “ficam canceladas, a partir de 1º de março de 1988, todas as complementações de carga horária mensal [...], devendo os beneficiários retornarem à carga horária do provimento inicial”⁶⁵. O mesmo decreto criava a figura jurídica das suplementações de carga horária:

Art 2º - Nos casos de comprovada carência, poderão ser autorizadas, pelo Chefe do Poder Executivo, suplementações de carga horária, a serem canceladas quando não mais necessárias.

Parágrafo Único – Entende-se por suplementações de carga horária o número de horas de trabalho semanais a serem prestadas pelos docentes e especialistas em educação além daquelas fixadas para a jornada do provimento inicial a que estiver sujeito.

Conforme é aprofundado na seção “3 Transformações capitalistas”, as suplementações inauguraram um tipo específico de contratação precária na educação escolar da rede estadual. Isso levou o Secretário de Educação, Paulo Elpídio, e toda sua equipe a pedir exoneração tendo como justificativa a desprofissionalização dos docentes.

O DOE de 30 de março de 1988 publicou as exonerações da equipe de Paulo Elpídio e do segundo contrato de trabalho de cerca de 3.500 professores, o que ocupou 25 páginas do documento. Esse número pode ter chegado a 13 mil contratos ou complementações de carga

⁶⁵ Importa destacar que a Assembleia Legislativa do Estado do Ceará havia aprovado, em 07 de abril de 1988, uma lei que previa a unificação de cargos e a complementação de carga horária dos professores. O DOE de 24 de maio de 1988 publicou “razões do veto total ao projeto de lei” por parte do governador Tasso. Os argumentos apresentados têm relação com a possível diferença jurídica entre os cargos a serem unificados, a oneração dos cofres públicos (o tempo de serviço do cargo mais antigo prevaleceria na unificação, gerando direito de aposentadoria e outros) e a vedação da Constituição Federal de 1967, que, segundo o governador, proibia a acumulação de cargos. A AL não derrubou o veto do governador, sendo o projeto arquivado em 02 de junho do mesmo ano, conforme indicou a pesquisa documental.

horária cancelados (BEZERRA, 1996). Tudo assinado pela nova mandatária da pasta, Nildes Alencar Lima⁶⁶.

Imagem 9 – Portaria de 1988 que dispensou cerca de 3.500 professores temporários

PORTARIA Nº 033/88-GAB
A SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO, no uso de suas atribuições legais e de acordo com o disposto na Circular nº 002/88 de 03 de março de 1988, do Exmo. Sr. Governador do Estado, RESOLVE dispensar, na forma do inciso III do art. 27 e art. 29 da Lei nº 10.472, de 15 de dezembro de 1990, os servidores relacionados a seguir:

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Essa medida gerou bastante insatisfação de professores e outros funcionários públicos, além de paralisações, o que contribuiu para a insatisfação da população. Daí em diante, o “governo das mudanças” não conseguiu mais tocar suas ações satisfatoriamente, tendo inclusive perdido apoio quase total na Assembleia Legislativa (HAGUETTE, 1990; VIEIRA, 2002). Todavia, “as relações entre o Executivo e o Legislativo foram bastante conflituosas durante toda a gestão” (GONDIM, 1994, p. 202), não somente nesse período específico. Ademais, a demissão em massa foi uma verdadeira “caça às bruxas”, visto que, posteriormente, algumas centenas das pessoas exoneradas tiveram que ser recontratadas por erro da própria Seduc, como fica claro nas imagens a seguir:

Imagem 10 - Portarias Nº 59 e 62/88 da Secretaria de Educação, de 12 de maio de 1988

<p>PORTARIA N.º 059/88-GAB – A SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE excluir da Portaria n.º 033/88-GAB, publicada no D.O.E. de 30.03.88, os servidores constantes da relação anexa, integrante deste ato, que fizeram opção de permanecer na Secretaria de Educação, conforme determinação estabelecida no ofício circular GG-002/88, datado de 03.03.88, tendo assim regularizado sua situação funcional. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 11 de maio de 1988. Nildes Alencar Lima.</p> <p>RELAÇÃO DOS SERVIDORES QUE FIZERAM OPÇÃO ANEXO A PORTARIA N.º 059/88-GAB</p>	<p>PORTARIA Nº 062/88-GAB – A SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE, excluir da Portaria nº 033/88-GAB, publicada no D.O.E. de 30.03.88, os servidores constantes da relação anexa, integrante deste ato, por já estarem com suas aposentadorias concedidas de acordo com a legislação em vigor, podendo assim permanecer no outro emprego tendo em vista o determinado no ofício circular GG – nº 002/88, datado de 03 de março de 1988. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 11 de maio de 1988. Nildes Alencar Lima.</p> <p>RELAÇÃO DOS SERVIDORES COM APOSENTADORIA PUBLICADA NO D.O.E. ANEXO A PORTARIA Nº 062/88-GAB.</p>
---	---

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

A questão da carga horária dos docentes só foi parcialmente corrigida pelo Decreto Nº 20.617, publicado no DOE de 13 de março de 1990. O documento diz que “o regime especial

⁶⁶ Antes desse cancelamento de contratos em massa, a Seduc chegou a publicar quadros demonstrativos trimestrais de quantidade de funcionários, conforme o Decreto Nº 18.595, abordado anteriormente. Porém, após o cancelamento em massa, não há registros de novos quadros demonstrativos.

de atividade semanal [...] será preferencialmente o de 40 horas semanais”. Ademais, há a previsão de ampliação da carga horária dos docentes para até 40 horas com regras e vedações específicas, objeto de toda a polêmica de 1988. Contudo, isso não foi uma solução definitiva, conforme é discutido no tópico “2.5. Docentes e docentes” e também na seção “3 Transformações capitalistas”.

Aliado a isso, Tasso fez cumprir o Art. 19 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal de 1988, que dizia que “os servidores públicos [...] em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37 da Constituição [por meio de concurso público], são considerados estáveis”. Entre setembro e outubro de 1990, há pelo menos três atos do governador com centenas de nomes da Secretaria de Educação que se beneficiaram com a estabilidade.

Imagem 11 - Ato de setembro de 1990 declarando centenas de servidores da Secretaria de Educação estáveis, em acordo com a Constituição de 1988

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, RESOLVE declarar estáveis no Serviço Público Estadual, nos termos do art. 19, das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, os servidores constantes da relação anexa, lotados na Secretaria de Educação, por haverem comprovado que a

05-10-88, contavam com mais de 05 (cinco) anos de serviço público. PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, 18 de setembro de 1990.

TASSO RIBEIRO JEREISSATI
José Rosa Abreu Vale
Luciano Fernandes Moreira

RFLAÇÃO DOS SERVIDORES QUE SATISFAZEM O DISPOSTO NO ARTIGO 19, DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 05/10/88.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

Nº DE ORDEM	NOME	FUNÇÃO	MATRÍCULA	FOLHA
9314	[REDACTED]	PROFESSOR	69.382-1-3	2540

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Apesar disso, Jereissati foi além e, contrariando suas atitudes de início de mandato – que convergiam para maior racionalidade da máquina pública e com boas práticas administrativas –, efetivou todos os servidores que não prestaram concurso público: contratados, celetistas, prestadores de serviço e ocupantes de cargos de direção e assessoramento, independentemente de tempo de serviço (Art. 2º).

Isso ocorreu por meio da Lei Nº 11.712, de julho de 1990, que instituiu “o Regime Jurídico Único para os servidores civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas”. A lei dizia cumprir o Art. 39 da Constituição Federal e o Art. 166 da Constituição Estadual. No *caput* do Art. 1º, a lei cita o *caput* dos artigos das Constituições Federal e Estadual. Porém, no parágrafo 1º, cita os parágrafos daqueles artigos das Cartas, demonstrando desorganização do texto.

É importante frisar que a Constituição Federal já previa a estabilização de servidores com cinco anos ou mais de serviço, conforme já destacado, logo, a interpretação contida na lei estadual visivelmente extrapolava a regra federal. Ademais, o Art. 39 da Constituição Federal de 1988 (CF/88) falava em instituição de regime jurídico único e em isonomia de vencimentos, mas, seu Art. 37, IX, previa a “contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”, logo, os trabalhadores estabilizados pela lei estadual poderiam se encaixar na previsão do Art. 37.

Além disso, o Art. 19 da parte transitória da CF/88 previa apenas a estabilização, sem garantias de outros direitos. No entanto, a lei estadual garantia todos os “direitos, vantagens e obrigações” aos beneficiados (Art. 2º), incluindo aposentadoria pelo Instituto de Previdência do Estado do Ceará (IPEC) (Art. 4º) e contagem de tempo de serviço desde o início do contrato temporário para a concessão de “aposentadoria, disponibilidade e progressão” (Art. 5º)⁶⁷.

Essa lei foi publicada em julho de 1990 com vetos, sendo republicada em setembro do mesmo ano sem vetos, o que indica que as intervenções do governador foram anuladas pela Assembleia Legislativa⁶⁸. Se for somada a essa ação a falta de popularidade de Tasso e a ocorrência das eleições estaduais em outubro daquele ano, parece ficar claro que o governador agiu para tentar garantir a vitória de seu sucessor naquele pleito.

Apenas um dia após a aprovação da Lei Nº 11.712, foi aprovada a Lei Nº 11.714/1990, que dispunha “sobre as diretrizes e bases da administração estadual”. O Art. 1º desta lei dizia que “A Administração Pública Estadual obedecerá, em todos os seus atos, aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da finalidade e da publicidade”⁶⁹. Essa lei buscava visivelmente nortear a administração pública com princípios de racionalidade, ao destacar, por exemplo, ações de planejamento, coordenação, controle e supervisão, além de outras que têm relação com o tema e que divergem do que foi praticado na lei aprovada no dia anterior. A lei sobre diretrizes e bases da administração estadual é discutida de forma aprofundada na seção “3 Transformações capitalistas”.

Um último dado importante sobre o primeiro governo Tasso foi o Decreto Nº 20.620, de 12 de março de 1990, que instituiu o “Programa de municipalização do ensino público do estado do Ceará”, já baseado na Constituição Federal de 1988 e na Constituição Estadual de

⁶⁷ Em dezembro de 1990, a Lei Nº 11.766 regulamentou a progressão funcional dos docentes recém-efetivados, apenas estabelecendo que se daria da mesma forma que para os estatutários.

⁶⁸ Isso foi comprovado pela pesquisa documental, conforme indica a Mensagem Nº 5.877, de 03 de outubro de 1989, enviada pelo governador Jereissati à Assembleia Legislativa, com o Projeto de Lei e a justificativa para a sua aprovação.

⁶⁹ O princípio da eficiência foi incluído na Constituição Federal apenas posteriormente, por meio de Emenda Constitucional Nº 19/1998.

1989. Importa ressaltar que o Ceará foi pioneiro no Brasil em municipalização do ensino. Os objetivos da municipalização, segundo o decreto, eram (Art. 1º):

- I - contribuir para a expansão e melhoria do ensino;
- II - propiciar a todas as crianças no âmbito do Município, condições reais de acesso à escola de 1º Grau, nela garantindo sua permanência e promoção;
- III - contribuir para a descentralização administrativa;
- IV - promover valorização do magistério mediante desenvolvimento da sua capacidade profissional e melhoria salarial;
- V - colaborar no planejamento da rede física e na organização das unidades Escolares para garantir adequada oferta e bom desempenho pedagógico

O regime de colaboração também era especificado no decreto, ao destacar em seu Art. 4º que

além de repassar recursos financeiros, nos termos da legislação vigente, o Governo do estado planejará e desenvolverá, em cooperação com o Governo Municipal, programas e projetos de capacitação e competência de gestão do ensino público no âmbito de cada município, ou de grupos de municípios com características a fins.

Como se pode perceber, o trecho acima contém o embrião do que viria a ser o processo de municipalização vivido pelo país alguns anos depois. Outro ponto importante do documento é a previsão de participação da comunidade escolar “no encaminhamento de questões da Educação” (Art. 5º). No entanto, Haguette (1998, p. 17) destaca que “na realidade nada, ou quase nada, foi feito nos anos subsequentes para fomentar o processo de municipalização [...]. As ações da Seduc continuaram esporádicas, intermitentes, centralizadas e eminentemente administrativas”.

A cooperação entre o governo estadual e os municípios já existia, incentivada pela Lei Federal Nº 5.692/71, mesmo que sem regulamentação específica. Isso parecia ser problemático porque não havia regras igualitárias entre os entes federados. Dessa forma, por exemplo, o Decreto Estadual Nº 19.169, de março de 1988, dizia que

Para a celebração de convênios de cooperação com as Prefeituras Municipais nas áreas de construção, ampliação e manutenção de escolas, e de assistência técnica, material, financeira ou de recursos humanos, deverá exigir a Secretaria de Educação esteja a conveniente pagando, ao seu pessoal docente, remuneração mínima correspondente ao atual salário nacional de referência [...].

Como a transferência de recursos entre os entes federados não obedecia às mesmas regras atuais, é possível que muitas prefeituras não tivessem condições de pagar piso salarial a seus docentes, um impeditivo de realização de cooperação.

Apesar de todas essas medidas impopulares, Tasso consegue eleger seu sucessor: Ciro Gomes (1991-1995). Vale ressaltar que o primeiro governo Tasso se pretendeu um momento de ruptura, tentando, inicialmente, desconstruir várias práticas viciadas no serviço público. Porém, após alguns conflitos e a perda de poder, isso acabou sendo relativizado.

Ciro Gomes se mostrou mais habilidoso com o trato político da gestão e consegue recuperar parcialmente a empatia do funcionalismo público, principalmente dos docentes. Segundo Gondim (1994, p. 205), “Ciro Gomes tem feito um esforço gradual para recompor os salários do magistério, que recebe 10% a mais que o restante do funcionalismo em cada reajuste trimestral”. Não obstante, também ocorreram medidas controversas, como a expansão do polêmico telensino – que teve suas matrículas multiplicadas por quatro – e a realização do Censo do magistério, que tinha caráter obrigatório e veio acompanhado de medidas consideradas autoritárias pelos docentes. Acerca disso, Gondim (1994, p. 205) diz que

logo no primeiro ano da administração de Ciro Gomes, foi realizado o censo do magistério, com o objetivo de avaliar o nível dos professores. O censo, realizado em 6 de julho de 1991, recebeu o apelido de “provão” e gerou muita polêmica, que aumentou ainda mais após a decisão do governador de reter os contracheques dos 1.500 professores que não justificaram sua ausência. A sede da 1ª Delegacia Regional de Ensino foi invadida por professores descontentes, que foram retirados pela polícia. Logo depois, a Justiça determinou a liberação dos contracheques retidos.

O Censo ocorreu por meio de Decreto do governador e já previa em seu texto as medidas punitivas para quem não participasse. O caráter autoritário de várias medidas de Tasso e de Ciro é comumente destacado por quem analisa o período. Apesar disso, outro feito importante de Ciro foi a “expansão da oferta [de educação escolar], quando se atinge 93% de matrículas no ensino fundamental” (VIEIRA, 2002, p. 359)⁷⁰. Por fim, foi no governo de Ciro Gomes que foi criado o Sistema Permanente de Avaliação da Educação do Ceará (Spaace)⁷¹, uma das primeiras avaliações educacionais em larga escala do país e que existe até o presente ano, 2021 (VIEIRA, 2002).

⁷⁰ A autora não diz se a porcentagem é referente à taxa de escolarização líquida ou bruta, logo, não é possível afirmar que a maioria das crianças de 7 a 14 anos estavam cursando aquele nível de ensino.

⁷¹ O Spaace é uma avaliação em larga escala criado em 1992. Inicialmente, trabalhava com amostras apenas do Ensino Fundamental. Desde 2001, é universalizado e avalia a educação escolar em todos os municípios do estado (exceto em 2002). As disciplinas avaliadas são Português e Matemática. “O conjunto de informações coletadas pelo Spaace permite diagnosticar a qualidade da educação pública em todo o estado do Ceará, produzindo resultados por aluno, turma, escola, município, Credes e estado. Ao mesmo tempo, os resultados têm servido de base para implementação de políticas públicas educacionais e de práticas pedagógicas inovadoras nas escolas estaduais e municipais”. Disponível em: <http://www.spaace.caeduff.net/o-sistema/o-spaace/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

Ciro modificou a carga horária de docentes de séries iniciais de 1º Grau e de orientadores de estudos, por meio da Lei N° 11.820/1991, estabelecendo que poderiam optar por 22h ou 44h semanais. A mesma lei estabeleceu que 1/5 da carga horária de docentes de séries terminais de 1º Grau e de 2º Grau seria reservada para atividades extraclasse. O Estatuto do Magistério de 1984 dava esse direito a todos os docentes, logo, se tratava de uma restrição do tempo reservado a atividades extraclasse.

Outro ponto importante da gestão Ciro Gomes foi a aprovação da Lei N° 12.066, de 13 de janeiro de 1993, que “aprova a estrutura do Grupo Ocupacional Magistério de 1º e 2º Graus – MAG, institui o Sistema de Carreiras do Magistério Oficial de 1º e 2º Graus do estado e dá outras providências”. Esse documento cria um novo sistema de Plano de Cargos, Carreiras e Salários para as categorias que compõem o Magistério Oficial.

Essa lei tem uma forte ênfase na ferramenta do concurso público (Arts. 7º, 8º, 9º, 10 e 11). Ademais, estabelece a carga horária semanal do profissional do magistério em 40h (Art. 12)⁷². Outra mudança tem relação com as férias que voltam a ser de 45 dias por ano (Art. 21), e não mais de 60 dias.

Também foi criada nova gratificação por incentivo profissional: 10% para professor pleno; 20% para professor especializado; e 30% para professor mestre (Art. 32). Sabendo dessas informações, a tabela salarial dos professores ficou assim:

Tabela 17 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 12.066/93

	Série de classes	Ref.	Qualificação
Classes sem Licenciatura Plena	Professor iniciante I	1	Habilitação específica de 2º Grau obtida em três séries. Habilitação específica de 2º Grau acrescida de um ano de estudos adicionais.
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	
		7	
		8	
	Professor iniciante II	9	Habilitação específica obtida em curso superior de licenciatura de curta duração.
		10	
		11	
		12	

⁷² Em 1995, foi aprovada a Lei N° 12.502, de 31 de outubro, alterando a Lei de 1993 e estabelecendo que “a carga horária de trabalho do profissional do magistério de 1º e 2º Graus será de 20 ou 40 horas semanais”, como era previsto anteriormente, no Estatuto de 1984.

Classes com Licenciatura Plena	Professor pleno I	13	Habilitação específica obtida em curso superior de graduação em licenciatura plena.
		14	
		15	
		16	
	Professor pleno II	17	Habilitação específica obtida em curso superior de graduação em licenciatura plena, acrescida de curso de aperfeiçoamento de no mínimo 180 horas, em área específica de atuação.
		18	
		19	
		20	
	Professor especializado	21	Habilitação específica obtida em curso superior de graduação em licenciatura plena, acrescida de curso de especialização a nível de pós-graduação.
		22	
		23	
		24	
	Professor mestre I	25	Habilitação específica obtida em curso superior de graduação em licenciatura plena e portador de curso de mestrado, em área específica de atuação.
26			
27			
Professor mestre II	28	Habilitação específica obtida em curso superior de graduação em licenciatura plena e portador de curso de doutorado.	
	29		
	30		

Fonte: Produzida pelo autor a partir de informações contidas na Lei Nº 12.066, de 13 de janeiro de 1993.

Como se pode perceber pela leitura da planilha acima, a tabela salarial foi simplificada, havendo um achatamento das possibilidades de ascensão funcional, se comparada com a aprovada em 1984. Se forem consideradas apenas as classes com exigência de licenciatura plena, houve uma redução de dez níveis de ascensão funcional, passando de 28, na tabela de 1984, para 18, na de 1993. Já em relação às classes de quem não possui licenciatura plena, a redução foi ainda maior: de 28 para 12. A tabela constante na lei de 1993 ainda se pautava na lei federal da educação básica de 1971, visto que a atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) só foi aprovada em 1996. Dessa forma, ainda era necessário haver a previsão de professores sem licenciatura plena, como estipulava a lei da Ditadura. A Lei Nº 12.066/1993 é abordada novamente na seção “3 Transformações capitalistas”.

Em 1995, Tasso retorna ao governo, ficando por dois mandatos, até 2002; intervalo que aqui é nomeado de “segundo período Tasso”. É nesse segundo período que Jereissati consegue realizar significativas mudanças no cenário local, principalmente na educação. Essas mudanças foram precedidas por outras de cunho nacional que contribuíram para esse cenário. A partir de 1995 as coisas começaram a mudar para a educação escolar brasileira:

O MEC, com as iniciativas emblemáticas do DIA D na Educação, do Plano Decenal, da municipalização da merenda escolar e da implementação do Fundef, passa a desempenhar uma função de indutor da estruturação, racionalização e democratização dos sistemas municipais de educação, exigindo dos municípios condições para ter acesso a financiamentos, tais como, pagamento do [Instituto Nacional do Seguro Social] INSS, Planos de Carreira e Remuneração do Magistério, Planos e Conselhos Municipais de Educação (HAGUETTE, 1999, p. 22-23).

Haguette ressalta as importantes ações estruturais que propiciaram reformas no ensino em todo o território nacional. Não se pode deixar de destacar que, no plano nacional, o Governo FHC (1995-2002) faz aprovar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996) e o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (Fundef, 1996). Esses documentos foram fundamentais para a reforma da educação básica no Brasil, a partir de então. Também foram criados sistemas de avaliação da educação, tais como: o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB)⁷³, o Exame Nacional de Cursos (Provão) e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM)⁷⁴. Ademais, foi feita uma ampla reforma curricular por meio do documento Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs). Outros programas já existentes foram ampliados, como são os casos do Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE) e do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) (VIEIRA, 2002).

O Brasil passava naquele momento histórico por grandes transformações, não só na educação, mas também e principalmente em todo o aparato estatal. Uma das principais mudanças no período foi a chamada Reforma do Estado, que é discutida de forma aprofundada na seção “3 Transformações capitalistas”. Todavia, a educação também passou por importantes transformações, o que é debatido no tópico seguinte.

⁷³ “O Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb) é um conjunto de avaliações externas em larga escala que permite ao Inep realizar um diagnóstico da educação básica brasileira e de fatores que podem interferir no desempenho do estudante. Por meio de testes e questionários, aplicados a cada dois anos na rede pública e em uma amostra da rede privada, o Saeb reflete os níveis de aprendizagem demonstrados pelos estudantes avaliados, explicando esses resultados a partir de uma série de informações contextuais. O Saeb permite que as escolas e as redes municipais e estaduais de ensino avaliem a qualidade da educação oferecida aos estudantes. O resultado da avaliação é um indicativo da qualidade do ensino brasileiro e oferece subsídios para a elaboração, o monitoramento e o aprimoramento de políticas educacionais com base em evidências”. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/educacao-basica/saeb> Acesso em: 20 ago. 2020.

⁷⁴ “O Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) avalia o desempenho escolar ao final da educação básica. Realizado anualmente pelo INEP, desde 1998, o Enem colabora para o acesso à educação superior [...] e a programas de financiamento e apoio estudantil, caso do Fies. Os resultados também permitem o desenvolvimento de estudos e indicadores educacionais”. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/enem> Acesso em: 20 ago. 2020.

2.2.1 Reforma Educacional de 1990: financiamento e universalização

A Reforma Educacional da década de 1990 contou com mudanças estruturais na educação escolar brasileira. Isso só foi possível devido a duas importantes leis aprovadas em 1996: a Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro a LDB e a Lei Nº 9.424, de 24 de dezembro que criou o Fundef.

Ressalta-se a importância do Fundef para a educação escolar brasileira. Antes desse fundo, os municípios tinham bastante dificuldade em financiar a educação escolar, visto que suas receitas eram limitadas. Dessa forma, as matrículas eram bastante restritas na maioria dos municípios, além da má qualidade das instalações, da baixa remuneração de profissionais etc. O Fundef visou corrigir essa distorção ao criar um valor padrão a ser gasto por cada matrícula. O município era obrigado pela Constituição a gastar 25% de suas receitas com educação. Caso esse valor não fosse o suficiente para atingir aquele valor-aluno, como geralmente ocorria, a União complementaria o gasto. Segundo Haguette (1999, p. 33), “os municípios [cearenses], com o Fundef, mais do que dobraram sua receita para a educação”. Isso fez com que prefeitos se empenhassem em aumentar as matrículas em seus territórios: “O aumento da matrícula municipal da 1ª à 4ª série em 1997 em relação a 1996 foi de 5,8%; em 1998 em relação a 1997, foi superior: 13,7%. O mesmo ocorre da 5ª à 8ª série com respectivos aumentos de 7,7 e 22,0%” (HAGUETTE, 1999, p. 34).

Estava inaugurada⁷⁵ uma nova política de fundos para a educação que garantia valor mínimo de recursos por aluno e que contava com a participação da União, como regulamentador da distribuição e da fiscalização dos recursos. Essa política se mostrou positiva para o financiamento educacional devido aos resultados apresentados, ao crescimento das matrículas e à padronização do valor por aluno. Valor esse que está em disputa na sociedade, podendo haver avanços ou retrocessos em sua definição. Nesse sentido,

A política de fundos constitui-se numa tensão entre o gerenciamento de recursos já estabelecidos ou o reconhecimento da necessidade de expansão desses recursos e o reconhecimento da necessidade de enfrentamento às desigualdades educacionais brasileiras com investimento público (GOUVEIA; SOUZA, 2015, p. 47).

⁷⁵ Em julho de 2020, o Congresso Nacional aprovou a perenidade do Fundeb, além de ter aumentado a participação da União para 23% do total ante os 10% praticados até então. Disponível em: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2020/07/23/fundeb-aprovado-verba-extra-uniao.htm>. Acesso em: 11 ago. 2020.

Apesar disso, a União praticamente não participava do Fundo, visto que geralmente apenas cinco estados não conseguiam atingir o valor-aluno com seus próprios recursos. Essa foi uma forte crítica ao Fundef e ao governo FHC. Dessa forma, o Fundo servia basicamente para haver distribuição mais equitativa dentro de cada estado, evitando que alguns municípios concentrassem recursos (GOUVEIA; SOUZA, 2015). Em 2010, por exemplo, a União foi responsável por uma complementação menor do que 10% do total do Fundo⁷⁶.

Sabendo disso, aquela tensão mencionada pelos autores é típica das disputas de um ambiente democrático, além do fato de que a conjuntura econômica acaba contribuindo para essa tensão, uma vez que, por exemplo, em um momento de crise, a posição de manter ou mesmo de aumentar o valor-aluno gera fortes embates entre agentes econômicos e sociais atingidos por essa decisão. Não obstante, o fato de haver discussão sobre o assunto possibilitou avanços, conforme destacam os autores:

Ainda que a criação do Fundef na década de 1990 se relacione a uma agenda negativa de enxugamento das contas públicas, o debate sobre quanto custa a educação brasileira se instalou sem ameaçar o patamar mínimo da vinculação constitucional e, na mudança da conjuntura política dos anos 2000, constitui-se em cenário favorável ao reconhecimento das insuficiências de financiamento da educação brasileira (GOUVEIA; SOUZA, 2015, p. 47).

Como se pode perceber, na avaliação dos autores, a política de fundos contribuiu para que o financiamento da educação pública passasse a ser pauta constante de debates.

Oliveira destaca ainda que as reformas educacionais da década de 1990

tiveram como principal eixo a educação para a equidade social. Tal mudança de paradigma implica transformações substantivas na organização e na gestão da educação pública. Passa a ser um imperativo dos sistemas escolares formar os indivíduos para a empregabilidade, já que a educação geral é tomada como requisito indispensável ao emprego formal e regulamentado, ao mesmo tempo em que deveria desempenhar papel preponderante na condução de políticas sociais de cunho compensatório, que visem à contenção da pobreza (OLIVEIRA, 2004, p. 1129).

Como se pode perceber, era uma reforma que visava a atender aos ditames do mercado. Não à toa, uma de suas características mais significativas foi a adoção de avaliações em larga escala que pudessem permitir ao mercado avaliar as escolas pelos seus resultados. A autora ressalta ainda que as regulações da educação proporcionada pela reforma

trazem medidas que alteram a configuração das redes nos seus aspectos físicos e organizacionais e que têm se assentado nos conceitos de produtividade, eficácia,

⁷⁶ Em 2010, não se tratava mais do Fundef, mas sim sua continuidade, conforme é discutido adiante.

excelência e eficiência, importando, mais uma vez, das teorias administrativas as orientações para o campo pedagógico (OLIVEIRA, 2004, p. 1130).

Isso, ainda segundo a autora, levaria a uma sobrecarga de trabalho aos docentes, reestruturando seu trabalho devido às mudanças na gestão e na organização do trabalho escolar (OLIVEIRA, 2004). Esse cenário impacta na maior responsabilização do professor, conforme é apresentado no caso dos docentes da rede estadual do Ceará, na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”.

2.2.2 O Ceará pós-Reformas

Com a LDB de 1996, por exemplo, as redes municipais e estadual do Ceará passaram a compor um sistema único de educação, em constante colaboração, sem as divisões anteriores. Haguette (1999, p. 25) destaca que esses esforços se caracterizam como a primeira tentativa de estruturação e organização racional e moderna do ensino municipal, apesar de vários obstáculos enfrentados, principalmente: a política tradicional dos municípios pautada no clientelismo, a falta de recursos humanos qualificados e a ausência de uma sociedade civil participativa.

A semente da municipalização da educação no Ceará já vinha sendo germinada antes mesmo da aprovação do Fundef: em 1993, 182 municípios e o Estado assinaram o Acordo de Intenções e Colaboração, que visava à melhoria estrutural de escolas, à construção de novos estabelecimentos e à supressão da carência de docentes. Dois anos mais tarde, em 1995, a Lei Nº 12.452 foi aprovada no estado e dispunha “sobre o processo de municipalização do ensino público no Ceará e dá outras providências”. Estado e municípios passam a ter obrigações e objetivos específicos com a educação escolar, tais como: criação ou revitalização de Secretaria Municipal de Educação, aplicação mínima de receitas, elaboração de planos quadrienais, aprovação de estatutos do magistério, criação de planos de carreiras e salários do magistério, criação de conselhos municipais, colaboração mútua entre estado e municípios etc. Um processo formal de racionalização e modernização da educação escolar, conforme constata Haguette (1999, p. 26-27).

Em 1996, o Unicef e a Secretaria de Educação do Ceará realizaram o seminário “Educação de Qualidade: direito de todos – o judiciário em defesa da Educação”. Juízes e promotores foram o público alvo, com a finalidade de discutirem o direito constitucional à educação e às suas estratégias de garantia. A intenção parecia clara: ter a justiça como aliada para que os municípios garantissem o direito à educação. Em 1997, um evento histórico e de

grande relevância aconteceu: foi realizado o Concurso Único de Professores organizado pelo estado e por 124 municípios⁷⁷.

Para entender melhor o processo histórico vivenciado pela educação escolar cearense, é necessário entender como o ensino se dividia entre os entes da federação antes e depois da LDB e do Fundef. Esses documentos tiveram importância central para as mudanças que ocorreram na estrutura e no funcionamento do ensino fundamental, durante a década de 1990 e nos primeiros anos do século seguinte. Antes desses documentos,

No Ceará, tradicionalmente, a educação primária [ensino fundamental] rural ficou a cargo do município e a urbana e o segundo grau [ensino médio] sob a responsabilidade estadual, havendo, portanto, duas redes escolares e dois sistemas escolares mais ou menos independentes ou estanques, apesar da existência de órgãos regionais trabalhando, bem ou mal, no sentido de sua integração (HAGUETTE, 1999, p. 20-21).

Como se pode perceber, as diferentes redes não possuíam entre si a integração necessária para o funcionamento regular da educação escolar em todos os níveis, havendo certa lacuna entre, por exemplo, os níveis fundamental e médio. Lacuna administrativa que poderia se transformar em abismo para o aluno desejoso de dar continuidade a seus estudos. Dito isso, aqueles documentos contribuíram para que estados e municípios passassem a agir em consonância, no que diz respeito à escolarização da população, principalmente de crianças de 7 a 14 anos.

N segundo período Tasso adotou a política educacional nomeada de “Todos pela Educação de Qualidade para Todos”. Segundo Naspolini (2001, p. 170), que foi secretário de educação no segundo período Tasso,

a expressão sugere a mobilização social em torno do acesso universal à educação básica de qualidade, entendida, a partir da Declaração Mundial de Educação para Todos (Jomtien, Tailândia, 1990), como aquela que satisfaz e enfoca as necessidades básicas de aprendizagem, que promove a equidade, fortalece alianças, mobiliza recursos e contextualiza as políticas.

No Ceará, os resultados dessa reforma educacional começaram a aparecer nos primeiros anos após a promulgação daqueles documentos. Em 1998, a taxa de escolarização na faixa etária de 7 a 14 anos foi de 97%. Entre 1996 e 2000, as matrículas da educação de jovens e adultos cresceram 232%. Ademais, “as matrículas do ensino médio passam de 174.704, em 1996, para 264.431, em 2000 [...] Para além da faixa etária de escolaridade obrigatória, da população de

⁷⁷ Todos os editais de concurso para profissionais do magistério do Ceará são analisados ainda nesta seção, no tópico “2.4 Concursos para profissionais do magistério da Educação Básica no Ceará”.

15 a 17 anos, 92% dos jovens têm acesso à escola, dos quais 27% no ensino médio” (VIEIRA, 2002, p. 365). Além disso, há a

[...] implantação do maior programa de regularização do fluxo escolar de educação básica no Brasil com a metodologia do Telecurso 2000 [...] Promoção da inclusão social de crianças com necessidades especiais [...] Municipalização de 82,9% do ensino fundamental de 1ª a 4ª série e 53,5% de 5ª a 8ª série (ano 2001) [...] Democratização da escola pública, com a implantação dos Conselhos Escolares em todas escolas estaduais e com realização de eleição de diretores em toda a rede estadual de ensino nos anos de 1995 e 1998 etc. (NASPOLINI, 2001, p. 172-173).

Novamente, não se pode esquecer que o autor pensou e executou a política educacional no estado no período analisado.

A expansão quantitativa não veio acompanhada de uma piora qualitativa do ensino em relação às avaliações em larga escala, visto que os resultados de alunos de variadas séries e níveis da educação básica cearense no Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB) indicavam leve melhora, entre 1995 e 1997 (HAGUETTE, 1999, p 18).

A reforma do sistema de ensino estadual não ficou apenas no plano da escolarização, atingindo também a administração escolar. Em 1997, as antigas Delegacias Regionais de Educação (Dere) foram substituídas pelos Centros Regionais de Desenvolvimento da Educação (Crede), que existem até 2021, mas que agora, em vez de Centros, são denominadas de Coordenadorias. São 20 Credes espalhadas por todo o Ceará com o objetivo de articular estado e municípios na oferta de educação básica. Foi criado o Sistema Integrado de Gestão Educacional (SIGE), também existente até 2021, e que concentra informações sobre o sistema de ensino: alunos, professores, gestores etc., e que pode ser acessado por meio da internet.

A questão profissional do docente da educação básica suscitou ações no segundo período Tasso: além do já citado “Concurso Único para Professores da Rede Pública” (1997), em uma parceria entre o Estado e 124 (dos 184) municípios, houve o “Programa Formação Continuada de Professores da Rede Pública” (1999) e o “Curso para Qualificação Profissional do Professor Leigo de Educação Infantil” (1998). (FARIAS; IBANEZ; VIEIRA, 1999 *apud* VIEIRA, 2002). Também foi criado o Programa Programa de Formação Docente em Nível Superior (Magister)⁷⁸, “iniciativa conjunta da SEDUC, das quatro universidades públicas do

⁷⁸ “O Programa de Formação Docente em Nível Superior - Magister destinou-se à formação de professores das redes públicas estadual e municipal do Ceará. Foi desenvolvido durante três anos e meio e trabalhou as dimensões técnicas e didáticas dos processos de ensino e de aprendizagem, tendo como princípio essencial da formação docente a reflexão sobre a prática” (CEARÁ, 2008).

Estado [à época] (UFC⁷⁹, UECE, URCA⁸⁰ e UVA⁸¹) e outros parceiros, visando à formação inicial docente em serviço, iniciada em 2000” (VIEIRA *et al.*, 2001 *apud* VIEIRA, 2002).

As ações destacadas nesta seção levaram a uma transformação no cenário de formação dos docentes do estado, se comparado com o que existia em 1986:

Tabela 18 - Porcentagem de docentes com ensino superior em três níveis de ensino do Ceará 1986 e 2001

	Ceará 1986	Brasil 1991	Ceará 2001	Brasil 2001
Creche e Pré-Escolar	6,8%	17,1% ⁸²	17,8%	22,3%
1º Grau/ E. Fundamental	21,7%	46,5%	40,6% ⁸³	50,2%
2º Grau/ Ensino Médio	80%	83,4%	87,3%	88,8%
Média Ponderada	27,3%	-- ⁸⁴	42,1%	53,9%

Fonte: Anuários Estatísticos do Ceará 1985-87 e 2002/2003; Sinopse Estatística da Educação Básica 2001.

É importante destacar que o aumento relativo de docentes do Ensino Médio com curso superior foi pequeno, de 80% para 87%, mas os números absolutos indicavam que os profissionais sem curso superior em 2001 basicamente eram a mesma quantidade dos existentes de 1986: houve um pequeno salto de 1.380 para 1.635 pessoas sem formação universitária. Já aqueles com formação dobraram em número, passando de 5.555 para 11.266 pessoas.

Essa breve descrição indica o cenário logo após a reforma educacional na década de 1990. Esta seção é finalizada apresentando novos dados socioeconômicos do estado, por meio de dados do Anuário Estatístico do Estado do Ceará. Agora, referentes ao final do século XX e início do século XXI. A densidade demográfica na RMF aumentou significativamente no período de uma década. Em 2000, em Fortaleza, houve um salto para 6.854 pessoas por quilômetro quadrado. Em outros municípios da RMF, houve uma variação de 182 a 1.832. A densidade demográfica estadual era de apenas 51, no mesmo ano.

A expectativa de vida, também em 2000, era de exatos seis anos a mais do que a de 1991: 69,4 anos, o que, supõe-se, ligou o alerta dos governantes para a previdência. Isso é indicado pelo fato de a primeira reforma previdenciária estadual atingindo os servidores ser

⁷⁹ Universidade Federal do Ceará (UFC).

⁸⁰ Universidade Regional do Cariri (URCA).

⁸¹ Universidade do Vale do Acaraú (UVA).

⁸² Apenas Pré-escola.

⁸³ Importa ressaltar que outros 52,9% (ante 41,5%, em 1986) dos docentes possuíam formação completa em Ensino Médio; 90% dos quais com “magistério completo”, o que se entende como o Ensino Normal. Apenas 6,4% (ante 36,7%, em 1986) possuíam Ensino Fundamental completo ou incompleto.

⁸⁴ O documento do INEP disponibiliza apenas as médias por nível de ensino. Sem os números absolutos não é possível realizar a média ponderada.

datada de 1999, conforme é apresentado no tópico “2.7 Tempo e previdência”. Em relação aos benefícios do INSS concedidos no estado, importa frisar que há significativa variação nos números de um ano para outro, o que indica que muitos desses benefícios são apenas temporários, como: auxílio-doença, salário-maternidade etc. Em 2001, foram 169 mil benefícios concedidos, com uma média de R\$ 203⁸⁵.

Em 2000, o orçamento estadual não ultrapassava os R\$ 4 bilhões, sendo o principal setor gerador de receita via Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) a indústria, com quase 60% do total, seguido pelo setor de serviços. O setor agropecuário praticamente não gerava receita para o estado (0,1%). Do total arrecadado em 2000, 38,5% foram gastos com pagamento de pessoal e encargos sociais. Em relação à questão de saúde pública, em 2001, menos de 20% dos domicílios possuíam esgotamento sanitário. Apesar dos dados apresentados serem ainda alarmantes, havia melhoria. Nesse sentido, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do estado teve um salto considerável, passando para 0,699; apesar de que ainda estava longe do ideal.

Sobre dados específicos relacionados à educação do Ceará, o ano de 1999 contou com 94,9% de crianças de 7 a 14 anos na escola. Já em 2001, as matrículas para os vários níveis de ensino eram:

Tabela 19 Quantidade de matrículas por nível de ensino da educação básica no Ceará, em milhares 2001

Nível	Pré-escola	Fundamental	Médio
Matrículas	285	1.751	370

Fonte: Anuário Estatístico do Ceará 2002/2003.

Cerca de 2,4 milhões de pessoas frequentavam a escola básica no Ceará. Em comparação com dados de 1985, o ensino primário/fundamental passou de 814 mil para 1,75 milhão de alunos, um salto de 115% em 16 anos. Vale salientar o número de matrículas na pré-escola, praticamente inexistentes na década de 1980. Em relação aos docentes da rede estadual, os dados são os seguintes:

⁸⁵ Salário mínimo vigente a partir de abril de 2001: R\$ 180,00.

Tabela 20 - Funções docentes somente na rede estadual do Ceará em anos de referência

Ano	1985	2001
Quantidade de docentes	13.538	23.917

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil – 1986 e Anuário Estatístico do Ceará 2002/2003.

Esses dados ajudam no entendimento acerca das dificuldades e dos obstáculos para a escolarização da população cearense. De qualquer forma, os dados sobre educação escolar passavam a ser menos críticos. O Ceará despontava como exemplo para outras unidades da federação, inclusive tendo as primeiras experiências exitosas de municipalização do ensino.

2.3 Educação escolar no Ceará no Século XXI: consolidação, obstáculos e desafios

Para tratar da educação escolar e de questões sociais e econômicas no estado do Ceará a partir do início do século, são analisados dados das edições 2002/2003, 2011 e 2017 do Anuário Estatístico do Ceará, além das edições 2008, 2011, 2015 e 2017 da Sinopse Estatística da Educação Básica, de responsabilidade do MEC.

Como se viu nas seções anteriores, governar um estado como o Ceará se caracteriza como um intenso desafio. Um estado pobre, se comparado aos estados do sul e do sudeste do país – que sempre tiveram atenção especial dos governos –, com uma arrecadação fiscal tímida, além de indicadores sociais de insatisfatórios a regulares, apenas. Apesar disso, as transformações ocorridas na máquina pública desde a Redemocratização contribuíram para a mínima racionalidade dos serviços prestados à população, o que certamente não eliminou práticas clientelistas, mas as fez retroceder em parte. As ações locais e nacionais contribuíram para que estados e municípios percebessem seus objetivos no setor educacional com mais clareza, o que foi facilitado pela articulação entre esses níveis administrativos.

Nesse sentido, em 2001, 27% das pessoas, no Ceará, não eram alfabetizadas ainda. Em 2015, ainda persistia no estado a infâmia de um alto índice de pessoas não alfabetizadas, mas com uma quantidade relativa menor: 17%, o que está longe de ser considerado satisfatório. Contudo, comparando esse dado com os anos de estudo de pessoas com dez anos ou mais de idade, é possível realizar análise mais profunda sobre o cenário, a saber: em 2001, apenas 25% das pessoas tinham oito ou mais anos de estudos. Já em 2015, eram quase 48% as pessoas com oito ou mais anos de estudo. Dessa forma, além da queda – ainda insatisfatória – na quantidade de pessoas não alfabetizadas, houve também o aumento dos anos de estudo entre a população alfabetizada. Ademais, a taxa de distorção idade/série caiu de incríveis 82%, em 2001, para

19,5%, em 2016, praticamente invertendo-se, o que significa que cada vez mais as pessoas estão não apenas frequentando a escola, mas, também e principalmente, concluindo os níveis de ensino ao progredirem de séries.

Em relação à taxa de escolarização, o ensino fundamental tem os melhores resultados, como era de se prever, visto que apenas esse nível de ensino era obrigatório, até 2013⁸⁶. Assim, em 2001, o estado do Ceará possuía uma taxa de escolarização líquida⁸⁷ no ensino fundamental de 95,84%, bem diferente da taxa em 1963, que estava abaixo de 50%. Essa taxa ficou na média de 95% até por volta de 2010. Depois, começou a cair, atingindo 89,6%, em 2015. Isso provavelmente se explica pela crise econômica que acometeu o país na segunda década do século XXI, havendo menos recursos para a educação, e também havendo mais urgência das famílias em terem seus filhos trabalhando, mesmo que informalmente, para de garantirem a sobrevivência.

No ensino médio, em 2001, a taxa de escolarização líquida era de apenas 24,4%. Em 2015, passou para 54,2%. Esse aumento provavelmente tem relação com a política de universalização e, a partir de 2013, de obrigatoriedade do ensino médio. Outro fator importante para o crescimento da taxa de escolarização nesse nível de ensino foi a aprovação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), em 2006, substituindo o Fundef, que garantiu financiamento diferenciado para todos os níveis de ensino da educação básica. Isso é corroborado pela taxa de escolarização líquida na educação infantil, também beneficiada por aquele Fundo, que passou de 35%, em 2001, para 50%, em 2015.

Sobre a universalização da educação básica, foi principalmente devido à promulgação do Fundeb que três modalidades de ensino puderam se expandir no Ceará: o ensino fundamental em tempo integral, o médio em tempo integral e o ensino médio integrado à educação profissional. Importa destacar que essas modalidades contaram com o teto de financiamento do Fundo em praticamente todos os anos, entre 2007 e 2014 (GOUVEIA; SOUZA, 2015, p. 58). Esse teto tem relação com o “fator de ponderação” atribuído anualmente a cada modalidade de ensino. Esse fator pode variar de 0,7 a 1,3 do valor-aluno estabelecido também anualmente. Os fatores de ponderação do ensino médio em tempo integral e do ensino médio profissionalizante sempre foram o teto, 1,30. Já o ensino fundamental em tempo integral cresceu de 1,25 a 1,30.

⁸⁶ Conferir Lei Nº 12.796/13.

⁸⁷ A taxa de escolarização líquida diz respeito à população ideal para a qual a oferta de ensino fundamental deve ocorrer, isto é, crianças de 7 a 14 anos. Dessa forma, quando se diz que havia 95,84% de escolarização líquida, se está dizendo que essa porcentagem do total de crianças de 7 a 14 anos estavam na escola.

No Ceará, as políticas de expansão dessas modalidades de ensino se iniciaram principalmente a partir da eleição do governador Cid Gomes (PSB), que criou as Escolas Estaduais de Educação Profissional (EEEPs)⁸⁸, em 2008. Essas escolas, inspiradas em uma experiência pernambucana, integram ensino médio e educação profissional em nove aulas diárias e 45 aulas semanais, caracterizando o tempo integral. Os alunos têm três refeições na escola e, além de terem aulas de disciplinas curriculares, aprendem também uma profissão pré-estabelecida pela Seduc, em consulta de mercado. Em 2018, a rede estadual contava com 117 EEEPs.

Isso só foi possível devido a um Programa federal nomeado Brasil Profissionalizado, criado por Decreto presidencial em 2007, e que visava ampliar as matrículas do ensino técnico de nível médio no país, por meio, principalmente, de assistência financeira da União. Isso possibilitou a construção de dezenas de escolas profissionalizantes no Ceará, além de adaptação de outras dezenas já existentes. Para garantir o funcionamento dessas escolas durante a crise econômica que atingiu o país a partir de 2014, o governo estadual necessitou direcionar verbas específicas do Fundo Estadual de Combate à Pobreza (Fecop). Esse fundo foi criado em 2003, por meio da Lei Complementar Nº 37, mas não previa gastos em educação, o que mudou em 2013, quando a Lei Complementar Nº 126 alterou aquela e incluiu que “os recursos [...] também poderão ser utilizados em ações voltadas à Educação Profissional e outras modalidades de preparação para o trabalho integrados ao Ensino Médio”.

Em 2016, o sucessor de Cid Gomes, Camilo Santana, criou as Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral (EEMTIs)⁸⁹. Essas escolas se assemelham às EEEPs, mas não ofertam curso profissionalizante. Em compensação, oferecem disciplinas não curriculares, as chamadas aulas eletivas, que podem ofertar os mais variados conteúdos⁹⁰. Em 2018, a rede estadual contava com 111 EEMTIs. Assim, os dados relacionados a essas modalidades no estado são significativos, a saber:

⁸⁸ A Lei Nº 14.273/2008 criou as EEEPs no Ceará “Para garantir a necessária articulação entre a escola e o trabalho, o ensino médio integrado à educação profissional a ser oferecido nas Escolas Estaduais de Educação Profissional – EEEP, terá jornada de tempo integral”.

⁸⁹ Em 2017, foi aprovada a Lei Nº 16.287, de 20 de julho, que “institui a política de ensino médio em tempo integral no âmbito da rede estadual de ensino do Ceará”. O objetivo da lei é “a progressiva adequação das escolas já em funcionamento, ou que vierem a ser criadas, para a oferta de Ensino Médio em Tempo Integral, com 45 horas semanais”.

⁹⁰ Cada turma tem 10 horas-aula semanais de “Tempo Eletivo”, as chamadas disciplinas eletivas, além de mais 5 horas-aula reservadas para a parte diversificada do currículo. Em documento de 2018, o Catálogo de Atividades Eletivas, que “objetiva uma uniformização pedagógica relacionada à oferta de componentes da parte flexível”, a Seduc disponibiliza 263 ementas de disciplinas eletivas que poderiam ser ofertadas nas escolas. Todavia, o documento informa que os professores podem ofertar outras disciplinas não contempladas pelo catálogo.

Tabela 21 - Quantidade absoluta e relativa de matrículas em escolas de tempo integral, no Ceará e no Brasil, em anos de referência⁹¹

	2011		2017	
	Brasil (Absoluto e relativo)	Ceará (Absoluto e relativo)	Brasil (Absoluto e relativo)	Ceará (Absoluto e relativo)
EF Anos iniciais em tempo integral	1.134.165 100%	74.742 6,6%	2.351.410 100%	210.653 8,9%
EF Anos finais em tempo integral	621.893 100%	54.202 8,7%	1.442.575 100%	153.387 10,6%
EM em tempo integral	231.530 100%	28.229 12,2%	624.109 100%	62.984 10,1%
Total	1.987.588 100%	157.173 7,9%	4.418.094 100%	427.024 9,6%

Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica 2011 e 2017.

Como se pode apreender da análise da tabela, desde 2011, o estado do Ceará sempre conta com valores relativos significativos de oferta de ensino em tempo integral, variando de 6,6% a 12,2%. As matrículas absolutas, em 2017, cresceram em todos os níveis de ensino. Porém, o percentual do Ensino Médio caiu de 12,2% para 10,1%, o que não pode ser considerado algo insatisfatório, visto que o financiamento diferenciado beneficiou todas as 27 unidades da federação, fazendo crescer as matrículas em todo o país. Assim, em 2011, no Ceará, cerca de 157 mil crianças e adolescentes estudavam em tempo integral, 7,9% do total de matrículas do país. Em 2017, esse número foi de 426 mil alunos, quase três vezes maior, representando 9,6% do total de matrículas no Brasil.

Em relação ao Ensino Médio integrado à Educação Profissional no estado do Ceará, os dados também são relevantes:

⁹¹ Os dados referentes ao EM em tempo integral no estado do Ceará são somente da dependência administrativa estadual. Os demais dados são referentes a todas as dependências administrativas. O documento de 2011 foi o primeiro a apresentar dados sobre ensino em tempo integral.

Tabela 22 - Quantidade absoluta e relativa de matrículas em escolas Ensino Médio integrado à Educação Profissional, no Ceará e no Brasil, em anos de referência⁹²

	Brasil		Rede estadual do Ceará	
	Absoluto	%	Absoluto	%
2008	132.519	100	6.410	4,8
2011	257.736	100	23.952	9,3
2015	391.766	100	44.069	11,2
2017	459.526	100	49.894	10,8

Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica 2008, 2011, 2015 e 2017.

A tabela anterior indica que, em relação ao Ensino Médio integrado à Educação Profissional, o Ceará também teve lugar de destaque no cenário nacional. O número absoluto de matrículas foi multiplicado por oito, entre 2008 e 2017. Relativamente em relação ao total de matrículas do país, o salto também foi considerável, saindo de 4,8%, em 2008, para 11,2%, em 2015. Em 2017, houve uma queda de quatro décimos em relação a 2015, passando para 10,8%, mas, assim como em relação ao que ocorreu com o Ensino Médio em Tempo Integral, isso não suprime o destaque do caso cearense nessa modalidade de ensino.

Apesar do aparente sucesso na oferta de vagas em tempo integral, há fatores que indicam a existência de um cenário alarmante na educação cearense. Primeiramente, foi no início do século que o governo decidiu implementar de forma mais evidente a lógica da *accountability* na educação escolar; entendida por meio de três dimensões: a avaliação, a prestação de contas e a responsabilização (AFONSO, 2009).

Para tanto, o Estado passou a adotar as notas em avaliações em larga escala – como o ENEM, o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) e o Spaece – comoadoras de qualidade educacional. Por exemplo, leis foram aprovadas, com o objetivo de que fossem distribuídas premiações a alunos que tivessem bom desempenho naquelas avaliações, assim como a seus professores (PESSOA; SANTOS, 2020).

Como forma de prestação de contas, várias escolas passaram a adotar o *marketing* escolar (VIEIRA; VIDAL; GALVÃO, 2016), isto é, trata-se da adoção, por parte de escolas públicas, de uma prática comum há anos em escolas privadas: a divulgação de resultados considerados positivos da instituição, principalmente aprovação de alunos no ensino superior.

⁹² Os dados referentes ao estado do Ceará são somente da dependência administrativa estadual.

Uma prática que se tornou corriqueira foi a divulgação por meio de cartazes na fachada da escola ou espalhados pelo bairro do estabelecimento. As autoras indicam que o *marketing* escolar pode servir tanto para o gestor alavancar resultados escolares como uma forma de disputar alunos com outros estabelecimentos (VIEIRA; VIDAL; GALVÃO, 2016, p. 180). O governo também divulga aprovações e outros resultados considerados positivos em *sites* na internet ou em propagandas oficiais na TV, no rádio ou em outros veículos de comunicação.

Ademais, as escolas que possuem melhor desempenho geralmente realizam algum tipo de seleção de seu alunado, conforme indicam Haguette e Pessoa (2015), o que contribui para que se perpetuem como “boas” instituições de ensino. O efeito perverso disso é que as demais escolas, as “ruins”, ficam presas em um círculo vicioso difícil de ser interrompido. Não à toa, os autores concluem que existem dois padrões de qualidade na rede de ensino estadual do Ceará.

Por fim, fechando o ciclo da *accountability*, como forma de responsabilização, o governo distribui prêmios e punições aos diversos agentes envolvidos na educação escolar cearense, a partir de seu desempenho nas avaliações. Há bonificações pecuniárias a profissionais de escolas com bom desempenho, o que equivale ao 14º salário anual⁹³. Ademais, no processo de promoção funcional dos professores existe uma competição interna em que apenas 60% dos aptos conseguem ascender, recebendo um reajuste de 5% no vencimento. Um dos aspectos considerados no processo é exatamente o desempenho dos alunos de cada professor nas avaliações em larga escala.

A lógica da *accountability* adotada pelo governo estadual do Ceará acaba gerando um efeito perverso. Como destacam Souza e Oliveira (2003, p. 875), “a avaliação [acrescida da prestação de contas e da responsabilização] torna-se então um mecanismo indutor de excelência e, como desdobramento, naturaliza-se a desigualdade”. Dessa forma, os dois padrões de qualidade destacados por Haguette e Pessoa (2015) se tornam parte da realidade educacional do Ceará.

Dito isso, outro ponto importante sobre o período analisado é a formação dos docentes, que se transformou em relação ao que existia em 2001:

⁹³ A Lei Nº 14.484, de 08 de outubro de 2009, institui o Prêmio Aprender Pra Valer que “consiste na premiação do quadro funcional de todas as escolas que alcançarem as metas anuais de evolução da aprendizagem dos alunos do ensino médio, definidas pela Secretaria da Educação do Estado do Ceará – Seduc, tendo por referência os resultados do Sistema Permanente de Avaliação da Educação Básica do Ceará – Spaeece”.

Tabela 23 - Porcentagem de docentes com ensino superior em três níveis de ensino do Ceará 2001 e 2016

	Ceará 2001	Brasil 2001	Ceará 2016	Brasil 2016
Creche e Pré-Escolar/ Educ. Infantil	17,8%	22,3%	71,1%	65,8%
Ensino Fundamental	40,6%	50,2%	86,6%	79,6%
Ensino Médio	87,3%	88,8%	98,7	93,2%
Total	42,1%	53,9%	85,5%	79,3%

Fonte: Anuários Estatísticos do Ceará 2002/2003 e 2017; Sinopse Estatística da Educação Básica 2016.

A tabela indica um crescimento geométrico na formação dos docentes, em um intervalo de 15 anos, com destaque para os níveis Infantil e Fundamental, que tiveram a porcentagem de pessoas com formação universitária multiplicada por quatro e por dois, respectivamente. Além disso, em relação aos professores sem formação no ensino superior, praticamente 100% possuíam formação em ensino médio.

Segundo Tardif (2013), a profissionalização docente por meio da formação em ensino superior dominou o discurso acerca da educação internacional, desde os anos 1980, iniciando-se nos Estados Unidos da América (EUA).

Para as autoridades políticas e os responsáveis pela educação de inúmeros países, trata-se portanto hoje de fazer com que o ensino passe do estatuto de ofício para o de profissão de nível equivalente – intelectual e estatutariamente – ao que ocupam profissões as mais bem estabelecidas como a medicina, o direito e a engenharia (TARDIF, 2013, p. 552).

Nesse sentido, o estado do Ceará logrou êxito na profissionalização, tendo passado a média nacional nos últimos 20 anos. Mas essa profissionalização veio acompanhada de outros fenômenos, como a redução e a supressão de direitos, conforme é discutido ao final desta seção.

Os dados mais recentes de matrícula na educação básica do Ceará são os seguintes:

Tabela 24 - Quantidade de matrículas por nível de ensino da educação básica no Ceará, em milhares - 2016

Nível	Infantil	Fundamental	Médio
Matrículas	386	1.248	388

Fonte: Anuário Estatístico do Ceará 2017.

Cerca de 2,4 milhões de pessoas frequentavam a escola básica no Ceará. Em comparação com dados de 2001, a educação infantil aumentou seu contingente em 100 mil

crianças. Já o ensino fundamental diminuiu de 1,75 milhão para 1,25 milhão de alunos. Esse nível de ensino sofreu um enorme revés nas matrículas, com uma queda de quase 29%, mas a taxa de escolarização caiu bem menos, passando de 95,8% para 89,6%. Trata-se, por óbvio, de uma tragédia educacional, pois mais de 100 mil crianças de 7 a 14 anos estão fora da escola. Ademais, uma explicação para a redução de 500 mil matrículas no ensino fundamental é que houve correção de fluxo no intervalo analisado, ou seja, mais pessoas concluíram esse nível. Em relação ao ensino médio, a quantidade absoluta variou pouco para mais, porém a taxa de escolarização aumentou significativamente, passando de 24,4% (em 2001) para 54,2% (em 2015)⁹⁴.

Esse é um cenário aproximado da educação escolar no Ceará, no século XXI. A seguir, são analisados os editais de todos os concursos para professor da rede estadual, ocorridos entre 1986 e 2018, a fim de que sejam identificadas as transformações na cobrança dos documentos em relação aos candidatos a uma vaga no magistério estadual.

2.4 Concursos para profissionais do magistério da Educação Básica no Ceará

A exigência de concurso público de provas e títulos para o preenchimento de vagas no serviço público geral é citada nas últimas três Constituições Federais (1946, 1967 e 1988), mas só foi fortalecida após a promulgação da última, conforme os dados comprovam a seguir.

O primeiro concurso público para professor da rede estadual do Ceará ocorreu em 1986, por meio do Edital Nº 08, de maio de 1986, para provimento de cargos de professor e de especialista em educação⁹⁵. Os cargos eram de 20 horas semanais. O concurso teve 3 fases com provas: de títulos, escrita e didática ou prática. Não havia previsão de recurso contra os resultados. O edital ainda tinha como anexo um quadro com as carências de escolas de 1º e 2º Graus⁹⁶.

⁹⁴ O dado mais recente para taxa de escolarização no ensino médio do Ceará é de 2015. Em relação aos docentes da rede estadual, não é possível comparar dados, pois houve uma mudança na forma de apresentação no Anuário Estatístico do Ceará, passando de funções docentes, no documento 2002/2003, para quantidade de docentes, no documento 2017.

⁹⁵ Alguns dias depois, ainda em maio, foi publicado o Edital Nº 09/86, para cargos de pessoal administrativo das escolas.

⁹⁶ O edital não deixa claro se o concurso iria preencher todas as carências nem cita classificáveis.

Imagem 12 - Parte introdutória do Edital N° 08/86 para o provimento de cargos de professor e especialista em educação

Estado do Ceará
Secretaria de Educação
Superintendência de Recursos Humanos - SUPREH
CONCURSO PÚBLICO
PROVIMENTO DE CARGOS DE PROFESSOR E ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO
EDITAL Nº 08/86

A Comissão de que trata o Ato Governamental, datado de 31 de março de 1986, publicado no D.O. do Estado de 03 de abril de 1986, torna público para conhecimento dos interessados, que estarão abertas as inscrições do Concurso Público para provimento de cargos de Professor e Especialista em Educação, observado o artigo 90 do Estatuto do Magistério Oficial do Estado do Ceará.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

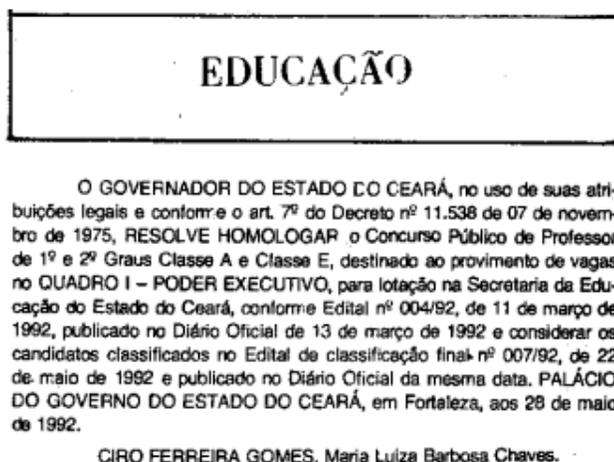
No Diário Oficial de 16 de setembro de 1986, foi publicada notícia sobre os concursos, que teriam suas provas realizadas em 05 e em 12 de outubro daquele ano. A nota falava sobre a entrega da documentação aos candidatos para poderem realizar a prova, além de informar o número de inscritos: 26.785 disputariam as vagas para professor, enquanto 32.085 concorreriam para cargos administrativos. Tudo leva a crer que as provas foram realizadas. Contudo, a pesquisa documental indica que os resultados dos certames nunca foram divulgados, assim como não houve convocados para assumir os cargos⁹⁷. Na dissertação de Bezerra (1996), o primeiro secretário de educação de Tasso, Paulo Elpídio, fala em entrevista ao autor sobre concursos, o que indica que, de fato, não houve homologação e nomeação dos aprovados. O autor comenta a fala do secretário: “a homologação dos concursos já realizados [antes da gestão Tasso] e a efetivação de professores selecionados que o governo se recusava a reconhecer por, segundo Paulo Elpídio, desconfiar da lisura dos mesmos” (BEZERRA, 1996, p. 195).

Sabendo disso, o primeiro concurso válido – isto é, que contou com aprovados e nomeados – para professor da rede estadual do Ceará ocorreu em 1992, por meio do Edital N° 04/92. Foram ofertadas 604 (seiscentas e quatro) vagas. Uma parte significativa das quais – 25% – era destinada a professores sem formação em ensino superior, cargos chamados de Classe A, que iriam lecionar no nível pré-escolar e no 1º Grau, da 1ª à 4ª série, necessitando apenas ser formado no Ensino Médio Normal. Um dado importante é referente à exigência de licenciatura plena para as disciplinas curriculares de 1º Grau, da 5ª à 8ª série, e 2º Grau, cargos

⁹⁷ Foi realizado pedido de informação à Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará acerca do resultado do concurso de 1986, mas não houve resposta.

chamados de Classe E, o que só seria obrigatório quatro anos depois, com a aprovação da LDB de 1996. Havia vagas para as disciplinas de Educação Artística (20), Música (10) e Filosofia (06), podendo ser considerado algo inovador. Além disso, havia vagas disponíveis para disciplina de cursos profissionalizantes, tais como: Enfermagem, Nutrição, Administração, Psicologia etc. A carga horária prevista era de 40 horas semanais. O edital também previa os valores dos vencimentos, sendo detalhado na Tabela 26, adiante.

Imagem 13 - Homologação do concurso público para professor, ocorrido em 1992



Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O certame contou com duas fases: prova escrita com questões de múltipla escolha e prova de títulos. A prova escrita valia de 0 a 100 pontos e a nota mínima para classificação era 50 pontos. A prova de títulos para a Classe A considerava licenciatura curta, licenciatura plena e especialização. Já para a Classe E poderiam ser especialização, mestrado e doutorado. O edital previa recurso do candidato contra o resultado. Diferentemente do certame de 1986, o de 1992 divulgou resultado, que foi homologado e, em seguida, houve convocação dos aprovados.

O segundo concurso válido para professor ocorreu em 1997. Não foi um evento ordinário, mas sim algo histórico e de grande relevância: foi realizado Concurso Único de Professores organizado pela rede estadual e por 124 municípios.

Imagem 14 - Parte introdutória do Edital N° 03/97 referente ao Concurso Público Único entre governo estadual e 124 prefeituras do Ceará



EDITAL N° 03/97

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, Senhor TASSO RIBEIRO JEREISSATI, SECRETÁRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DO CEARÁ, Senhor ANTENOR MANOEL NASPOLINI e os PREFEITOS MUNICIPAIS que a este subscrevem, no uso de suas atribuições legais, tomam público a abertura de Inscrição ao **Concurso Público Único de Provas e Títulos**, a se realizar de acordo com as normas contidas neste Edital, sob a supervisão da Secretaria da Administração do Estado, destinado ao provimento de cargos vagos de Professor da Rede Estadual e das Redes Municipais de ensino e os que vierem a vagar ou forem criados no prazo de validade do concurso, conforme discriminado nos anexos integrantes deste Edital.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O Edital N° 03 da Secretaria de Educação Básica, de junho de 1997, tinha especificações claras e objetivas sobre o certame, além de prever recursos dos candidatos, lista de classificáveis, reserva de vagas para pessoas com deficiência etc. Foram ofertadas 4.400 vagas apenas para a rede estadual, além das vagas para as redes municipais (sem quantidade definida). Como havia vagas para professor de Educação Infantil e de Ensino Fundamental, ainda havia a possibilidade de se ingressar no serviço público sem o requisito da licenciatura plena ou outra formação de ensino superior (para o caso de professor polivalente, nas redes municipais, ou para professor da disciplina “Relações humanas e ensino religioso”, nas redes estadual e municipais). Outro ponto interessante: assim como ocorreu em 1992, vagas para professor de Educação artística foram ofertadas.

O certame contou com duas fases: a primeira, uma prova escrita com questões de múltipla escolha, e a segunda, uma prova de títulos. A prova escrita contava com três conteúdos: português, didática e a disciplina específica do candidato, no caso de professor de disciplina específica, ou conhecimentos gerais/ atualidades, no caso de professor polivalente (da 1ª à 4ª série e telensino). Cada prova valia 100 pontos e o candidato só seria habilitado para a próxima fase se obtivesse o mínimo de 50 pontos em cada. Uma curiosidade sobre a prova de títulos: não havia previsão de pontuação para diplomas de cursos de mestrado ou de doutorado, como é comum no período pós-LDB de 1996 e como ocorreu em 1992. Apenas havia pontuação para

curso de capacitação com carga horária mínima de 40h (cinco pontos) ou 120h (oito pontos), experiência no magistério (até sete pontos) e especialização e/ou aperfeiçoamento na área (dez pontos), perfazendo um total de 30 pontos, nota máxima para essa fase.

A carga horária do docente seria de 20h ou 40h semanais. O salário referente a 40h semanais para a classe Professor pleno I, a primeira classe com exigência de licenciatura plena, referência 13, era de R\$ 444,51⁹⁸, além de gratificações de 40% de Regência de classe e de 10% de Incentivo profissional sobre o vencimento-base, totalizando R\$ 666,75⁹⁹.

O terceiro concurso válido para profissionais do magistério ocorreu em 2003, regido pelo Edital Nº 04, de 14 de maio, que oferecia 6.488 vagas exclusivamente para Professor pleno I (exigência de licenciatura plena) para 20h ou 40h semanais, com vencimento-base de R\$ 577,24, mais 40% e 10% de gratificações, as mesmas previstas no edital de 1997, totalizando R\$ 865,86¹⁰⁰. O certame contava novamente com duas fases, as mesmas realizadas em 1997, apesar de a pontuação mínima para habilitação para a segunda fase ter aumentado para 60% do total. Em relação à prova de títulos, os diplomas de mestrado e doutorado eram considerados para a pontuação do candidato.

Na gestão Cid Gomes (2007-2014), houve mais dois concursos para professor da educação básica. O edital Nº 03, de 21 de agosto de 2009, previa a oferta de 4.000 vagas novamente para a classe Professor pleno I, mas, diferentemente dos outros certames, este contou com quatro fases: provas objetivas, prova prática (aula), curso de capacitação profissional (semipresencial de 180h) e prova de títulos, em que as três primeiras eram eliminatórias. Novamente, a carga horária poderia ser de 20h ou 40h semanais, em que o vencimento-base para 40h, segundo a Lei Nº 14.431/2009, seria de R\$ 1.206,96¹⁰¹. O salário total, considerando a gratificação de 10% de Regência de classe, era de R\$ 1.327,66.

O quinto concurso ocorreu em 2013, por meio do edital Nº 07, de 06 de junho, que ofertou 3.000 vagas para Professor pleno I, com vencimento-base de R\$ 1.613,56 e

⁹⁸ O salário mínimo era de R\$ 120,00, a partir de maio de 1997, logo, o vencimento-base correspondia a 3,7 salários mínimos.

⁹⁹ O salário total do Professor pleno I correspondia a 5,55 salários mínimos, em 1997.

¹⁰⁰ O salário mínimo vigente a partir de 01 de abril de 2003 era de R\$ 240,00, logo, o vencimento-base previsto no concurso era o equivalente a 2,4 salários mínimos. Já o salário total equivalia a 3,6 salários mínimos. Há significativa desvalorização salarial em 2003 se comparado com o ano de 1997. O concurso de 2003 foi o primeiro realizado após o governo ter tornado o câmbio flexível no país, em 1999. Assim, é realizada comparação dos salários iniciais em dólar, sempre considerando o valor de compra da moeda estadunidense no primeiro dia útil do mês em que o edital do concurso foi lançado. Segundo dados do Banco Central do Brasil, em maio de 2003, o dólar valia R\$ 2,91. Dessa forma, o vencimento-base inicial ofertado aos docentes era de aproximadamente US\$ 198. Já o salário com gratificações ficava em torno de US\$ 297.

¹⁰¹ O salário mínimo em 2009 foi de R\$ 465,00, logo, o vencimento-base para o aprovado seria de cerca de 2,6 salários mínimos. A comparação em dólar, considerando o valor de R\$1,83 ante a moeda estadunidense, indica que o vencimento-base valia US\$ 659, chegando a US\$ 725 com a única gratificação não extinta.

remuneração total de R\$ 2.444,92¹⁰² para uma carga horária de 40h semanais. Esse certame contou com três fases, tendo sido a fase de curso de capacitação profissional, constante no concurso anterior, suprimida. Uma novidade nesse certame: pela primeira vez, eram ofertadas vagas, no total de dez, para professor de Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Em 2018, o sexto concurso para docente foi realizado. Dessa vez, 2.500 vagas foram ofertadas pelo edital N° 30, de 19 de julho. O salário inicial informado pelo edital para cargo com 40h semanais era de R\$ 3.588,27. Entretanto, analisando as leis citadas no próprio edital e consultando o *site* do Sindicato APEOC, que representa os professores estaduais, descobriu-se que a remuneração total, em julho de 2018, para o primeiro nível com exigência de licenciatura plena era de R\$ 3.456,18, tendo como vencimento-base a quantia de R\$ 2.470,02¹⁰³. O certame contava com as mesmas três fases que o realizado em 2013. Mais dez vagas de professor de Libras foram ofertadas.

Tabela 25 - Informações sobre os seis concursos públicos válidos para professor da rede estadual do Ceará

Ano	Quantidade de vagas	Exigência apenas de Lic. Plena	Quantidade de fases	Vagas para pessoas com deficiência	Vagas para Professor de Libras
1992	604	Não	2	Não	Não
1997	4.400	Não	2	Sim	Não
2003	6.488	Sim	2	Sim	Não
2009	4.000	Sim	4	Sim	Não
2013	3.000	Sim	3	Sim	Sim
2018	2.500	Sim	3	Sim	Sim

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O total de vagas ofertadas por todos os concursos passa de 20 mil, sem considerar os classificáveis que acabaram sendo nomeados, como aconteceu principalmente no concurso de 2013, quando praticamente todos foram nomeados com a justificativa de carência definitiva. Um ponto importante e de relevância é a previsão de vagas para pessoas com deficiência em cinco das seis edições. Por fim, os dois últimos editais previram vagas para professores de

¹⁰² O salário mínimo vigente naquele ano era de R\$ 678, logo, o vencimento-base correspondia a 2,38 salários e a remuneração total representava 3,6 salários, o que representava, respectivamente, US\$ 757 e US\$ 1.147, considerando o valor de compra da moeda estadunidense de R\$ 2,13.

¹⁰³ O salário mínimo vigente naquele ano era de R\$ 954, logo, o vencimento-base representava 2,59 salários, enquanto a remuneração total era o equivalente a 3,75 salários. Em dólar, considerando o valor de compra por R\$ 3,90, aqueles valores se aproximam de US\$ 633 e US\$ 886, respectivamente. Houve forte desvalorização na comparação em dólar em relação ao concurso de 2013, devido à crise financeira experimentada pelo Brasil, a partir principalmente de 2014, o que contribuiu para a forte alta da moeda estadunidense.

Libras, o que contribui para a inclusão de pessoas surdas. A seguir, tabela comparativa de informações sobre remuneração referentes aos seis concursos públicos:

Tabela 26 - Comparação entre vencimentos-base e remunerações totais ofertadas em Cruzeiro (Cr\$), certame de 1992, ou real (R\$), demais certames, e em dólar (US\$) em editais de concurso para professor do Ceará, além da inflação em anos de referência

Ano	Inflação no período (%) ¹⁰⁴	Vencimento-base para 40h			Remuneração total para 40h				
		Valor (Cr\$ ou R\$)	Aumento relativo (%)	Quantidade de salários mínimos	Valor (US\$)	Valor (Cr\$ ou R\$)	Aumento relativo (%)	Quantidade de salários mínimos	Valor (US\$)
1992 ¹⁰⁵	-	305.660	-	3,2	-	427.924	-	4,45	-
1997	-	444,51	-	3,7	-	666,75	-	5,55	-
2003	61	577,24	30	2,4	198	865,86	30	3,6	297
2009	117	1.206	171	2,6	659	1.327	99	2,85	725
2013	172	1.613	263	2,38	757	2.444	266	3,6	1.147
2018	268	2.470	456	2,59	633	3.456	419	3,75	886

Fonte: Editais Nº 04/1992, Nº 03/1997, Nº 04/2003, Nº 03/2009, Nº 07/2013 e Nº 30/2018 Seduc-CE, Banco Central do Brasil e Sindicato APEOC.

A leitura da Tabela 26 indica que houve aumento salarial progressivo para os docentes entre 1997 e 2018¹⁰⁶, passando o vencimento-base de R\$ 444, em 1997, para R\$ 2.470, em 2018. Aumento de 456%, no período. O mesmo ocorreu com a remuneração total, que teve aumento de 419%, no mesmo intervalo. Importa ressaltar a descontinuidade da remuneração total em relação ao vencimento-base em 2009: enquanto este teve aumento de 171%, aquele ficou em 99%, se comparados com os valores de 1997. Isso se deve à extinção e à redução de várias gratificações, em 2009, conforme é apresentado no tópico “2.6 Salários, gratificações, carga horária e outros direitos dos docentes cearenses”.

Em 2013, os valores de vencimento-base e de remuneração total voltam a ficar equivalentes, sendo atribuído a dois fatores: à implementação do Piso Salarial Nacional do

¹⁰⁴ Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC).

¹⁰⁵ Para o certame de 1992, foi considerado o salário mínimo estabelecido em janeiro daquele ano. O edital foi publicado em março. O salário mínimo teve outro reajuste em maio daquele ano. Importa ressaltar que a inflação naquele período estava fora de controle e os reajustes salariais necessitavam ocorrer constantemente para evitar a perda de poder de compra da população. O reajuste de maio foi de cerca de 140%. Todavia, existe grande dificuldade em estabelecer um parâmetro de comparação razoável no período, visto que o processo inflacionário “corroía” os salários dos trabalhadores rapidamente. Segundo o IBGE, a inflação em 1992, medida por meio do INPC, foi de 1.149%.

¹⁰⁶ O ano de 1992 foi desconsiderado devido à impossibilidade de comparação entre as moedas Cruzeiro e Real, além de não haver dados de conversão de Cruzeiro para Dólar no site do Banco Central.

Magistério, que, no Ceará, ocorreu em 2011, e à criação de uma nova gratificação, a Parcela Variável de Redistribuição (PVR), implementada após a greve de 2011 da categoria docente, o que é discutido em tópico 2.6. Em 2018, apesar do aumento significativo em Real dos valores pagos, em relação ao ano de 2013, na comparação em dólar, há significativo descenso entre os anos de referência, provocado pela crise financeira que assolou o país, principalmente a partir de 2014, elevando o valor da moeda estadunidense.

Esses são alguns dados importantes acerca dos concursos públicos para docente efetivo. Isso certamente contribuirá para a análise da organização do trabalho desses profissionais, visto que o cargo efetivo possui diferenciais significativos em relação ao cargo temporário, sendo melhor abordado no tópico a seguir.

2.5 Docentes e docentes: a complexa diferenciação entre professores efetivos e temporários

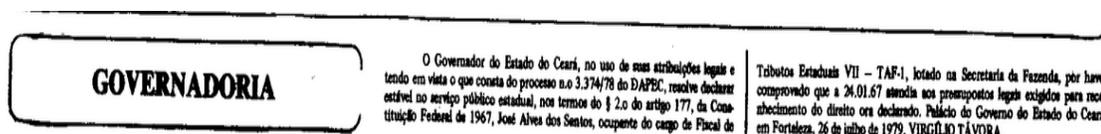
O debate acerca da forma de contratação de pessoal no serviço público não é novo. Pelo menos as três últimas Constituições Federais destacam a ferramenta do concurso público como forma de entrada no funcionalismo. Todavia, essa não era uma prática comum até a promulgação da Constituição de 1988. Porém, nem com esse documento as dificuldades foram encerradas.

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Ceará, de 1954, já previa a necessidade de concurso para o provimento de cargo público (*Cf.* Art. 21 a Art. 25). Contudo, o próprio documento abria margem para desvios, visto que dava direito a estabilidade a quem não realizasse concurso, a saber: “Art. 90 – O funcionário ocupante de cargo de provimento efetivo adquire estabilidade depois de: [...] II – cinco anos de exercício, quando nomeado em caráter efetivo sem concurso”. A realização de concurso nessa época era algo raro, logo, deduz-se que a efetivação de temporários era uma prática corriqueira.

Com a outorga da Constituição Federal de 1967, muitas incertezas sobre o assunto foram sanadas, pelo menos em tese, visto que o documento deixava claro, em seu Art. 95, § 1º, que “a nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos”. Ademais, essa Constituição proibiu a prática da efetivação ou do ganho de estabilidade para quem não prestasse concurso público (Art. 99, § 1º), ato que era permitido pela lei cearense de 1954. Apesar disso, o documento federal beneficiou quem já ocupava cargos antes de sua publicação (Art. 177, § 2º): “São estáveis os atuais servidores da União, dos Estados e dos Municípios, da Administração centralizada ou autárquica, que, à data da

promulgação desta Constituição, contem, pelo menos, cinco anos de serviço público”. Vários casos de estabilidade baseados nessa regra ocorreram no serviço público estadual do Ceará, conforme indica o exemplo abaixo:

Imagem 15 - Ato do governador concedendo estabilidade no serviço público estadual a servidor beneficiado pelo Art. 177 da Constituição Federal de 1967, publicado em DOE de 1979



Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Assim, o novo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Ceará, de 1968, que substituiu o de 1954, já não previa estabilidade para quem não prestasse concurso público. Por outro lado, o documento dizia que “os servidores admitidos para obras ou contratados para funções de natureza técnica ou especializada reger-se-ão pela legislação trabalhista”, isto é, seriam contratados pela modalidade de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 1971, a Lei Federal Nº 5.692 foi publicada, passando a reger a educação básica nacional. O documento destacava, em seu Art. 34, que “a admissão de professores e especialistas no ensino oficial de 1º e 2º Graus far-se-á por concurso público de provas e títulos”.

Sabendo disso, em maio de 1974, é publicado o Estatuto do Magistério Oficial do Estado, que faz referência direta à lei federal de 1971 em seu Art. 1º. O novo Estatuto cita – sem especificar – uma diferenciação entre professores: no capítulo sobre regime de trabalho, o documento indica, em seu Art. 43, que há duas modalidades para os “profissionais do magistério”. No entanto, no mesmo capítulo, no Art. 48, está escrito que “aplica-se ao professor contratado o regime de trabalho constante deste capítulo e, no que couber, as demais normas nele estabelecida”. O mesmo ocorre nos Artigos 97 e 100, que chegam a citar pessoal “sob o regime de leis trabalhistas” e, novamente, “pessoal contratado”. Dessa forma, fica claro que o documento prevê pelo menos três tipos de entradas no magistério estadual: o efetivo, o contratado e o sob regime de leis trabalhistas. O Art. 125 é mais claro sobre o tema, ao destacar que:

- Art. 125 - É permitida, na forma da Lei, a contratação de professores e especialistas aos quais competirá:
- I – substituir os titulares legalmente afastados;
 - II – atender a necessidades decorrentes da melhoria e expansão do ensino;

III – executar tarefas de natureza técnica e científica quando o exigirem as necessidades do ensino ou da pesquisa.

Assim, a lei abria uma enorme margem para a contratação de docentes sem a necessidade de concurso, visto que as situações que permitiam esse tipo de ação eram extremamente vagas. Além disso, considerando a enorme defasagem educacional do país na década de 1970, a “expansão do ensino” era o único caminho possível, logo, o inciso II dava o verniz de legalidade às admissões. Considerando ainda que antes da Constituição de 1988 os concursos eram raros, a entrada no serviço público no magistério basicamente ocorreria via contratação.

O documento vai além e efetiva trabalhadores provisórios, conforme consta no Art. 134 e em seu parágrafo único:

Os cargos que integram o Grupo Ocupacional Magistério [MAG] do atual Quadro I – Poder Executivo, na categoria de Quadro Provisório, serão transpostos ou transformados, conforme o caso, para o Grupo Magistério do Quadro Permanente [...] Para efeito do disposto neste artigo consideram-se, também, cargos, os empregos sob contrato e as funções remanescentes das extintas Tabelas Numéricas de Mensalistas [...].

Como se pode perceber, o Estatuto do Magistério, contrariando a Constituição de 1967, efetivou, provavelmente, milhares de ocupantes de cargos provisórios.

Ainda em 1974, foi publicado novo Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Ceará, que substituiu o de 1968, e que é válido até 2020, apesar das várias modificações que já sofreu. Assim como o documento anterior, o atual só previa estabilidade a quem prestasse concurso público.

Apenas cinco anos depois, em 1979, um novo Estatuto do Magistério foi publicado. Novamente, o documento trazia a possibilidade de entrada no serviço público por outro meio que não o concurso público, conforme fica claro no Art. 41, que, assim como no documento de 1974, trata de regime de trabalho e que, curiosamente, possui exatamente a mesma redação do Art. 48, transcrito acima. As curiosidades continuam, visto que o documento de 1979 também aborda a contratação sem concurso e, mais uma vez, o artigo 109 possui a mesma redação do artigo 125 da lei de 1974, transcrito anteriormente.

Mais uma vez, assim como ocorreu com a lei de 1974, há efetivação de trabalhadores contratados, de novo contrariando a Constituição de 1967. Coincidentemente, o texto dos artigos é praticamente o mesmo constante na lei de cinco anos antes.

Para complementar esse cenário destacado no Ceará, foi criada lei em 1980 que, na prática, descartava de vez a necessidade de concurso para a entrada no serviço público. Trata-se da Lei Nº 10.472, de 1980, que “institui o regime jurídico dos servidores públicos em caráter temporário e dá outras providências”. O Art. 1º diz que “além dos funcionários públicos poderá haver na administração pública estadual servidores admitidos em caráter temporário”. O termo “em caráter temporário” era apenas um verniz que tentava acobertar o que o corpo da lei regia: esses trabalhadores tinham basicamente os mesmos direitos dos funcionários estáveis, exceto a estabilidade – que era conquistada pela ausência de concursos públicos. Vários artigos indicam a real situação vivenciada pelos funcionários “temporários”:

Art. 4º - Os servidores admitidos nos termos desta Lei serão obrigatoriamente contribuintes do instituto de Previdência do Estado – IPEC;

Art. 13 – Aplicam-se aos servidores regidos por esta Lei as disposições vigentes para os funcionários públicos civis do Estado relativas a carga horária a ser estabelecida em Regulamento;

Art. 17 – Aplicam-se aos servidores regidos por esta Lei as disposições vigentes para os funcionários públicos civis do Estado relativas a serviço extraordinário, participação em órgão legal de deliberação coletiva, diárias, ajuda de custo, salário-família, salário-esposa e auxílio-funeral.

Art. 18 – Para efeito de aquisição e gozo de férias, aplicam-se aos servidores regidos por esta Lei as disposições vigentes para os funcionários públicos civis do estado;

Art. 20 – Aplicam-se às licenças a que se refere o artigo anterior as normas pertinentes contidas na legislação em vigor para os funcionários públicos civis do Estado;

Art. 21 – O servidor [regido por esta Lei] será aposentado [pelo IPEC]: I – por invalidez; II – compulsoriamente, aos 70 anos de idade; III – voluntariamente, após 35 anos de serviço se do sexo masculino e 30 anos se do sexo feminino.

Art. 37 – No caso de nomeação para cargo público, o tempo de serviço prestado pelos servidores regidos por esta Lei será computado de acordo com a legislação pertinente ao funcionário.

Além disso, a lei destaca que “os atuais servidores admitidos a título precário”, assim como todos os servidores “não estatutários” admitidos até 31 de outubro de 1980, poderiam optar pelo enquadramento na contratação prevista pela nova lei. Ou seja: poderiam regularizar sua situação funcional, com o objetivo de adquirirem os direitos previstos no documento. Como se pode perceber, a referida lei era uma espécie de consolidação do empreguismo como prática de Estado. E não bastava o emprego em si, mas também a grande maioria dos direitos que deveriam ser reservados aos aprovados em concurso, incluindo a aposentadoria e a assistência médica pelo IPEC, conforme previa o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis, de 1974. Outro dado que comprova a equiparação de direitos é a Lei Nº 10.303/1979, que estabeleceu os valores dos vencimentos de docentes efetivos e contratados, conforme indicam as imagens a seguir:

Imagem 16 - Anexo I da Lei N° 10.303/1979 com vencimentos de pessoal efetivo do Grupo Ocupacional Magistério

ANTERIOR	SITUAÇÃO		VENCIMENTOS OU SALÁRIO Cr\$ 1,00
	ATUAL	QUALIFICAÇÃO	
	CARGO/FUNÇÃO	QUALIFICAÇÃO	
01. Prof. Ensino 1.º Grau (Nível F)	Prof. Ens. 1.º Grau	Não diplomado	1.900
02. Prof. Ensino 1.º Grau (Nível O)	Prof. Ens. 1.º Grau	Não diplomado	2.115
03. Prof. Ens. 1.º Grau (Nível M) Prof. Ens. 1.º Grau (Nível O) Prof. Ens. Especializado (Nível P)	Prof. Ens. 1.º Grau	Habilitação específica de 2.º Grau, obtida em 3 anos ou não portador de curso superior, com habilitação de 2.º Grau.	2.500
		Habilitação de 2.º Grau em 4 anos e/ou 3, acrescido de 1 ano de estudos adicionais	3.000
		Formatura em curso superior de graduação de curta duração ou portador de curso superior sem Registro Definitivo e que leccione disciplinas correlatas com a sua formatura	5.000
04. Prof. Ens. 1.º Grau (Nível M) Prof. Ens. 1.º Grau (Nível O) Prof. Ens. Especializado (Nível P) Prof. Ens. 2.º Grau (Nível V) Prof. Ens. 2.º Grau (Nível X) Prof. Ens. 2.º Grau (Nível Y) Prof. Ens. 2.º Grau Contratado (Estabilizado)	Prof. Ensino 1.º e 2.º Graus	Portador de título de Licenciatura Plena e/ou c/Registro Definitivo fornecido pelo MEC. Prof. Ensino 1.º e 2.º Graus	7.500

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Imagem 17 - Anexo III da Lei N° 10.303/1979 com vencimentos de pessoal contratado do Grupo Ocupacional Magistério

ANTERIOR	SITUAÇÃO		SALÁRIO Cr\$ 1,00
	ATUAL	QUALIFICAÇÃO	
	FUNÇÃO	QUALIFICAÇÃO	
01. Monitor Ensino 1.º Grau (Contratado)	Prof. Ens. 1.º Grau	Não diplomado	1.900
02. Prof. Ensino 1.º Grau (Contr.) Prof. Ens. Especializado (Contr.)	Prof. Ens. 1.º Grau	Habilitação específica de 2.º Grau obtida em 3 anos ou não portador de curso superior, com habilitação de 2.º Grau	2.500
		Habilitação de 2.º Grau em 4 anos e/ou 3, acrescido de 1 ano de estudos adicionais	3.000
		Formatura em curso superior de graduação de curta duração ou portador de curso superior sem Registro Definitivo e que leccione disciplinas correlatas com sua formatura	5.000
		Prof. Ens. 1.º e 2.º Graus	Licenciatura Plena e/ou Reg. Definitivo fornecido pelo MEC

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Como se pode perceber, os salários são exatamente os mesmos para as duas modalidades de trabalhadores. Em 1982, foi publicada a Lei N° 10.644, que atribuía novos valores aos vencimentos do pessoal do Poder Executivo estadual. Novamente, o valor da hora-aula do temporário se igualava ao do efetivo, conforme pode ser verificado na imagem abaixo.

Multiplicando o valor da hora-aula do temporário por 100¹⁰⁷, o resultado é igual ao Nível I de cada classe do PCCS reservado aos efetivos. Não à toa, a ocorrência de concursos públicos nessa época era algo raro.

Imagem 18 - Art. 10 e Anexo V da Lei N° 10.644/1982

Valor da hora-aula do temporário			Tabela salarial do docente efetivo				
HABILITAÇÃO	VALOR H/A Cr\$ A PAR- TIR DE 1.o/05/82	VALOR H/A Cr\$ A PAR- TIR DE 1.o/10/82	CLASSE	NÍVEL	ÍNDICE	VENCIMENTO - Cr\$ A PAR- TIR DE 1.o/05/82	VENCIMENTO - Cr\$ A PAR- TIR DE 1.o/10/82
Habilitação de 2.o Grau, obtida em 3 (três) anos	147,00	214,20	A	I	140	14.700,00	21.420,00
				II	150	15.750,00	22.950,00
				III	160	16.800,00	24.480,00
Habilitação de 2.o Grau obtida em 4 (quatro) anos e/ou 3 (três) anos acrescida de 1 (um) ano de estudos adicionais	178,50	260,10	B	I	170	17.850,00	26.010,00
				II	180	18.900,00	27.540,00
				III	190	19.950,00	29.070,00
Curso superior de graduação de curta duração ou portador de registro "5" fornecido pelo MEC ou portador de curso superior que lecione disciplinas correlatas com a sua formação	312,00	452,40	C	I	260	31.200,00	45.240,00
				II	270	32.400,00	46.980,00
				III	280	33.600,00	48.720,00
Habilitação específica de curso superior ao nível de graduação representada por licenciatura de 1.o Grau, obtida em curso de curta duração, acrescida, no mínimo, de 1 (um) ano letivo de estudos adicionais	360,00	522,00	D	I	300	36.000,00	52.200,00
				II	310	37.200,00	53.940,00
				III	320	38.400,00	55.680,00
Licenciatura Plena, Registro Definitivo e Registro S-D, fornecido pelo MEC ..	408,00	591,60	E	I	340	40.800,00	59.160,00
				II	350	42.000,00	60.900,00
				III	360	43.200,00	62.640,00
Curso superior de graduação correspondente à licenciatura plena, acrescida de curso de Mestrado ou Doutorado, da mesma área	480,00	696,00	F	I	400	48.000,00	69.600,00
				II	420	50.400,00	73.080,00

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Em um primeiro momento, é possível que se pense que essas leis foram um marco importante contra a precarização do trabalho, visto que davam iguais direitos aos temporários em relação aos efetivos. Apesar disso, a grande diferença entre os dois casos é que apenas os direitos eram garantidos, enquanto os deveres, não. Importa lembrar o que já foi debatido anteriormente: muitas pessoas que se beneficiaram do empreguismo possuíam vários vínculos empregatícios e não havia qualquer controle de frequência e de produtividade, logo, essas leis pareciam ter o objetivo de acobertar práticas criminosas, tais como: nepotismo, empreguismo etc., beneficiando pessoas próximas aos mandatários do governo, seus eleitores e cabos eleitorais, e não beneficiar a população em geral com a oferta, por um lado, de empregos menos precários, e, por outro, de serviços de excelência à população.

¹⁰⁷ Para o cálculo salarial do docente, é considerado o valor de 20h semanais e 100h mensais.

Outro dado relevante é que a Lei Nº 10.472, de 1980, previa que a cada dois anos as secretarias de Estado realizassem levantamento de pessoal temporário com o objetivo de que fossem criados cargos efetivos para a realização de concurso (Art. 1º, § 1º), mas, como já foi destacado, a realização de concurso não era uma prática comum naquele período. A pesquisa documental não encontrou sequer um levantamento de pessoal temporário. Dessa forma, essa lei, longe de combater a precarização do trabalho, contribuiu para acobertar más práticas e, em último caso, crimes.

Para finalizar o círculo vicioso do Estado durante o período da Ditadura Civil-Militar, em 1984, um novo Estatuto do Magistério foi publicado. Em um intervalo de 10 anos, entre 1974 e 1984, três estatutos foram publicados. É comum que leis sofram alterações posteriores, o que ocorre até mesmo com a Constituição Federal. Entretanto, o *modus operandi* dos governantes desse período era o de publicar novo Estatuto completo. O mais curioso é que o texto das três leis é basicamente o mesmo, são poucas as alterações.

O motivo disso é perverso: só publicando uma nova lei, era possível fazer valer a regra de efetivação de pessoal contratado. Dessa forma, em vez de criarem uma lei específica para efetivar pessoal contratado, com um único artigo ou poucos artigos – o que poderia gerar muita polêmica pela forma direta que se apresentaria –, esses governantes publicavam um novo estatuto do magistério com longas páginas e com mais de uma centena de artigos, ajudando a encobrir a real intenção: a presença de um único artigo que fazia a “mágica” da efetivação sem concurso.

Ademais, assim como as leis de 1974 e de 1979, o documento de 1984 abre margem para contratação temporária de docentes contratados. Outra curiosidade é que os artigos possuem a mesma redação dos que constam nas leis anteriores, o que indica que não havia necessidade de publicação de uma nova lei completa. Essa série de curiosidades, somada com o fato de os estatutos praticamente não se diferenciarem e também com o fato de terem sido publicados por governadores diferentes¹⁰⁸ em um período histórico marcado pelo empreguismo, pelo nepotismo e pela má administração financeira da máquina pública, indicam que esses documentos serviam basicamente para que as pessoas indicadas pelos governantes de plantão pudessem se efetivar sem concurso.

Apesar de a Constituição Federal de 1967 não permitir essas práticas, não havia qualquer fiscalização ou liberdade de investigação e denúncia, em um período marcado por perseguições políticas, torturas e mortes de opositores. Dessa forma, fica claro que a letra da lei

¹⁰⁸ César Cals (1971-1975), Virgílio Távora (1979-1982) e Gonzaga Mota (1983-1987).

federal não possuía efetividade, quando os interesses eram contrários ao que constava no documento, servindo a legislação apenas como um simulacro de institucionalidade.

Conforme já foi destacado, a partir de 1987, e principalmente de 1988, o governador Tasso Jereissati passou a fiscalizar com maior rigorosidade a questão do empreguismo e do nepotismo na máquina pública, chegando a cancelar dezenas de milhares de contratos de trabalho. Prática que foi descartada no final do primeiro mandato.

Como já dito, o governo Tasso passou a divulgar demonstrativo de pessoal das secretarias. O demonstrativo da Seduc de agosto de 1987, antes de serem realizadas as demissões em massa, era o seguinte:

Imagem 19 - Quadro demonstrativo de pessoal da Seduc em DOE de agosto de 1987 como exigência do Decreto N° 18.595/87

(03) Nº DE ORDEM	(04) CARGOS, FUNÇÕES, EMPREGOS E OUTROS	(05) TOTAL POR VÍNCULO EMPREGATÍCIO						TOTAL
		ESTATU- TÁRIO	TEMPORÁ- RIO	CELETIS- TA	PREST. SERVIÇO	ESTAGI- RIO	PES. DE PROJETO	
	REGISTRO DE 1ª							
	E 2ª GRUPO							
01	Inspetor Escolar	21	02					23
02	Monitor	-	549		218			767
03	Professores	4.552	28.140		20			32.712
04	Orientador Educacional	41	375		06			422
05	Supervisor	239	308		01			548
06	VISITADOR				51			51
	(06)							
	Total	4.853	29.374		296			34.523

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O item 03 indica a quantidade de professores: 4.552 estatutários, 28.140 temporários e 20 prestadores de serviço, totalizando 32.712 profissionais. Cerca de 86% eram temporários, o que poderia indicar um elevado nível de precarização da atividade docente na rede estadual, à época. No entanto, conforme já discutido, os temporários possuíam quase todos os direitos dos estatutários e, além do mais, pesava contra eles uma série de denúncias de ausência injustificada, acumulação ilícita de cargos e outras infrações, logo, é possível que os temporários de 1987 tivessem mais “benefícios” do que os estatutários, devido às características de contratação e das gestões durante a Ditadura. Não se pode esquecer que, segundo Bezerra

(1996), a partir de 1988, 13 mil contratos foram cancelados, logo, em procedendo essa informação, a quantidade de temporários caiu em cerca de 50%.

Em 2000, foi publicada lei específica sobre contratação de professores temporários. Todavia, antes disso, a década de 1990 foi marcada pelo crescimento da cooperação entre estado e prefeituras, fruto do processo de municipalização da educação. Dessa forma, foram realizados pedidos de informação ao governo do estado sobre a contratação de professores temporários. O primeiro pedido foi:

Gostaria de saber como ocorria a contratação de professor por tempo determinado antes da aprovação da Lei Complementar Nº 22/2000, que “dispõe sobre a Contratação de Docentes, por tempo determinado, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público nas Escolas Estaduais”.

A resposta foi a seguinte:

Antes da Lei Complementar [Nº 22/2000], não havia contrato por tempo determinado. Havia convênios com o Sistema Municipal em diversas cidades que colaboraram para suprir demandas de substituição nas escolas estaduais, ampliação de carga horária para professores efetivos estaduais que também supriam demandas existentes nas escolas e prestação de serviços. O instituto da contratação por tempo determinado foi regulamentado pela Lei Complementar [Nº 22/2000].

Ao mesmo tempo, foi pedida informação sobre quantidade de professores temporários no ano de 1995. A resposta foi a seguinte:

A Secretaria de Educação do Estado do Ceará não trabalhava no ano de 1995 com contratos de professores por tempo determinado. Dessa forma não temos arquivos com tais informações. Naquele ano as escolas funcionavam com professores estatutários e convênios com as prefeituras para professores substitutos através de prestação de serviço, bolsa etc. Também existia prestação de serviço realizada diretamente entre as regionais [Credes, presume-se] e professores ou direto com as escolas.¹⁰⁹

Como se pode perceber, a descentralização da educação escolar provocou uma nova situação em relação aos docentes temporários, visto que o governo estadual passou a cooperar de forma mais intensa com os municípios. Assim, os registros estão pulverizados pelos municípios, caso existam. Não obstante, é possível deduzir que as relações e as condições de trabalho docente pioraram exponencialmente na década de 1990, visto que muitos municípios tinham dificuldade para pagar salários dignos, antes do Fundef (1996), além de a própria resposta do governo destacar que existia contratação por bolsa e por prestação de serviço, que

¹⁰⁹ Fonte das respostas: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

não geram vínculo empregatício e não dão direito sequer a férias remuneradas. Provavelmente, essa prestação de serviço diz respeito à prática da suplementação, já destacada. Na seção “3 Transformações capitalistas”, isso é discutido de forma aprofundada.

No DOE de fevereiro de 1995, por exemplo, há “acordos de intenções” entre governo estadual e prefeituras para a “qualificação e/ ou habilitação de professores leigos”, conforme indica a imagem a seguir:

Imagem 20 - Extrato de convênio entre governo estadual e prefeitura municipal no DOE de 02 de fevereiro de 1995

EXTRATO DE CONVÊNIO AO ACORDO DE INTENÇÕES Nº 1228 /94 - PARTES: Governo do Estado do Ceará, através da Secretaria da Educação do Estado e a PREFEITURA MUNICIPAL DE PEREIRO X X X X X X X X X X X X X X X X - DO OBJETO: O presente convênio tem por objetivo a realização de ação conjunta dos participantes tendo em vista a QUALIFICAÇÃO e/ou HABILITAÇÃO DE PROFESSORES LEIGOS - DA VIGÊNCIA: Este convênio vigorará durante a realização do curso tendo validade a partir do ato de sua publicação, podendo ser prorrogado, obedecido o interesse mútuo - DATA E ASSINATURAS: 29 de Dezembro de 1994-MARIA LUIZA BARBOSA CHAVES, Secretária da Educação e o ANTONIO NEY DE SOUSA X X X X X X X X X X X X X X X X, Prefeito Municipal - TESTEMUNHAS: 1. ANTONIA EDILEUSA R. DE OLIVEIRA 2. LÚCIA MARIA SALES DE CARVALHO - ASSEJUR/SEDUC - Fortaleza, 29 de Dezembro de 1994-ELBA MENEZES CIDRÃO DE OLIVEIRA, Assistente Jurídico.

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O extrato indica o tipo de cooperação que parecia ser a mais comum naquela década: a prefeitura contrata docentes e o governo oferece formação, devido ao déficit educacional escolar no interior do estado, naquele período. Outro dado que indica as dificuldades dos municípios do interior tem relação com a próxima imagem, a de um decreto publicado no DOE de janeiro de 1995:

Imagem 21 - Decreto do governo do Estado que estadualiza escola municipal, publicado no DOE de 30 de janeiro de 1995

DECRETO Nº 23.598, DE 26 DE JANEIRO DE 1995

DISPÕE SOBRE A ESCOLA DE 1º GRAU MONSENHOR MELO, DO ENSINO BÁSICO QUE INDICA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO CEARÁ, no uso da atribuição que lhe confere o Artigo 88, Inciso IV, da Constituição do Estado e,

CONSIDERANDO o "déficit" na oferta de vagas para o ensino básico, no Município de Ibiapina;

CONSIDERANDO a possibilidade de universalização da educação básica, para atender a comunidade estudantil rural, minimizando o êxodo juvenil para os grandes centros urbanos;

CONSIDERANDO a ociosidade de salas de aula, na Escola de 1º Grau Monsenhor Melo;

CONSIDERANDO, finalmente, ser necessário a consecução plena do PROJETO "ESCOLA PÚBLICA" - A REVOLUÇÃO DE UMA GERAÇÃO".

DECRETA:

Art. 1º - A ESCOLA DE 1º GRAU MONSENHOR MELO constante da relação das Escolas pertencentes a 12ª Delegacia Regional de Educação, Tianguá-Ceará, objeto do Anexo Discriminativo de que trata o Decreto nº 11.493 de 17 de outubro de 1975, publicado no Diário Oficial de 30 de outubro de 1975, passa a pertencer a estrutura organizacional do ENSINO BÁSICO da Secretaria da Educação, permanecendo com a mesma denominação.

Art. 2º - Este Decreto terá vigência, a partir da data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 26 de janeiro de 1995.

MORONI BING TORGAN
ANTENOR MANOEL NASPOLINI

★★★

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

O governo do estado necessitou estadualizar várias escolas municipais, conforme indica a pesquisa documental. A justificativa está presente no decreto: déficit de oferta de vagas, possibilidade de universalização da educação básica, ociosidade de salas naquele estabelecimento e implementação de projeto educacional estadual. Além disso, convergindo com a resposta da Seduc acerca do pedido de informação transcrito anteriormente, em março de 1994 foi publicada a Lei Nº 12.268, que "dispõe sobre ampliação de carga horária do profissional do magistério". O Art. 1º dizia que "o profissional do magistério com carga horária semanal inferior a 40 horas, desde que em efetiva regência de classe, poderá ter ampliada sua jornada de trabalho", o que foi executado, conforme indica a imagem abaixo com uma série de ampliações:

Imagem 22 - Ato do governo estadual amparado na Lei Nº 12.268 com diversas ampliações definitivas, publicado no DOE de 29 de março de 1995

Nº DE ORDEN	NOME CARGO OU FUNÇÃO	DISCIPLINA	MATRÍCULA FOLEA	CARGA HORÁRIA			MUNICÍPIO	DERE
				ATUAL	A AMPLIAR	TOTAL		
01	████████████████████ PROFESSOR PLENO I -13	POLIVALENTE	063996-1-4 8555	100	100	200	FORTALEZA	18
02	████████████████████ PROFESSOR PLENO I- 13	POLIVALENTE	063393-1-X 8555	100	100	200	FORTALEZA	18
03	████████████████████ PROFESSOR PLENO II- 17	POLIVALENTE	015471-1-9 8539	100	100	200	FORTALEZA	18
04	████████████████████ PROFESSOR JNICIANTE I - 01	POLIVALENTE	088892-1-X 0601	100	100	200	FORTALEZA	18
05	████████████████████	POLIVALENTE	030756-1-3 ██████	100	100	200	FORTALEZA	18

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Apesar desses dados, a pesquisa documental não encontrou outras informações sólidas sobre a década de 1990. Optou-se por se discutir acerca do instituto da contratação temporária no século XXI apenas na seção “3 Transformações capitalistas”, na qual é analisada a Reforma do Estado no Brasil e no Ceará.

2.6 Salários, gratificações, carga horária e outros direitos dos docentes cearenses

Conforme já apresentado anteriormente – quando os Estatutos do Magistério de 1974, de 1979 e de 1984, além de outras leis, foram analisados –, a questão salarial dos docentes da rede estadual do Ceará é bastante complexa e passou por diversas transformações. Várias gratificações foram criadas e extintas, e vários Planos de Cargos, Carreiras e Salários se sucederam.

Anteriormente, já foram apresentadas as gratificações e os PCCSs criados entre as décadas de 1950 e 1990. Nesta seção, são abordadas as supressões, as reduções e as transformações relacionadas às gratificações e aos PCCSs, no século XXI.

No dia 31 de julho de 2009, 21 dias antes da publicação do edital Nº 03/2009, que dispôs sobre o concurso para 4.000 vagas de professor, a Assembleia Legislativa do Ceará aprovou a Lei Nº 14.431, que “redenomina o Grupo Ocupacional Magistério de 1º e 2º Graus – MAG, promove revisão do seu sistema remuneratório e dá outras providências”. Se adequando à LDB de 1996, as categorias ligadas à educação básica passam a ter a seguinte denominação: Grupo Ocupacional Magistério da Educação Básica (MAG) (Art. 1º). Já a revisão do sistema remuneratório é mais complexa, pois várias gratificações foram extintas, algumas que datavam de 1954.

As seguintes gratificações foram extintas (Art. 3º): Gratificação de localização (de 1991), Gratificação de incentivo profissional (de 1993) e Gratificação de permanência em serviço (de 1983, mas renomeada de Gratificação de efetivo exercício da especialidade, em 1993). Outras, já extintas no passado, deixaram de ser pagas integralmente (Art. 4º): Gratificação por tempo de serviço (extinta em 1999), Gratificação de nível universitário (extinta em 1982), Gratificação prevista no Art. 155 do estatuto de 1954¹¹⁰ (extinta em 1968) e Gratificação especial (sem especificação de data)¹¹¹. Ademais, as gratificações que não foram extintas passaram a vigorar com percentuais reduzidos: a Gratificação por efetiva regência de classe passou de 40% para 10% (Art. 5º), já a Gratificação a professores de excepcionais foi renomeada para Gratificação a professores de pessoas com deficiência e teve seu percentual reduzido de 30% para 20%.

Como várias gratificações foram extintas e outras, reduzidas, o governo necessitou criar a Parcela Nominalmente Identificável (PNI), uma espécie de valor constante no contracheque dos professores ativos para evitar que os seus salários diminuíssem, o que é vetado pela legislação vigente. Assim, os docentes em exercício passaram a receber a soma das gratificações extintas por meio da PNI, enquanto os profissionais que entrassem no serviço público após aquela data, como os aprovados no concurso de 2009, receberiam apenas a Gratificação de Regência de Classe (10%) e, se fosse o caso, a Gratificação a professores de pessoas com deficiência (20%). Importa ressaltar que a categoria docente realizou uma greve para tentar impedir essas mudanças, mas não logrou êxito.

Outro evento importante desse período é a aprovação pelo Congresso Nacional do Piso salarial dos profissionais do magistério, a Lei Nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Porém, alguns governadores estaduais, incluindo o do Ceará, acionaram o Supremo Tribunal Federal (STF) alegando que a referida lei era inconstitucional. Apenas em 2011, o STF julgou o mérito da questão e declarou a lei constitucional. Dessa forma, os vários estados e municípios teriam que se adequar à nova legislação, pagando o valor mínimo aos docentes da rede pública. Devido a isso, uma nova reformulação ocorreu na tabela salarial dos professores da rede estadual do

¹¹⁰ O Artigo 155 da Lei Nº 2.394/1954 dizia o seguinte: “Os membros do magistério estadual terão a gratificação progressiva de 10, 15 e 20% sobre o padrão de vencimento ao completarem 10, 15 e 20 anos respectivamente de exercício no magistério oficial, elevando-se para um terço ao perfazerem 25 anos”. Nos DOEs da década de 1950, esse benefício era nomeado de “gratificação de magistério”.

¹¹¹ Não fica claro a que gratificação a lei se refere. É possível que tenha relação com a Lei Nº 10.206, de setembro de 1978, que, em seu Art. 12, diz que “o especialista de Educação [...] fará jus a uma Gratificação Especial de 10% [...] se portador de Curso Superior de Graduação de Curta Duração ou de 20% quando com título de Licenciatura Plena”.

Ceará. Não sem drama, visto que esses trabalhadores iniciaram uma greve que durou mais de dois meses, com a finalidade de influenciarem na criação do novo sistema remuneratório¹¹².

A nova tabela salarial foi dividida em duas: uma só para os docentes sem graduação, com dez níveis; outra, para os docentes com graduação, com 18 níveis. Essa divisão foi percebida pelos professores como uma forma de achatamento da carreira, o que motivou a greve.

Tabela 27 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei Nº 15.009/11 e Lei Nº 15.064/11

Nível Médio		Nível Superior		
Referência	Vencimento (R\$)	Qualificação	Referência	Vencimento (R\$)
1	1.187,00	Licenciatura plena	1	1.428,30
2	1.305,70		2	1.499,70
3	1.424,40		3	1.574,68
4	1.543,10		4	1.653,41
5	1.661,80		5	1.736,09
6	1.780,50		6	1.822,91
7	1.899,20		7	1.914,05
8	2.017,90		8	2.009,76
9	2.136,60	Especialização	9	2.110,24
10	2.255,30		10	2.215,75
			11	2.326,54
		Mestrado	12	2.442,86
			13	2.565,00
			14	2.693,25
		Doutorado	15	2.827,92
			16	2.969,31
			17	3.117,79
			18	3.273,67

Fonte: Produzida pelo autor, a partir de informações na Lei Nº 15.009/11 e na Lei Nº 15.064/11.

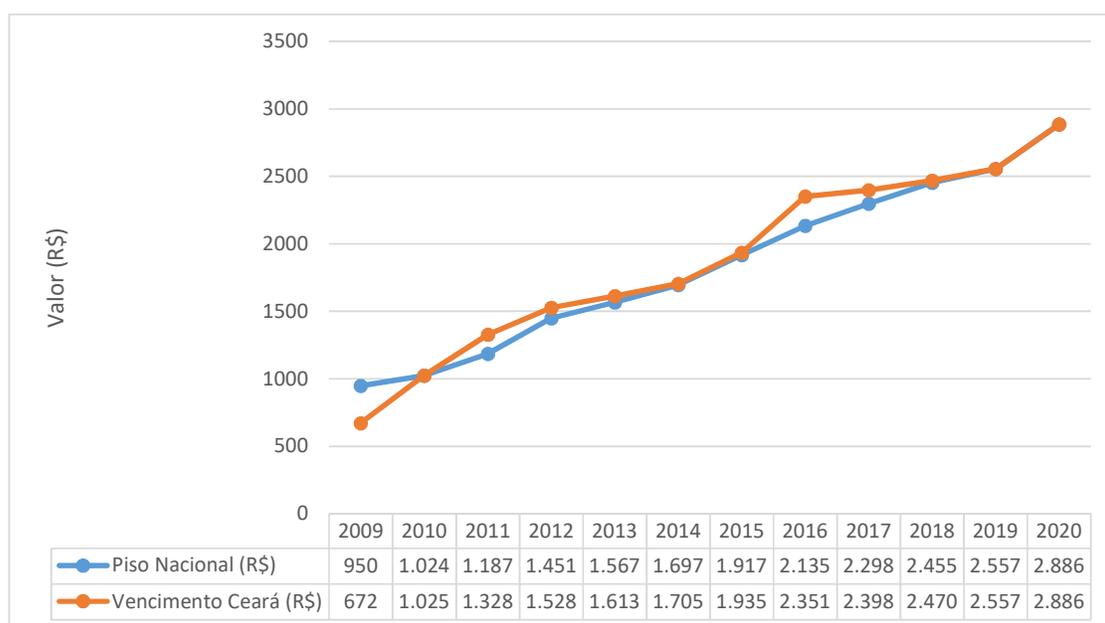
Como se pode perceber, a divisão das tabelas ocasionou uma situação inédita na carreira dos professores da rede estadual: pela primeira vez, um docente apenas com formação em nível médio poderia ganhar um salário maior que um professor com nível superior, visto que a partir da Referência 4 da tabela de Nível Médio o salário era maior do que o do nível 1 da de Nível Superior (R\$ 1.543,10 e R\$ 1.428,30, respectivamente). Apesar disso, e considerando o movimento grevista de 2011, os salários do magistério cearense passaram a ter a Lei do Piso como referência de aumento anual, conforme pode ser visualizado no Gráfico 1. Outra mudança importante foi a criação de uma nova gratificação, fruto também daquele movimento: a PVR,

¹¹² Pessoa (2015) aborda a greve de 2011 dos docentes por meio do recurso metodológico “drama social”, narrando os fatos ligados ao movimento.

já citada anteriormente, que tinha como objetivo dividir entre os docentes uma maior parcela do Fundeb. A lei do Fundo diz que no mínimo 60% do arrecadado deve ser usado para pagamento de pessoal. Com a greve de 2011, os professores cearenses conseguiram aumentar essa parcela para cerca de 80%, o que resultou na PVR.

Entretanto, entre 2015 e 2018, o governador Camilo Santana passou a atrasar o reajuste dos docentes, que deveria ocorrer em janeiro. Assim, autorizando o reajuste meses após o previsto, pagava retroativo, mas sem correção monetária, desconsiderando toda a inflação do ano de referência e, dessa forma, gerando até perdas salariais aos professores¹¹³.

Gráfico 1 - Histórico do valor (em R\$) do Piso Salarial Nacional do Magistério e do vencimento-base dos professores da rede estadual do Ceará (2009-2020)



Fonte: produzido pelo autor com informações do MEC, da Seduc-CE e do Sindicato APEOC.

Importa ressaltar que a Lei do Piso, aprovada em julho de 2008, só passou a ser considerada constitucional em abril de 2011. De qualquer forma, o governo do Ceará já cumpria o valor mínimo desde 2010. Em 2009, único ano da série em que o governo cearense não pagou

¹¹³ O próprio sindicato APEOC apresenta em seu sítio na internet as tabelas salariais dos anos 2017 e 2018 de forma fragmentada, com reajustes em julho e novembro de 2017 e em julho e novembro de 2018. Disponível em: <https://apeoc.org.br/tabelas-de-remuneracao/>. Acesso em: 29 dez. 2020. Nesses dois anos houve pagamento retroativo, visto que a data-base dos docentes é janeiro, mas não houve correção monetária. Em 2020, os reajustes estavam programados para ocorrer em abril e em setembro, mas dessa vez não haveria sequer o pagamento de retroativo, conforme informa o próprio sindicato, que mostra essa situação como uma “conquista” da categoria. Disponível em: <https://apeoc.org.br/conquistamos-a-aplicacao-do-piso-com-valorizacao-da-carreira-e-fim-do-teto/>. Acesso em: 09 mar. 2020. Devido à pandemia de Covid-19, os reajustes foram suspensos.

o equivalente ao valor daquela lei, o valor pago aos docentes era quase 1/3 inferior ao valor do Piso, naquele ano; indicando a importância do Piso Salarial para a categoria.

Outra significativa mudança no PCCS dos docentes ocorreu em 2015. Os níveis passaram de 18 para 20; agora, representados por letras. Ademais, as barreiras de títulos deixaram de existir, isto é, um professor apenas com graduação poderia percorrer todos os 20 níveis, o que não ocorria nas tabelas anteriores. A diferença pecuniária entre as titulações ficou demarcada pelas gratificações de Regência de Classe e da PVR.

Tabela 28 - Tabela de Escalonamento Vertical e Horizontal, Lei N° 15.901/2015

Referência	Vencimento-Base (R\$)	Parcela Variável de Redistribuição (R\$)		
		Graduação	Especialização	Mestrado
A*	2.351,06	254,00		
B	2.468,61	204,00		
C	2.592,04	154,00		
D	2.721,65	104,00		
E	2.857,73	54,00		
F*	3.000,61		132,00	
G	3.150,65		132,00	
H	3.308,18		132,00	
I	3.473,59		132,00	
J*	3.647,27		132,00	80,00
K	3.829,63		132,00	80,00
L	4.021,11		132,00	80,00
M*	4.222,17		132,00	80,00
N	4.433,27		132,00	80,00
O	4.654,94		132,00	80,00
P	4.887,68		132,00	80,00
Q	5.132,07		132,00	80,00
R	5.388,67		132,00	80,00
S	5.658,11		132,00	80,00
T	5.941,01		132,00	80,00

Fonte: Produzida pelo autor, a partir de informações na Lei N° 15.901/2015.

* Nível referente respectivamente a títulos acadêmicos de graduação, especialização, mestrado e doutorado.

Como se pode perceber, houve descompressão da carreira, com o aumento de dois níveis e com o fim das “barreiras” por título acadêmico. Os níveis A, F, J e M eram os primeiros níveis para Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado, respectivamente. Isso significa que,

com a apresentação desses títulos, o docente dava um “salto” na carreira para o nível respectivo ao título. Apesar disso, conforme já informado, não existem mais “barreiras”, logo, um professor apenas com graduação que inicia sua carreira no nível A pode percorrer os 20 níveis sem necessitar de qualquer outra titulação acadêmica, apenas ascendendo com as chamadas “progressões horizontais”, que, em tese, devem ocorrer anualmente. Importa ressaltar também que, enquanto a Gratificação por Regência de classe oferecia maiores benefícios para os maiores títulos acadêmicos¹¹⁴, a PVR seguia, via de regra, o caminho contrário: diminuía a cada ascensão por titulação; inexistindo para doutores.

Os dados apresentados para salários são referentes a uma carga horária de 40h semanais. Os docentes da rede estadual do Ceará recebem valores proporcionais à sua carga horária. Sabendo disso, é importante destacar dados sobre o assunto. Primeiramente, em relação aos efetivos:

Tabela 29 - Quantidade de professores efetivos para cada modalidade de carga horária (junho de 2018)

	40h	20h
Absoluto	10.179	2.058
%	83,2	16,8

Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do estado do Ceará

Como se pode perceber, a grande maioria dos docentes efetivos possui uma carga horária “cheia”: cinco de cada seis trabalhadores estão nessa situação. Isso pode indicar salários maiores e menor incidência de segundo emprego, “bicos” etc., o que favorece uma dedicação exclusiva ao magistério. Segundo o site da transparência, a média de salário bruto dos efetivos era de R\$ 4.354¹¹⁵ (quatro mil trezentos e cinquenta e quatro reais), em maio de 2018, o que equivalia a R\$ 21,77 (vinte e um reais e setenta e sete centavos) por hora trabalhada. Contudo, quando a situação dos professores temporários é analisada, o cenário muda significativamente.

¹¹⁴ Em 2015, 10% para graduados, 15% para especialistas, 20% para mestres e 40% para doutores. Esses percentuais aumentaram nos anos seguintes. Em 2020, os percentuais foram: 27,76%, 32,79%, 37,82% e 57,94%, respectivamente. Disponível em: <https://apeoc.org.br/tabelas-de-remuneracao/>. Acesso em: 29 dez. 2020.

¹¹⁵ O salário mínimo em 2018 foi de R\$ 954,00, logo, o salário médio dos professores efetivos representava 4,56 salários mínimos.

Tabela 30 - Informações contratuais de professores contratados por prazo determinado na rede estadual do Ceará (maio de 2018)

Tipo de contrato	Valor da hora-aula (R\$)	Quantidade de contratos ¹¹⁶	Carga horária mensal média	Carga horária semanal média
Professor 7º semestre	11,49400	1.236	103,5	20,7
Professor Pedagogo	11,49400	144	109,9	22
Professor Bacharelado	13,08785	663	113,9	22,8
Professor Lic. Plena	13,08785	16.434	109,8	22
Total	--	18.477	--	--
Média	12,29092	--	--	--
Média ponderada	--	--	109,7	21,94

Fonte: <https://ceartransparente.ce.gov.br/>

A análise da tabela acima indica que a hora-aula do professor temporário custava em média R\$ 12,29 (doze reais e vinte e nove centavos), em 2018. Ou seja, apenas 56% do valor médio pago aos efetivos. Havia 18.477 contratos temporários naquele ano. A carga horária semanal média dessa modalidade de docente era de 22h. Ou seja, um exército de trabalhadores com tempo parcial de trabalho e com salários menores. A média salarial dos temporários era de apenas R\$ 1.421,00 (mil quatrocentos e vinte e um reais), também em maio 2018; menos de 1/3 da média dos efetivos. Além disso, conforme já destacado, os temporários não possuem plano de carreira e seu salário é indexado em base menor do que o salário inicial do primeiro nível do PCCS dos docentes efetivos.

Como se pode perceber, o professor temporário do século XXI se caracteriza como ponto de inflexão da categoria profissional docente no Ceará. Os dados apresentados nesta e na seção anterior indicam as intensas transformações na condição desse tipo de trabalhador. Até a década de 1980 havia bastante semelhança entre o docente estatutário e o temporário, além do fato de que havia um leque variado de direitos para ambos. Todavia, na virada do século, o cenário mudou e as duas modalidades de professor passaram a ter entre si um verdadeiro fosso de direitos e de benefícios. Isso é importante para a posterior análise das transformações na organização do trabalho docente.

¹¹⁶ Há mais contratos (funções docentes) do que professores temporários (indivíduos contados pelo CPF) porque alguns professores podem ter mais de um contrato. É o caso de 4.586 pessoas, em 26 de setembro de 2018, segundo a Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado. Considerando o total de temporários em novembro de 2017, isso significa que 37% possuem mais de um contrato, enquanto 63% possuem apenas um.

Ademais, do total de docentes efetivos e temporários, cerca de 24 mil pessoas, quase 60%, ou 14 mil profissionais, trabalhavam meio período. Isso indica que a profissão se caracteriza por esse tipo de precariedade do contrato, o que indica menores salários e, provavelmente, a presença de segundo emprego ou outras estratégias de sobrevivência. Esses dados são importantes para análises nas próximas seções.

A mudança de 2015 foi a última no PCCS dos docentes do Ceará, no período considerado neste texto. Após abordada a questão salarial dos docentes, é analisada outra questão também bastante complexa e motivo de muitas disputas: a previdência.

2.7 Tempo e previdência: o século XXI e as transformações nos direitos previdenciários dos docentes da rede estadual do Ceará

São apresentadas e analisadas a seguir as principais transformações na previdência dos servidores públicos do Ceará, em geral, e dos docentes, em particular. Esta seção reporta-se apenas ao caso dos servidores estatutários. No caso dos docentes temporários, anteriormente foi destacada parte de sua situação previdenciária: até a década de 1980, gozavam dos mesmos direitos dos efetivos; entre 1988 e 1999, não existia esse tipo de contrato, apenas suplementações precárias. Na seção 3, a seguir, detalha-se a situação previdenciária do temporário após a Lei Complementar Nº 22/2000.

Importa destacar que a maioria das reformas que são analisadas a seguir data, basicamente, do século XXI, visto que a primeira ocorreu no ano de 1999, dando início a uma série de mudanças. Isso aponta para o cenário em que existe, por parte dos governantes, urgência na execução de uma Reforma da Previdência, pois é divulgada a ideia de que os governos estaduais e federal “perderam tempo” em realizá-la.

Para abordar a previdência dos servidores e, especificamente, dos docentes estaduais, são analisadas leis a partir da década de 1950. Em 1954, com a aprovação do Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Ceará, os docentes contavam com aposentadoria especial. O Capítulo X daquela lei dizia, em seu Artigo 186, que o funcionário seria aposentado em três situações: compulsoriamente, aos 68 anos de idade; a pedido, quando completasse 35 anos de serviço; ou por invalidez. Não havia distinção entre os sexos, provavelmente pelo fato de o número de mulheres no mercado de trabalho ser reduzido, naquele momento. A aposentadoria era com valor integral, a partir dos 30 anos de serviço, ou menos de 30 anos, em casos especiais (Art. 189), como a aposentadoria por invalidez. Os docentes caracterizavam um caso especial: poderiam se aposentar com vencimentos integrais em outras condições, conforme regia o Artigo

187: aos 60 anos de idade ou aos 25 anos de serviço, sem distinção de sexo. O artigo 192 garantia reajuste automático para os inativos, sempre que houvesse para os ativos, e na mesma proporção.

Um detalhe importante da aposentadoria prevista em 1954 era que o cumprimento de 35 anos de serviço por parte do funcionário, algo considerado normal em 2020, era tratado com excepcionalidade, visto que havia a previsão de benefícios extras para quem estivesse naquela situação¹¹⁷: o artigo 193 garantia aposentadoria com o vencimento correspondente ao da classe imediatamente superior à que se encontrasse o funcionário, no momento da solicitação, ou aumento de 20%, caso já se encontrasse no topo da carreira. Já o artigo 279 garantia ao funcionário com mais de 40 anos de serviço uma gratificação que seria incorporada aos seus proventos¹¹⁸. O estatuto de 1954 ainda previa assistência ao funcionário e à sua família (Capítulo VII, Art. 168), mas não especificava serviços, além de atribuir responsabilidade aos próprios servidores, informando, no mesmo capítulo, que eles estavam livres para fundar associações.

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis de 1968, assim como o seu antecessor, de 1954, separava previdência e assistência. No entanto, o documento da década de 60 deixava mais clara a responsabilidade do Estado em ofertar a assistência: “os órgãos previdenciários do Estado serão regidos por lei especial própria, bem assim os planos de serviços assistenciais por eles executados” (Art. 195).

A idade mínima para a aposentadoria compulsória passou de 68 para 70 anos. Houve alteração também para se requerer o benefício por tempo de serviço, no que diz respeito ao sexo: 35 anos para homens e 30 anos para mulheres (Art. 225), um indício de que as mulheres começavam a ocupar em maior quantidade esses postos de trabalho. Os proventos de aposentadoria seriam integrais nas seguintes situações: 35 anos de serviço para homem e 30 anos para mulher, ou por invalidez, a qualquer tempo (Art. 226). Abaixo desse tempo de serviço, os proventos seriam proporcionais, não podendo ser inferiores a 50% (Art. 228). Os proventos dos funcionários inativos seriam reajustados automaticamente a na mesma proporção do que a do pessoal na ativa (Art. 229), assim como constava na lei de 1954. A condição de

¹¹⁷ Como dito anteriormente, a expectativa de vida no Ceará era relativamente baixa nas décadas passadas.

¹¹⁸ Contudo, havia um impeditivo: o servidor não poderia ter gozado nenhum dia sequer de férias ou de licença, o que praticamente inviabilizava o benefício. Todavia, em 1966, foi aprovada a Lei Nº 8.384, que dizia que “o servidor público, com mais de 39 anos de serviço público, será aposentado com um aumento de 25% sobre o montante da respectiva remuneração”. Dessa vez, não havia qualquer outro condicionante, a não ser o tempo de serviço.

aposentadoria especial dos docentes, constante na lei de 1954, foi suprimida na lei de 1968, o que lhes encaixava na mesma regra dos demais servidores.

O documento de 1968 garantia para a aposentadoria a soma dos tempos de serviço do funcionário em outros entes: federal, estaduais ou municipais. Assim como o tempo de licença especial e de férias não gozadas contava em dobro para a previdência (Art. 87, incisos I e V).

O Estatuto dos Funcionários Públicos Civis de 1974 contava com novidades, se comparado à sua versão anterior. Primeiramente, o documento juntava previdência e assistência, conforme indicava o artigo 150: “o Estado assegurará a manutenção de um sistema de previdência e assistência” ao funcionário e à sua família. Os benefícios e os serviços previdenciários prestados eram oito: aposentadoria, pensão, pecúlio, auxílio-reclusão, auxílio-natalidade, auxílio-doença, auxílio-funeral, salário-família. Já os benefícios e serviços de assistência eram sete: médica, hospitalar, obstétrica, odontológica, financeira, social e jurídica. É o primeiro documento a discriminar com detalhes os direitos assistenciais dos servidores.

Em relação à aposentadoria (Art. 152), a compulsória continuou em 70 anos. Assim como houve continuidade na aposentadoria por tempo de serviço, que tinha duas modalidades: 35 anos para homens e 30 anos para mulheres. O benefício do vencimento integral continuou a ser exclusivo para o funcionário que se aposentasse por tempo de serviço (Arts. 155 e 156), assim como previa a lei de 1968. O reajuste dos inativos continuava automático e na mesma proporção, sempre que houvesse para os ativos (Art. 157). Outra modificação diz respeito ao valor do provento do inativo, que não poderia mais ser superior ao vencimento do cargo ocupado.

O salário-família era pago até em caso de a “esposa” (*sic*) do funcionário não exercer atividade remunerada (Art. 159). O auxílio-doença era referente a um mês de salário do servidor, sempre que ele ficasse doze meses consecutivos de licença para tratamento de saúde (Art. 172). O mesmo valor seria pago a título de auxílio-funeral (Art. 173), uma única vez.

Em 1981, foi aprovada a Emenda Constitucional Federal Nº 18, que, novamente, garantia aposentadoria especial para os docentes: 30 anos de serviço, se do sexo masculino, e 25 anos, se do feminino. Todos esses eram direitos devidos tanto a efetivos quanto e temporários, conforme destacado anteriormente. Isso durou até 1990, quando Tasso efetivou todos os temporários e o instituto da contratação temporária foi extinto na rede estadual, o que mudaria em 2000, com a nova lei de contratação de temporários.

Em 1982, foi aprovada a Lei Nº 10.776, Lei Orgânica do Instituto de Previdência do Estado do Ceará – IPEC. A lei diz que o IPEC tem por finalidade principal (Art. 2º I) “assegurar pensão, auxílio-reclusão e pecúlio aos dependentes dos seus segurados” e “conceder auxílio-

natalidade, empréstimo-funeral e empréstimo-saúde aos seus segurados”. Já a finalidade secundária do instituto era (Art. 2º II) “prestar, aos seus segurados e respectivos dependentes, assistência médica, obstétrica (pré-natal), dentária, jurídica e social”, além de “conceder ou facilitar, aos segurados, empréstimo simples, de emergência e imobiliários”. A lei ainda abria margem para segurado facultativo, isto é, “o segurado obrigatório que vier a perder esta condição, poderá continuar contribuindo para o IPEC” (Art. 5º). O documento consolidava distorções constantes no Estatuto de 1954, ao estabelecer os dependentes do segurado: “a esposa, o marido inválido [...] e a ex-esposa” (Art. 7º). Passados quase 30 anos, a lei estadual ainda enxergava a mulher como dependente financeira do homem servidor, mas não abria margem para a situação contrária, a não ser em caso de invalidez do esposo. Ademais, a lei estabelecia que a contribuição previdenciária seria de 8% (Art. 81, I).

Após isso, a primeira grande mudança previdenciária ocorreu em 1999. Até 2019, foram quatro significativas reformas previdenciárias que afetaram os professores e os demais servidores estaduais. Para entendê-las, são expostos Quadros apresentando-as. Parte significativa das informações apresentadas nos Quadros a seguir estão presentes em Pessoa (2015):

Quadro 1 - Reforma Previdenciária 1, realizada em 1999, por meio da Lei Complementar Nº 12

Reforma 1: Lei Complementar Nº 12, de 23 de junho de 1999. ¹¹⁹
<ul style="list-style-type: none"> - Taxa civis inativos, militares reformados ou da reserva e pensionistas, incluindo beneficiários de montepios civis (Art. 2º); - Limita a contrapartida do estado para o Sistema Único de Previdência Social dos Servidores (SUPSEC) ao dobro da contribuição dos servidores ou a 12% do orçamento líquido do estado (Art. 3º); - Exclui de taxação os inativos acima de 70 anos e os aposentados por invalidez (Art. 4º, §3º); - Fixa a contribuição em 11% para quem ganha até R\$ 1.200. A essa taxa serão acrescidos 9% à parcela que exceder R\$ 1.200 até R\$ 6.000 e 14% à parcela que exceder R\$ 6.000. Ademais, passa a taxar eventuais gratificações (Art. 5º); - Restringe os dependentes (Art. 6º); - Restringe os benefícios previdenciários a apenas três: aposentadoria, pensão por morte e auxílio-reclusão. Os benefícios não podem ser menores do que o salário mínimo (Art. 7º); - Corresponde o provento e a pensão por morte à totalidade do vencimento do servidor. (Art. 8º e 9º).

Fonte: Pessoa (2015) com modificações.

¹¹⁹ A lei “dispõe sobre a instituição do Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis e Militares, dos Agentes Públicos e dos Membros de Poder do Estado do Ceará – SUPSEC e da respectiva contribuição previdenciária, extingue os benefícios previdenciários e de montepio que indica e dá outras providências”.

Como se pode perceber, a Reforma 1 aborda algumas mudanças importantes na previdência dos servidores estaduais, algumas podem ser consideradas impactantes. Taxar inativos e sobretaxar ativos a partir de escala de valores são ações cada vez mais comuns no país, mas em 1999 eram ações “inovadoras”. Limitar a participação do Estado em 12% do orçamento poderia significar deixar milhares de pessoas sem assistência previdenciária. Ademais, a restrição nos benefícios previdenciários para apenas três tipos pode ser considerada uma ação desarrazoada do governo.

Nesse sentido, seis meses após a promulgação da referida lei, uma nova foi aprovada, a Lei Complementar Nº17/99, que excluiu os inativos da taxaço (Art. 2º), e excluiu a sobretaxação 9% para valores entre R\$ 1.200 e R\$ 6.000 e de 14% para valores acima de R\$ 6.000 (Art. 1º). Os militares também foram excluídos da reforma (Art. 4º). As demais supressões de direito constantes na LC Nº 12/99 continuaram valendo.

Em 2000, a Lei Complementar Nº 21, de 29 de junho, incluiu novamente os militares no SUPSEC. Em 2003, a Lei Complementar Nº 38, de 31 de dezembro, incluiu nos benefícios previdenciários o salário-família e o salário-maternidade (Art. 1º). A próxima reforma significativa ocorreu em 2005, conforme apresenta o Quadro abaixo:

Quadro 2 - Reforma Previdenciária 2, realizada em 2005, por meio da Lei Estadual Nº 13.578

Reforma 2: Lei Estadual Nº 13.578, de 21 de janeiro de 2005 ¹²⁰
<ul style="list-style-type: none"> - Considera a média aritmética de 80% das melhores contribuições dos servidores, não podendo ser menor do que o salário mínimo (Art. 2º); - Mantém a contribuição previdenciária em 11% (Art. 5º); - Premia com a não-taxação o servidor que, tendo adquirido direito a se aposentar por tempo de serviço, permaneça na ativa, enquanto permanecer assim até a aposentadoria compulsória (Art. 6º); - Contribui o Estado com o dobro do valor da contribuição do servidor. Contudo, passa a ser responsável por “insuficiências financeiras” (Art. 8º); - Extingue a contagem em dobro do tempo de serviço em qualquer hipótese (Art. 9º); - Garante licença remunerada por motivo de doença em pessoa da família por até seis meses (Art. 9º); - Destaca que o servidor que se afastar para estudos não poderá pedir exoneração após seu retorno, desde que trabalhe o dobro do tempo em que esteve afastado, ou reembolse os cofres públicos (Art. 9º); - Aumenta o leque de benefícios previdenciários, incluindo: salário-família, auxílio maternidade e auxílio-doença (Art. 9º);

¹²⁰ A lei “dispõe sobre a aplicação da Emenda Constitucional Federal Nº41, de 19 de dezembro de 2003, e da Emenda Constitucional Estadual Nº56, de 7 de janeiro de 2004, com adequação da legislação estadual previdenciária ao disposto na Lei Federal Nº10.887, de 18 de junho de 2004, inclusive modificando dispositivos da Lei Nº9.826, de 14 de maio de 1974, e dá outras providências”.

- Destaca a separação entre “benefício previdenciário” e “assistência” ao definir esta como: assistência médica, hospitalar, odontológica, social e auxílio-reclusão (Art. 9º)¹²¹;
- Ressalta que, em caso de aposentadoria compulsória, o servidor receberá proventos proporcionais ao tempo de contribuição (Art. 9º);
- Passa o reajuste da aposentadoria a ser junto ao do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) do INSS, perdendo seu caráter automático (Art. 9º);
- Passa a taxar todos os aposentados em 11% na parcela do provento que ultrapassar o limite máximo do benefício concedido pelo RGPS do INSS (Art. 10)¹²²;
- Garante a aposentadoria especial (cinco anos a menos) ao professor da educação básica que atuou todo o tempo de serviço nessa profissão (Art. 13);
- Revoga §1º do artigo 152 da Lei Nº 9.826/74, que garante a aposentadoria para mulheres por 30 anos de tempo de serviço (Art. 16);
- Revoga artigo 172 da Lei Nº 9.826/74, que regulamenta o auxílio-doença (Art. 16).

Fonte: Pessoa (2015) com modificações.

Inicialmente, a lei de 2005 reestabeleceu alguns direitos suprimidos na lei de 1999, tais como: alguns direitos previdenciários, a garantia de o Estado ser responsável por insuficiências financeiras e os proventos definidos a partir de 80% das melhores contribuições. Todavia, o documento também enrijece regras, como, por exemplo: a extinção da contagem em dobro, a perda de reajuste automático da aposentadoria, taxaço de aposentados etc. Ademais, uma norma deve ser destacada: a separação entre benefício previdenciário e assistência social.

Em 2007, ocorreu uma grande transformação na previdência dos servidores, mas se deu de forma que não chamou muita atenção. A Lei Nº 13.875, de 07 de fevereiro, que “dispõe sobre o modelo de gestão do Poder Executivo, altera a estrutura da administração estadual”, foi publicada no DOE também no dia 07 de fevereiro. Essa lei volumosa, com 114 artigos, ocupou 13 páginas do documento. Além de outras ações, o documento estabeleceu a seguinte competência para a Secretaria de Planejamento e Gestão (Seplag): “exercer as atividades de planejamento, monitoramento, cadastramento, receitas e benefícios previdenciários do SUPSEC” (Art. 37), o que é corroborado pela Lei Complementar Nº 62, aprovada alguns dias após aquela lei, em 15 de fevereiro. Vale ressaltar que a previdência e a assistência para os servidores eram, até então, competência do Instituto de Previdência do Estado do Ceará (IPEC).

Mais adiante, no Art. 78, o próprio IPEC é extinto, a saber: “o Instituto de Previdência do Estado do Ceará IPEC, passa a denominar-se Instituto de Saúde dos Servidores do Estado do Ceará ISSEC”. Essa mudança não significa apenas uma troca de nome meramente para fins organizacionais, ela é a raiz para uma grande mudança na previdência prevista na Reforma

¹²¹ Essa separação é importante porque a lei esclarece que os benefícios previdenciários são mantidos com a contribuição do servidor, enquanto a assistência não é atrelada a essa fonte de arrecadação. Essa questão é melhor discutida ainda neste tópico.

¹²² Esse valor em 2019 foi de R\$ 5.839,45. Ou seja: o servidor que recebeu provento de R\$ 7.000,00, por exemplo, teve de contribuir com 11% sobre o valor que excedeu aquele montante.

2: a separação entre benefícios previdenciários e assistência. O Art. 78 ainda estabelece a finalidade do recém-criado ISSEC: “prestar assistência médica, hospitalar, odontológica e complementar de saúde aos servidores públicos estaduais, através de rede credenciada”. Pessoa (2015, p. 85) diz que

Esse leque de mudanças não aparenta ser profundo, mas de fato o que aconteceu foi que os serviços de saúde, outrora considerados previdenciários e, por isso, financiados também pela contribuição previdenciária, passaram a ser ofertados aos servidores como um favor. A desvinculação dos serviços de saúde da previdência fez com que o governo afirmasse que já não eram mais financiados pela contribuição previdenciária, e, sim, que eram ofertados de forma espontânea e com origem em outras receitas que não a contribuição previdenciária.

O autor comprova isso ao analisar a prestação de contas do ISSEC de dezembro de 2007. O documento indica que a origem dos recursos é totalmente do governo estadual, destacando que os servidores não contribuíram para os serviços prestados. Como se pode perceber, o governo havia desvinculado de vez a previdência da assistência aos servidores. Isso abriu caminho para a relativização da assistência por parte do Estado. Ainda em 2008, o governo tentou, sem sucesso, licitar a oferta de planos de saúde privados para os servidores (PESSOA, 2015), o que na prática era a privatização da assistência.

Apesar do insucesso inicial, em 2018 o governo finalmente conseguiu avançar na proposta, ao passar parte dos custos do ISSEC para os servidores. Isso ocorreu por meio da Lei Nº 16.530, de 02 de abril de 2018, que “dispõe sobre a reorganização do ISSEC, a instituição do Fundo de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do Estado do Ceará – FASSECC”. O documento ressalta que

Fica instituído, nos termos desta Lei, o Fundo de Assistência à Saúde dos Servidores do Estado do Ceará, denominado FASSECC, a ser administrado pelo ISSEC, que terá por finalidade prover financeiramente a assistência à saúde dos usuários, limitada à cobertura prevista no Rol de Procedimentos definido pelo ISSEC, por meio de recursos provenientes de contribuição pecuniária mensal de cada usuário, proporcional à remuneração e idade, conforme anexo único, e de repasse financeiro do Governo do Estado do Ceará.

Isso indica que o ISSEC se tornava uma espécie de plano de saúde semiprivado. Anteriormente, os serviços assistenciais eram um direito do servidor. Agora, é facultativa sua adesão ou exclusão ao plano (Art. 6º), desde que pague “contribuições mensais” (Art. 7º). A Lei conta com uma tabela anexa com o valor das contribuições mensais definidas a partir da idade e da remuneração do servidor.

Após a Reforma 2, de 2005, a próxima reforma significativa ocorreu em 2013, conforme é apresentada no Quadro a seguir:

Quadro 3 - Reforma Previdenciária 3, realizada em 2013, por meio da Lei Complementar Nº 123

Reforma 3: Lei Complementar Nº 123, de 16 de setembro de 2013¹²³
<ul style="list-style-type: none"> - Os Planos de Custeio do SUPSEC serão revistos anualmente, a fim de manter o equilíbrio financeiro e atuarial do Sistema (Art. 3º); - As regras constantes nessa lei só são válidas aos servidores ingressantes no serviço público estadual a partir do dia 01 de janeiro de 2014 (Art. 4º). Aqueles que ingressaram antes terão sua previdência regida pelas leis anteriores (Art. 7º); - São criados Fundos Previdenciários para servidores que ingressaram até 31 de dezembro de 2013 e para os que ingressaram após essa data, um civil e outro, militar (Arts. 5º, 8º e 11). Importa ressaltar que entre os Fundos inexistente “qualquer tipo de solidariedade, subsidiariedade e supletividade” (Art. 13); - Institui o Regime de Previdência Complementar de caráter facultativo e, automaticamente, estabelece um teto para aposentadoria dos servidores que contribuem de forma compulsória mesmo que não optem pela Previdência Complementar. O teto é o mesmo valor do Regime Geral de Previdência Social. Essas regras estão de acordo com o que rege o Art. 40 da Constituição Federal de 1988 (Arts. 26 e 27).

Fonte: Pessoa (2015) com modificações.

Inicialmente, destaca-se a regra de revisão anual dos planos de custeio, o que pode abrir margem para aumento automático de contribuição. Outro ponto importante é a validade do novo sistema apenas para servidores que ainda iriam ingressar no serviço público, em data posterior ao da aprovação da lei. Esse tipo de ação é cada vez mais comum por parte do Poder Público e parece ser uma tentativa de evitar resistência dos servidores ativos por meio de movimentos reivindicatórios e greves, por exemplo, visto que a aprovação da lei não os atingiria. Por fim, o Regime de Previdência Complementar, regra criada pela Reforma Previdenciária do Governo Lula, em 2003, possibilita que servidores possam ter proventos acima do teto previdenciário, desde que paguem por isso, ao passo que cria meios para que o mercado financeiro possa atuar no grande, previsível e lucrativo setor previdenciário.

Em 2016, a Lei Complementar Nº 159, de 14 de janeiro, estabeleceu que aposentados, reformados e pensionistas contribuiriam com 11% na parcela que ultrapassasse o teto do RGPS (Art. 5º). Esta lei também é a primeira que inclui a expressão “relação homoafetiva” para tratar da categoria de dependentes previdenciários do segurado “cônjuge supérstite, companheiro ou

¹²³ A lei “dispõe sobre o equacionamento do déficit atuarial do Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis e Militares, dos Agentes Públicos e dos Membros de Poder do Estado do Ceará – SUPSEC, e institui o Regime de Previdência Complementar do estado do Ceará”.

companheira” (Art. 6º). Após isso, a outra reforma previdenciária expressiva ocorreu em dezembro de 2016:

Quadro 4 - Reforma Previdenciária 4, realizada em 2016, por meio da Lei Complementar N° 167

Reforma 4: Lei Complementar N° 167, de 27 de dezembro de 2016¹²⁴
- A contribuição previdenciária do servidor ativo, inativo, reformado ou pensionista será de 12%, em 2017, de 13%, em 2018, e de 14%, em 2019 (Art. 1º).

Fonte: Lei Complementar N° 167, de 27 de dezembro de 2016.

O governo do Ceará tomava uma atitude que viria a se tornar comum no país: aumentava a contribuição previdenciária acima do que era considerado regular. Apesar disso, no mesmo dia, foi aprovada a Lei N° 16.175/2016. Essa lei compensava o aumento de contribuição para os trabalhadores que “recebem remuneração inferior ao teto estabelecido para concessão de benefícios no Regime Geral de Previdência Social”, ao criar o Auxílio Especial de Reforço à Renda, que seria de 1%, em 2017, de 2%, em 2018, e de 3%, em 2019 (Art. 1º). Assim, imediatamente, os trabalhadores com remunerações menores seriam compensados desse aumento no percentual da contribuição. Importa destacar que o auxílio criado pode ser extinto de forma menos incômoda, sem a necessidade de aprovação de uma nova reforma previdenciária, assunto geralmente muito polêmico e que sofre resistência de vários setores sociais.

Em 2018, novas leis abordando a previdência dos servidores foram aprovadas, são elas: Lei Complementar N° 183, Lei Complementar N° 184, Lei Complementar N° 185 e Lei Complementar N° 188. Esses documentos detalhavam a previdência complementar daqueles trabalhadores, abrindo caminho para a sua consolidação.

A análise das leis previdenciárias indica que em menos de duas décadas quatro reformas principais foram realizadas no estado, além de várias outras mudanças secundárias na lei. Visivelmente, o caminho percorrido pela legislação é da limitação dos direitos previdenciários, relativização dos direitos assistenciais, aumento da contribuição do servidor, criação de teto para pagamento de benefícios e desenvolvimento de previdência complementar paga, conforme indica o quadro a seguir:

¹²⁴ A lei “altera dispositivos do art.5º da Lei Complementar N°12, de 23 de junho de 1999, com a redação conferida pela Lei Complementar Estadual N° 159, de 14 de janeiro de 2016”.

Quadro 5 - Evolução dos direitos e deveres previdenciários dos servidores estatutários, entre 1974 e 2016 (ano da última reforma)

	De 1974 a 1999	A partir de 1999	A partir de 2005	A partir de 2013	A partir de 2016
Reajuste automático para inativos	Sim	Sim	Não	Não	Não
Reajuste na mesma proporção para inativos	Sim	Sim	Não	Não	Não
Benefícios e serviços previdenciários	Oito	Cinco	Seis	Seis	Seis
Benefícios e serviços assistenciais gratuitos	Sete	Sete	Cinco	Zero ¹²⁵	Zero
Aceita tempo de serviço em outros entes federados	Sim	Sim	Não	Não	Não
Conta em dobro para aposentadoria tempo de benefícios não usufruídos	Sim	Sim	Não	Não	Não
Provento superior ao vencimento da ativa, quando aposentadoria por tempo de serviço	Não	Não	Não	Não	Não
Provento inferior ao vencimento da ativa, quando aposentadoria por tempo de serviço	Não	Não	Sim	Sim	Sim
Taxação de inativos	Não	Sim	Sim	Sim	Sim
Contribuição previdenciária	8%	11%	11%	11%	14%
Teto previdenciário	Não	Não	Não	Sim	Sim
Previdência privada complementar	Não	Não	Não	Sim	Sim

Fonte: Pessoa (2015), Lei Nº 10.776/1982, Lei Nº 16.530/2018, Lei Complementar Nº 159/2016, Lei Complementar Nº 167/2016.

O quadro acima indica que houve redução e supressão de diversos direitos previdenciários, desde 1974. Não houve direito que tenha sido expandido, melhorado. O discurso do governo para justificar essas medidas é de equilíbrio fiscal, o que fica nítido na Reforma 3, que trata do “equacionamento do déficit atuarial” do Sistema de Previdência. Essa justificativa pelo equilíbrio fiscal é discutida de forma aprofundada na seção “3 Transformações capitalistas”, na qual ficará clara a relação entre as transformações capitalistas pós-1970 e as limitações de atuação do Estado, o que se iniciou em países desenvolvidos, mas que, inevitavelmente, atingiu o Brasil. No entanto, vale relembrar o que foi discutido anteriormente acerca da Reforma do Estado de 1990: o Brasil optou politicamente pelo enxugamento do Estado, o que afetou diretamente os servidores públicos.

Finalizada a apresentação da questão previdenciária dos servidores estaduais do Ceará, é importante destacar que o cenário educacional mudou, assim como o cenário socioeconômico, apesar de o estado continuar com significativo quadro de pobreza e desigualdade. Em 2010, por exemplo, um em cada seis cearenses estavam na extrema pobreza. Se for considerado apenas o

¹²⁵ Os servidores que ingressaram a partir de 01 de janeiro de 2014 não tinham direito à assistência social. Os que ingressaram antes, continuavam tendo, até a semiprivatização do ISSEC, em 2018. Apesar disso, a pesquisa indicou que aqueles servidores não foram excluídos da prestação de serviços do ISSEC, o que mostra que a regra não foi aplicada.

meio rural, essa relação aumenta para uma em cada três pessoas. Não à toa, há significativa migração para capital e região metropolitana. Sabendo disso, a densidade demográfica do estado, em 2016, era de 60. Já a capital possuía o incrível número de 8.286 habitantes por quilômetro quadrado. Outros municípios da RMF possuíam densidade demográfica variando de 274 a 2.092.

O orçamento do governo aumentou consideravelmente, saltando para mais de R\$ 23 bilhões, em 2015, em comparação com os R\$ 4 bilhões, em 2000; bem acima da inflação no período, que foi de 167%¹²⁶. Entretanto, se for considerada a relação orçamento–Produto Interno Bruto (PIB) estadual, a receita governamental encolheu, visto que a atividade produtiva aumentou bastante no estado nesse período. Aumento esse chefiado mais uma vez pela indústria, apesar de ter perdido participação para o setor de serviços em relação ao ICMS: 55% e 44,7%, respectivamente. O setor agropecuário, novamente, contribuiu com valor irrisório. Do total arrecado em 2015, 45% foi gasto com pagamento de pessoal e encargos sociais.

O número de benefícios concedidos pelo INSS no estado, em 2016, foi na ordem de 182 mil, com uma média de R\$ 1.064 por beneficiário, ante um salário mínimo de R\$ 880. A expectativa de vida era de 73,8 anos, em 2016. Esse dado também contribui para justificar as reformas previdenciárias apresentadas.

Em relação à saúde pública, a quantidade relativa de residências atendidas por esgotamento sanitário quase dobrou em relação a 2001, passando para 37%, mas ainda está bem abaixo do satisfatório. Considerando esse cenário, o IDH cearense medido em 2010 caiu em relação àquele de 2000, passando para 0,682.

Nesta seção, foi apresentado breve histórico da educação no Ceará, com ênfase nos documentos que abordam as relações e as condições de trabalho docente, desde o início da Ditadura Civil-Militar, considerando ainda uma importante lei de 1954.

Inicialmente, destaca-se a insatisfatória formação dos docentes nas décadas de 60, 70 e 80 do século XX. Leis federais e estaduais exigiam baixa formação para atuação como professor porque, de fato, a quantidade de pessoas com formação em ensino superior não atendia à demanda. Logo, uma primeira característica marcante é a ausência de profissionalização docente. Devido a isso, o governo estadual criou uma série de incentivos para atrair profissionais com maior qualificação e, também, para que os trabalhadores já contratados pudessem se qualificar. Exemplos disso são: o Plano de Carreira (o primeiro, de 1974), a possibilidade de afastamento para estudos (1974) e também a gratificação por nível

¹²⁶ Valor referente ao Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA).

universitário (1979). Tudo isso se insere no contexto internacional de tentativa de profissionalização docente, conforme destacou Tardif (2013).

A evolução no número de docentes com ensino superior ocorreu de forma gradual. A LDB de 1996 trouxe em seu texto, no Art. 62, a obrigatoriedade de formação em licenciatura, em graduação plena, para lecionar na educação básica. O primeiro e o segundo concursos públicos para docente válidos no estado, datados de 1992 e de 1997, ainda possibilitavam, mesmo que de forma limitada, a entrada de pessoas sem formação em ensino superior, mas a partir do terceiro certame, o de 2003, já não existia essa possibilidade. Atualmente, o número de professores com formação universitária é de 85%, chegando a quase 100% no ensino médio, restando apenas pessoal sem formação remanescente de décadas passadas, prestes a se aposentarem.

Não obstante, na contramão da profissionalização, a inauguração da instituição da contratação por tempo determinado criou a figura do professor temporário e abriu margem para que pessoas lecionassem sem licenciatura. Alunos universitários e bacharéis poderiam assinar contrato com o governo e lecionar até no ensino médio. Ademais, essa modalidade de contratação limitou os direitos aos docentes. De qualquer forma, é patente a consolidação da profissionalização docente no período analisado. Mesmo entre os temporários, a grande maioria, 89%, é composta por profissionais com licenciatura plena, conforme dados do site da transparência do governo estadual.

O crescimento no número de docentes com nível adequado fez com que o governo eliminasse paulatinamente as benesses que estimulavam a busca por profissionais qualificados. Assim, a gratificação por nível universitário foi extinta (1982)¹²⁷. Em 2009, vários estímulos pecuniários aos docentes foram extintos, havendo redução significativa na remuneração desses profissionais, conforme apresentado anteriormente. O governo tentou limitar o afastamento para estudo, em 2016¹²⁸, mas uma greve docente fez com isso não ocorresse.

Isso indica que quando os diplomas universitários eram raros o pagamento por quem os detinha era elevado, mas quando os diplomas passaram a ser comuns esse pagamento foi reduzido. É o princípio universal do capitalismo em jogo: oferta e demanda. Essa relação foi discutida por Bourdieu e Boltanski (2013, p. 152), que diziam que “o diploma é tanto mais

¹²⁷ Para os docentes, a gratificação por nível universitário foi extinta em 1982, por meio da Lei N° 10.644. Já os demais servidores continuaram recebendo essa vantagem até 1987, quando o Decreto N° 18.587 a extinguiu.

¹²⁸ Cf. Portaria N° 0400/2016-GAB., de 12 de abril de 2016, que “estabelece normas e procedimentos operacionais para o disciplinamento do afastamento dos integrantes do grupo ocupacional MAG da Educação Básica para participar de programas de pós-graduação” e Portaria N° 0573/2016-GAB./SEDUC, de 17 de maio de 2016, que revogou artigos da Portaria N° 0440/2016.

precioso (caro) quanto mais raro é, embora tenha, ao mesmo tempo, menos defensores”. Ou seja, no mercado de compra e venda de força de trabalho, o diploma significa maior autonomia para o indivíduo pleitear melhor remuneração, mas apenas até certo ponto isso tem relação com a quantidade de diplomas no mercado¹²⁹. Da mesma forma, o empregador – principalmente o poder público – não pode descartar o valor do diploma expedido pelo sistema de ensino, pois esse documento garante juridicamente que o indivíduo que o porta possui certas habilidades e competências. Todavia, assim como ocorre com outras mercadorias, no sistema capitalista, quanto maior o número de diploma no mercado, menor sua raridade, aumentando sua oferta e reduzindo seu valor de “compra”. Há semelhança com o processo inflacionário monetário, por isso os autores utilizam a expressão “inflação dos certificados escolares” (BOURDIEU; BOLTANSKI, 2013, p. 152).

Outro ponto importante sobre profissionalização está relacionado à carga horária dos docentes, visto que cerca de 60% deles trabalham meio período, pois a carga horária média dos professores temporários é de 22h semanais, enquanto 16,8% dos efetivos têm carga semanal de 20h. Apenas 40% do total de profissionais atuam com carga horária cheia, ou seja, 40h semanais. Essa é uma característica importante da profissão no Ceará e que pode abrir margem para algumas mazelas profissionais e sociais, tais como: renda insuficiente, segundo emprego, comprometimento na dedicação etc. Isso, por óbvio, diverge do processo de profissionalização.

Dessa forma, pode-se dizer que a profissionalização docente no estado do Ceará veio acompanhada da deterioração da remuneração; processos lentos, que duraram quase meio século. Ademais, esse processo foi parcialmente freado pela Lei do Piso Salarial, implementada em 2011. Porém, como foi apresentado anteriormente, outros direitos dos docentes também sofreram erosão: a previdência é o maior exemplo. Em menos de 20 anos, vários direitos previdenciários foram reduzidos ou suprimidos sob a justificativa de equilíbrio fiscal do Estado. Inicialmente, alguns direitos previdenciários foram transformados em assistenciais, o que separou também a origem orçamentária das duas modalidades de direitos. Por conseguinte, muitos direitos de ambas as modalidades foram suprimidos ou reduzidos. Em seguida, os direitos assistenciais foram semiprivatizados, por meio da criação do ISSEC, e, posteriormente, da cobrança de mensalidades aos servidores. Por fim, ao passo que os direitos eram suprimidos ou limitados, a contribuição previdenciária dos servidores aumentou de 8% para 14%.

¹²⁹ Todavia, não se pode desconsiderar que o maior número de “defensores” pode ser importante para a valorização salarial, pois é fundamental em um movimento reivindicatório, como greve. Como exemplo, o Piso Nacional do Magistério só passou a ser cumprido na rede estadual do Ceará após uma greve de cerca de dois meses, ocorrida em 2011.

Contudo, o ponto de inflexão da categoria docente na rede estadual é o surgimento do instituto da contratação temporária, previsto na Lei Complementar Nº 22/2000, precedido pela experiência das suplementações precárias a partir de 1988. Essa lei abriu margem para o rebaixamento de salários, de carga horária, de direitos do trabalho, de direitos previdenciários, entre outros. Conforme indicado, não se trata de uma lei para casos excepcionais de ausência de professor efetivo, pois mais de 50% dos docentes ativos são temporários, além do fato de que esse tipo de profissional também é contratado para vagas definitivas, o que é vedado pela Constituição de 1988. Dessa forma, é importante que fique claro: é impossível falar de trabalho docente da rede estadual do Ceará sem considerar o instituto da contratação temporária como fator intrínseco à ocupação. Como é apresentado na seção 3, o fato de os temporários ocuparem em massa vagas definitivas afeta diretamente todo o protocolo da profissão de professor, criando uma categoria “rachada” tanto em direitos quanto em deveres.

Devido a essa combinação de fatores, pode-se dizer que os docentes cearenses passaram por um processo de “profissionalização precária”, isto é, ao mesmo tempo em que houve esforço estatal para que os professores adquirissem formação adequada para ocuparem os respectivos cargos e contribuíssem com a reprodução do sistema econômico ao formarem mão de obra, esses profissionais também passaram por um processo – relativamente rápido – de supressão e de redução de direitos, o que os inclui no rol dos trabalhadores que passaram pelo processo de “precarização” do trabalho. A formação acadêmica em nível superior é hoje uma característica do docente dessa rede de ensino, assim como direitos limitados, fruto de um processo histórico relativamente lento que reduziu salários, limitou previdência e criou um tipo jurídico de contratação temporária que afeta todos os docentes, assim como a todo o sistema de ensino.

Tudo isso ocorreu no contexto cearense levando em consideração processos a nível nacional e, principalmente, internacional, visto que o final do século XX foi marcado pela ascensão do toyotismo e da chamada “acumulação flexível” (HARVEY, 1992), além das políticas neoliberais, que contribuíam para a consolidação daqueles fenômenos, o que é discutido de forma aprofundada na seção seguinte.

3 TRANSFORMAÇÕES CAPITALISTAS: CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO E REFORMA DO ESTADO

A análise documental realizada na seção anterior indicou transformações importantes na educação cearense, principalmente nas relações e nas condições de trabalho dos docentes. Muitas foram as mudanças em relação a: vencimento, gratificações, carga horária, previdência, participação na escola etc., aspectos que influem na organização do trabalho do professor.

Dito isso, nesta seção é realizada revisão de literatura acerca do tema trabalho, com o objetivo de que aquelas mudanças na organização do trabalho docente estadual do Ceará possam ser compreendidas a partir de um contexto maior: o de transformações capitalistas e, especificamente, o de precarização. Sabendo disso e entendendo a ligação essencial do docente da rede estadual do Ceará com a administração pública, também é discutida de maneira aprofundada a Reforma do Estado que acometeu o Ceará e o Brasil, considerando o período estudado neste texto. Por fim, novas análises documentais (CELLARD, 2014) são realizadas.

Assim como no caso das condições de trabalho dos professores cearenses, o capitalismo passou por profundas alterações no final do século XX. Segundo Harvey (1992), a década de 1970 marcou de forma mais delineada a transição do fordismo para o toyotismo. O autor indica as mudanças que ocorreram nos países centrais do capitalismo. Alves (2011, p. 11) diz que essa década “inaugura o período histórico de ‘crise estrutural do sistema do capital’, marcada pela sobreacumulação e intensa concorrência internacional”.

Essas mudanças no centro se expandem para as margens, com atraso, em um tipo de movimento inercial, tendo a forma de uma onda de dentro para fora – assim como a formada quando se atira uma pedra em um lago –, mas amorfa. A referência aqui proposta à inércia é importante, pois as tendências criadas em países centrais propendem a se expandir para as margens devido à necessidade de o capitalismo se transformar e se dilatar, porém essas tendências podem ser freadas, paradas ou alteradas, a depender de obstáculos, como, por exemplo: movimentos reivindicatórios de trabalhadores, características culturais específicas de algumas sociedades, governos mais ou menos favoráveis às mudanças, Estados com maior ou menor regulação do mercado de trabalho etc. Logo, trata-se de uma transformação que tende a permanecer em movimento, em expansão, exceto se for freada por alguma força externa.

Para Harvey (1992, p. 117), a década de 1970 marcou a “transição do regime de acumulação capitalista e no modo de regulamentação social e política”. Conforme o autor, era necessário moldar os comportamentos de todos os agentes envolvidos direta ou indiretamente

no processo de produção para o novo regime de acumulação. Isso se dá por meio de mudanças nas regras sociais – normas, hábitos, leis etc. –, que ele chama de “modo de regulamentação”.

Após a Segunda Guerra Mundial, os países centrais do capitalismo expandiram a intervenção estatal, aumentando impostos, controlando relativamente o mercado e ofertando serviços (saúde, educação, assistência social etc.) à população, por meio de práticas keynesianas, no que ficou conhecido como *Welfare State*. Alves (2011, p. 12) diz que esse tipo de estado de bem-estar social “estabelece barreiras à usurpação capitalista e à superexploração da força de trabalho”. Dito isso, Harvey (1992, p. 117-118) destaca que há duas amplas áreas que têm de ser negociadas com sucesso no capitalismo: (i) “qualidades anárquicas dos mercados de fixação de preços”; e (ii) “exercer suficiente controle sobre o emprego da força de trabalho para garantir a adição de valor na produção (lucro)”. O capitalismo pós-guerra estava falhando nessa negociação, visto que o controle do mercado impactava, por exemplo, nos preços dos produtos. Da mesma forma, a oferta de serviços à população criava relativa autonomia dos trabalhadores em relação ao mercado de trabalho. Assim, indo de encontro ao *Welfare State*, o período de acumulação flexível “visou extirpar barreiras à exploração da força de trabalho e facilitar o processo de precarização do trabalho vivo” (ALVES, 2011, p. 12).

Aquele cenário pós-guerra, segundo Harvey (1992, p. 125), criou um “equilíbrio de poder, tenso mas mesmo assim firme” entre trabalhadores, capitalistas e Estado. Isso resultou em crescimento econômico com taxas fortes e estáveis, gerando distribuição de renda por meio do pleno emprego e dos serviços estatais. Porém, “a condição do fornecimento de bens coletivos [pelo Estado] dependia da contínua aceleração da produtividade do trabalho no setor corporativo. Só assim o Estado keynesiano do bem-estar social poderia ser fiscalmente viável” (HARVEY, 1992, p. 133).

Essa produtividade nos Estados Unidos, maior potência mundial do capitalismo naquele momento, foi garantida principalmente pela situação crítica da Europa e do Japão no pós-guerra imediato. Apesar disso, a capacidade produtiva dessas regiões foi recuperada já na década de 1960. Ao mesmo tempo, outros fatores levaram à queda de produtividade e do lucro nos EUA: o processo da chamada substituição das importações em estágio avançado na América Latina – como era o caso do Brasil – e a ida de multinacionais para o Sudeste Asiático devido à fraca regulamentação trabalhista (HARVEY, 1992; ALVES, 2011).

Daí por diante, a competição internacional se intensificou à medida que a Europa Ocidental e o Japão, seguidos por toda uma gama de países recém-industrializados, desafiaram a hegemonia estadunidense no âmbito do fordismo a ponto de fazer cair

por terra o acordo de Bretton Woods¹³⁰ e de produzir a desvalorização do dólar (HARVEY, 1992, p. 135).

Esses eventos indicaram, segundo Harvey, “a incapacidade do fordismo e do keynesianismo de conter contradições inerentes ao capitalismo” (1992, p. 135). Ainda de acordo com Harvey (1992, p. 135), a rigidez daquele modelo foi contestada, visto que qualquer tentativa de transformação era barrada pelos agentes rigidamente postos no cenário, principalmente os trabalhadores, organizados em sindicatos, mas também, por exemplo, pelas leis de proteção ao trabalhador.

Todos esses fatores levaram a uma intensa crise do fordismo e do keynesianismo, pois os Estados passaram a gastar mais do que arrecadavam, gerando crise fiscal, enquanto as corporações capitalistas não podiam ser transformadas devido à relativa rigidez do trabalho no fordismo. Esse foi o passo decisivo da passagem do fordismo para o que Harvey nomeou de “acumulação flexível”, porque aquele cenário obrigou as corporações “a entrar[em] num período de racionalização, reestruturação e intensificação do controle do trabalho (caso pudessem superar ou cooptar o poder sindical)” (HARVEY, 1992, p. 137).

Alves (2011, p. 18) destaca que esse período teve um importante caráter político, uma vez que serviu para “solapar o poder do trabalho organizado visando a aumentar a taxa de exploração”. No mesmo sentido, esses eventos de crise contribuíram para que as décadas de 1970 e 1980 fossem

um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político [...] A *acumulação flexível* [...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo [...] (HARVEY, 1992, p. 140. Grifos do autor).

No mesmo sentido, Antunes (2009, p. 34) destaca que “esse período caracterizou-se também – e isso é decisivo – por uma ofensiva generalizada do capital e do Estado contra a classe trabalhadora e contra as condições vigentes durante a fase de apogeu do fordismo”. Como se pode perceber, segundo os autores, a acumulação flexível tenta desfazer aspectos estabelecidos no fordismo, ressignificando tais características de forma a criar novos processos envolvendo o trabalho. Não obstante, segundo Alves (2011), essa visão deve ser compreendida com ressalva, porque o capitalismo tem como característica primária a flexibilização, conforme

¹³⁰ Em 1944, o acordo de Bretton Woods “transformou o dólar na moeda-reserva mundial e vinculou com firmeza o desenvolvimento econômico do mundo à política fiscal e monetária norte-americana” (HARVEY, 1992, p. 131).

previu Marx há mais de um século, quando destacou que o capitalismo desmanchava no ar tudo o que era sólido (MARX, 1998).

Dessa forma, a acumulação flexível pode ser considerada nova materialidade do capital:

Pode-se, então, considerar a acumulação flexível, que surgiu em meados da década de 1970, não uma “ruptura” com o padrão de desenvolvimento capitalista passado, mas uma reposição de elementos essenciais da produção capitalista em novas condições de desenvolvimento capitalista e de crise estrutural do capital (ALVES, 2011, p. 15).

Dito de outra forma, houve uma tentativa de reorganizar o trabalho e todos os aspectos sociais que o envolvem, gerando assim uma complexa transformação social. A maior flexibilidade, por exemplo, pode exercer maior pressão sobre os trabalhadores, desenvolvendo maior controle sobre eles, a fim de que os lucros sejam maximizados. Os impactos disso na força de trabalho são significativos:

[...] a acumulação flexível parece implicar níveis relativamente altos de desemprego “estrutural” (em oposição a “ficcional”), rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos modestos (quando há) de salários reais e o retrocesso do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista (HARVEY, 1992, p. 140-141).

No mesmo sentido, destaca Alves (2011, p. 18-19) que:

a flexibilidade da força de trabalho expressou a necessidade imperiosa de o capital subsumir, ou ainda, submeter e subordinar o trabalho assalariado à lógica da valorização, por meio da perpétua sublevação da produção (e reprodução) de mercadorias (inclusive, e principalmente, da força de trabalho). Mais do que nunca, o foco do novo complexo de reestruturação produtiva a atingir as empresas capitalistas é a gestão do trabalho vivo e da força de trabalho.

Essas características logo se expandiram e criaram uma nova tendência no mercado de trabalho formal: “reduzir o número de trabalhadores “centrais” [estáveis, de tempo integral, com plano de carreira, pensão etc.] e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1992, p. 144).

Esse novo cenário foi imprescindível para o processo de transformação das formas organizacionais e de técnicas gerenciais em relação ao trabalho. Assim, sem a rigidez fordista, o controle sobre a força de trabalho se expandiu.

O que Harvey denomina de acumulação flexível é uma nova ofensiva do capital nas várias instâncias do ser social, visando a constituir um novo controle sociometabólico do capital adequado às condições de sua crise estrutural e crise de sobreacumulação (ALVES, 2011, p. 18).

Em outras palavras, o período inaugurado na década de 1970 visava recriar meios para garantir a acumulação de capital sem possíveis amarras criadas no pós-guerra. Segundo Alves (2011, p. 20-21), na Ásia, nas décadas de 1980 e 1990, os baixos salários e o trabalho sem regulamentação contribuíram para o aumento de produtividade espantoso, por exemplo. No mesmo sentido, Antunes e Alves (2004, p. 344-345) destacam os “mecanismos de comprometimento” lançados pelo modelo japonês aos trabalhadores como forma de controle psicológico, necessitando de “inserção engajada” do trabalhador no processo produtivo¹³¹.

Esse novo período também presenciou a queda de barreiras comerciais entre países, a financeirização da economia, a maior mobilidade geográfica do capital, entre outros fenômenos. Tudo isso levou a um maior fluxo comercial no planeta, tendo como consequência a maior competição internacional (HARVEY, 1992).

Na medida em que o aumento da competição internacional em condições de crescimento lento forçou todos os Estados a se tornarem mais “empreendedores” e preocupados em manter um clima favorável aos negócios, a força de trabalho organizado e de outros movimentos sociais tinha de ser contida. Embora a política de resistência possa ter variado [...], a austeridade, as reduções fiscais e a erosão do compromisso social entre o grande trabalho e o grande governo se tornaram lemas de todos os Estados do mundo capitalista avançado (HARVEY, 1992, p. 158-159).

Essas transformações não afetaram apenas as corporações privadas, mas também o setor público. As mudanças tinham que atingir todo o tecido social como modo de regulamentação da acumulação flexível, conforme destacou Harvey (1992, p. 117). Contudo, isso não deve ser entendido simplesmente como minimização do Estado, como redução da intervenção estatal, “visto que, em alguns aspectos – em particular no tocante ao controle do trabalho -, a intervenção do Estado alcança hoje um grau bem mais fundamental” (HARVEY, 1992, p. 161).

Francisco de Oliveira (2006) destaca que o *status* de mínimo ou de máximo atribuído ao Estado nessa nova fase, que ele chama de neoliberalismo, é relativo e depende dos interesses em jogo. Em geral, esse Estado é mínimo para a política, enquanto é máximo para a economia, o que indica que as políticas econômicas não estão em disputa, devendo ser seguidas à risca em relação ao receituário neoliberal. Isso ficou imortalizado na famigerada frase propalada pela primeira-ministra britânica, Margareth Thatcher: *There Is No Alternative*¹³²; não havendo alternativa, segundo ela, a não ser seguir as políticas econômicas impostas pela nova fase do

¹³¹ Os autores ainda destacam que a captura da subjetividade do trabalhador é uma prática comum no capitalismo como forma de complementar a subsunção do trabalho ao capital. Todavia, foi com o toyotismo que esse processo chegou ao seu pleno desenvolvimento (ANTUNES, ALVES, 2004, p. 346).

¹³² Tradução livre: não há alternativa.

capitalismo. De tão significativa, a frase de Thatcher se transformou em sigla para o receituário neoliberal: TINA¹³³.

Segundo Brown (2019), há autores que argumentam que essa falta de definição precisa sobre neoliberalismo – ora associado a Estado mínimo¹³⁴, ora associado a outras características – “lança dúvidas sobre sua própria existência” (BROWN, 2019, p. 28); ideia refutada pela autora, que destaca que

o neoliberalismo é mais comumente associado a um conjunto de políticas que privatizam a propriedade e os serviços públicos, reduzem radicalmente o Estado social, amordaçam o trabalho, desregulam o capital e produzem um clima de impostos e tarifas amigáveis para investidores estrangeiros (BROWN, 2019, p. 29).

As políticas destacadas apontam, assim como destacou Francisco de Oliveira (2006, p. 42), para um “movimento de pinça simultâneo” em que a política é espremida pelo Estado mínimo social, por um lado, e pelo Estado máximo econômico, pelo outro lado.

O maior controle sobre o trabalho – uma das características do Estado máximo neoliberal – é objeto específico estudado por Alves (2011, p. 28), que entende haver um “vínculo orgânico entre a acumulação por espoliação e as novas práticas empresariais de ‘captura’ da subjetividade do trabalho vivo e da força de trabalho”. Alves, dialogando com Marx, indica que quanto maior a concentração de capital, maior é a cooperação do trabalhador, no sentido de ser obrigado a se envolver na produção por ter menos poder (ALVES, 2011, p. 38). O que o autor indica é que o trabalhador deixa de ser maquinal, acessório da produção, como no fordismo, e passa a ser central, passa a contribuir com a produção por meio da sua subjetividade, pois *there is no alternative*. Esse é o ponto-chave do toyotismo, que conta com inovações organizacionais, tecnológicas, mas também sociometabólicas (ALVES, 2011, p. 43).

Todo empreendimento capitalista tende hoje a ser coagido pela concorrência a adotar procedimentos técnico-organizacionais oriundos da matriz ideológico-valorativa toyotista. Os valores e dispositivos organizacionais do Sistema Toyota de Produção ou toyotismo tornaram-se “senso comum” da gestão do capital (ALVES, 2011, p. 43)

Sabendo disso, o toyotismo não inovou apenas em avanços tecnológicos, mas também, e principalmente, em técnicas organizacionais e de gestão de pessoas, o que possibilitou maior engajamento do trabalhador pelo que o autor chama de “captura” da subjetividade. Dessa forma, o “cerne essencial do toyotismo é a busca do ‘engajamento estimulado’ do trabalho,

¹³³ Disponível em: <https://www.bbc.com/news/uk-politics-21703018>. Acesso em: 04 jan. 2021.

¹³⁴ Bresser-Pereira, ministro de FHC e principal nome ligado à Reforma do Estado da década de 1990, comumente associa neoliberalismo à noção de Estado mínimo, o que será abordado adiante, ainda nesta seção.

principalmente do trabalhador central, o assalariado estável" (ALVES, 2011, p. 49). Por óbvio, o trabalhador temporário e subcontratado já possui estímulos suficientes para se engajar na produção.

Uma das características do toyotismo é a produção difusa com redes de colaboradores: terceirização e subcontratação, por exemplo. "A 'externalização' de uma parte do pessoal realiza-se por meio do apelo à mão de obra temporária" (ALVES, 2011, p. 48-49). No caso estudado neste texto, conforme apresentado na seção 2, cerca de 60% dos docentes da rede estadual possuem carga horária reduzida¹³⁵. Além disso, 50% dos professores são contratados por tempo determinado, havendo profissional nessa categoria com contrato de apenas uma hora semanal, o que é discutido de forma aprofundada adiante, ainda nesta seção.

Essa relação entre "captura" da subjetividade e instabilidade no cargo é uma das contradições do capitalismo atual: ativa dispositivos de envolvimento do trabalhador na produção, ao mesmo tempo em que o trabalhador é supérfluo e pode ser descartado com facilidade (ALVES, 2011, p. 23). Essa contradição também está presente na atual condição de professor temporário da rede estadual do Ceará, o que é discutido na seção 4.

Sabendo disso, é possível entender por precarização todo esse processo que transforma o trabalho na passagem do fordismo para o modelo japonês. As características do trabalho que mudaram no pós-1970, discutidas nesta seção, contribuem para a compreensão do processo de precarização. Assim, os fenômenos da subcontratação, do cargo temporário e da atividade em meio período podem ser considerados exemplos de precarização (ANTUNES; ALVES, 2004).

Essas transformações são nomeadas por Alves (2009, p. 189) de "síndrome objetiva da insegurança de classe (insegurança de emprego, de representação, de contrato etc.)". No mesmo sentido, o autor diz que a precarização tem como base objetiva "a intensificação (e a ampliação) da exploração (e a espoliação) da força de trabalho [...]", sendo entendida pela "degradação salarial e pela plethora de experiências pessoais de desligamentos do salariedade regulado" (ALVES, 2009, p. 189-190). O autor conclui que "a contratação assalariada precária envolve não apenas o assalariamento sem carteira (inclusive no setor público), mas a utilização de formas flexíveis de trabalho nas empresas privadas e [no] setor público", destacando ainda: "buscou-se precarizar o estatuto salarial do emprego público" (ALVES, 2009, p. 195)¹³⁶.

¹³⁵ Relembrando: a carga horária média por contrato de trabalho temporário é de 22h semanais. Além disso, cerca de 16% dos efetivos possui carga horária de 20h semanais. Isso corresponde a cerca de 60% de toda a categoria docente da rede estadual do Ceará.

¹³⁶ O autor apresenta dados do DIEESE que indicam que entre 1989 e 1999 houve "degradação do estatuto salarial" com redução do salário médio em vários setores da economia, na Região Metropolitana de São Paulo, incluindo a administração pública.

Conforme apresentado na seção 2, já na década de 1980 o governo do estado do Ceará lançou mão de contratações flexíveis para a rede de ensino, o que afetou diretamente o estatuto salarial da categoria. Ademais, a Lei Complementar Nº 22/2000 institucionalizou esse tipo de contratação avessa ao direito trabalhista. A situação do professor temporário e a Reforma Gerencial realizada no estado do Ceará são discutidas adiante, ainda nesta seção.

Essas podem ser consideradas as principais transformações no capitalismo pós-1970 e que caracterizam o processo de precarização do trabalho. Apesar de ter sido um movimento iniciado na indústria e pensado, primeiramente, para esse setor, o toyotismo transpôs fronteiras: “Na medida em que se torna um valor universal para a produção de mercadorias, o toyotismo tende a ‘adaptar-se’ a cada condição nacional, regional e setorial de organização (e gestão) da grande indústria e serviços capitalistas” (ALVES, 2011, p. 60). Assim, é possível entender como o modelo japonês atinge o setor de serviço. Nos tópicos 3.2 e 3.4, são discutidas as Reformas do Estado no Brasil e no Ceará, o que facilitará o entendimento de que o setor público também foi afetado por aquelas transformações. Adiante, são discutidas questões específicas desse espectro de transformações e seus impactos no Brasil.

3.1 Reestruturação produtiva na periferia do planeta: entre acumulação flexível e neodesenvolvimentismo

O Brasil necessitou aderir ao tipo de acumulação flexível iniciado nos países desenvolvidos. Essa foi a forma encontrada para que a produção nacional pudesse ser comercializada mundo afora em condições de concorrência. Todavia, essa onda não chegou ao Brasil da forma como era praticada no exterior. A Reforma do Estado de FHC buscou facilitar esse processo em terras brasileiras, mas também houve outros movimentos de aderência, assim como de resistência. Além disso, existiam no Brasil características culturais, legais e de tradição que afetaram a forma como esse movimento foi – e ainda está sendo – implementado aqui. Conforme destaca Antunes (2009, p. 59. Grifos do autor),

o processo de ocidentalização do toyotismo mescla, portanto, elementos presentes no Japão com práticas existentes nos novos países receptores, decorrendo daí um processo diferenciado, particularizado e mesmo singularizado de adaptação desse receituário.

Sabendo disso, a análise da organização do trabalho dos professores é permeada de particularidades, visto que a educação escolar é obrigatória no Brasil e de responsabilidade do

Estado. Essa prática é comum em muitos países considerados ocidentais; entretanto, o Brasil possui uma especificidade em relação àqueles: a obrigatoriedade da educação escolar só passou a existir muito recentemente, após a promulgação da Constituição de 1988 (Arts. 205 e 208) – e só se efetivou na prática na década de 1990, ou seja, há menos de trinta anos¹³⁷, coincidindo com as transformações do Estado praticadas pelas políticas neoliberais. Período que ficou conhecido no Brasil como a *década neoliberal* (ALVES, 2002). Ou seja: os países desenvolvidos universalizaram a educação escolar em um momento histórico de expansão do Estado e dos serviços sociais. Já o Brasil, tenta a universalização da escolarização em um momento histórico adverso, em que a concorrência internacional cobra que os Estados sejam mais flexíveis e mais baratos.

Segundo Vizontini (2003, p. 72), o governo Collor (1990-1992) contou “com medidas ultraliberais que não haviam sido praticadas de maneira ortodoxa nem mesmo nos países centrais do capitalismo”. Ademais, o primeiro mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) “no plano interno, intensificou o processo de privatizações” (VIZENTINI, 2003, p. 88). Segundo Alves (2002, p. 71), “o ‘choque de capitalismo’ da década [de 1990] tendeu a concentrar mais ainda a riqueza social e a tornar mais precário o mundo do trabalho”. E conclui:

Podemos caracterizar como principais traços da transformação da objetividade (e subjetividade) do mundo do trabalho no Brasil no decorrer da “década neoliberal”: 1) o desenvolvimento sistêmico de um novo complexo de reestruturação produtiva; 2) a emergência de um novo (e precário) mundo do trabalho, e 3) a fragmentação de classe no Brasil (a crise do sindicalismo brasileiro) (ALVES, 2002, p. 77).

Para que o regime de acumulação flexível capitalista se efetivasse, era necessário transformar também as bases objetivas nas quais se assentavam o trabalho: legislação, atuação estatal etc. Nesse sentido, o caminho que estava sendo seguido pelo Brasil era o caminho do neoliberalismo: *minimização* do Estado social com progressiva *maximização* das políticas econômicas que pregavam a liberdade de mercado com a eliminação da intervenção estatal e da legislação trabalhista.

Aquele caminho seguido pelo país foi parcialmente interrompido. Com a ascensão do Partido dos Trabalhadores ao poder, em 2003, a conjuntura econômica brasileira se transformou em relação ao período anterior. Ao passo que o governo continuou se empenhando em suprimir/reduzir direitos dos trabalhadores, passou a investir intensamente no desenvolvimento da

¹³⁷ A maioria dos países ocidentais tornou a educação obrigatória e a universalizou há pelo menos cem anos.

economia e, principalmente, do capital local. A intervenção estatal visando o desenvolvimento da economia local está em conformidade com as políticas desenvolvimentistas aplicadas no país entre 1930-1980. No entanto, a supressão/ redução de direitos dos trabalhadores diverge do desenvolvimentismo, estando em acordo com a acumulação flexível. Essa nova configuração econômica passa a ser chamada de neodesenvolvimentismo, isto é, o “desenvolvimentismo da época do capitalismo neoliberal” (BOITO JR.; BERRINGER, 2013, p. 32).

Ao passo que o Estado desregulamenta as leis trabalhistas e os direitos dos trabalhadores, inserindo o trabalho no circuito mundial da acumulação flexível, também intervém na economia para garantir desenvolvimento econômico de certos setores em detrimento de outros. Essa prática ocorreu principalmente por meio da renúncia fiscal, o que garantiu o crescimento de alguns setores da economia local, como, por exemplo, o setor automobilístico, que se beneficiou da redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) por cerca de cinco anos.

Não se pode esquecer também que o Partido dos Trabalhadores deu continuidade à entrega de empresas e bens públicos à iniciativa privada por meio, principalmente, de concessões, isto é, houve a transferência temporária de empresas/ bens públicos para a iniciativa privada¹³⁸. Dessa forma, o governo do PT (2003-2016) seguiu um caminho que para o capitalismo liberal pode ser considerado ambíguo: enquanto o Estado minimizava-se por meio da redução relativa de impostos¹³⁹, da desregulamentação de leis trabalhistas e das concessões, maximizava-se na regulamentação econômica¹⁴⁰.

Como se pode perceber, o Brasil seguiu um caminho singular em relação à reestruturação produtiva e às políticas de cunho neoliberal, o que tem relação com o movimento inercial das transformações capitalistas. Essa breve análise da conjuntura econômica contribui para o entendimento das transformações relativas ao trabalho docente na rede estadual do Ceará.

¹³⁸ Disponível em: <https://economia.ig.com.br/historico-de-20-anos-mostra-que-pt-manteve-ritmo-de-privatizacoes/n1597316438518.html>. Acesso em: 30 out. 2019.

¹³⁹ A redução de impostos foi apenas relativa em relação ao crescimento do PIB. Em valores absolutos, a arrecadação aumentou; fruto do sucesso momentâneo daquela prática referente ao desenvolvimento econômico (LUKIC, 2015).

¹⁴⁰ Essa prática, inclusive, foi condenada pela Organização Mundial do Comércio. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/12/13/omc-mantem-parte-da-condenacao-ao-brasil-por-programas-de-incentivo-a-industria.ghtml> Acesso em: 28 set. 2020.

3.2 A Reforma do Estado brasileiro sob FHC

As transformações no capitalismo também afetaram as burocracias estatais, visto Estado e mercado estarem umbilicalmente conectados. Dessa forma, muitos países passaram a reformar “máquinas públicas” para atender às novas necessidades do capitalismo. Os países precursores desse movimento foram Inglaterra e EUA. Os conflitos advindos dessas reformas foram muitos e de formas variadas, não havendo falta de resistência onde isso se deu. Sabendo disso, este tópico visa discutir a Reforma do Estado brasileiro, que ocorreu no primeiro mandato do governo FHC (1995-2002).

Como já dito, o Estado ganhou papel de destaque nos países centrais do capitalismo, no pós-guerra. Contudo, com o advento da acumulação flexível, a “máquina pública” precisou ser transformada para atender às demandas dos novos formatos adquiridos pelo sistema de acumulação, sendo necessário para o novo “modo de regulamentação” requisitado pelo sistema de trocas. Isso se iniciou no centro do capitalismo e, inevitavelmente, foi se expandindo para as margens. Segundo Bresser-Pereira (2011, p. 31), “a reforma ou a reconstrução do estado, particularmente pela via da Reforma Gerencial da Administração Pública, é uma resposta ao processo de globalização em curso [...] e, principalmente, à crise do Estado”.

Para o autor, além das novas exigências comerciais, o Estado brasileiro passava por uma intensa tribulação, o que ficou evidente pela crise da dívida externa iniciada na década de 1980 e também pelo cenário hiperinflacionário que se acentuou no início dos anos 1990 (BRESSERT-PEREIRA, 2011).

O Brasil contou com sua Reforma do Estado somente na década de 1990, capitaneada por Luiz Carlos Bresser-Pereira, que ocupou cargo ministerial naquele governo. Segundo Antunes (2006, p. 17), “se o processo de reestruturação produtiva no Brasil, durante os anos 1980, teve uma tendência limitada e seletiva, foi especialmente a partir da década de 1990, inicialmente com Collor e depois com FHC, que ele se ampliou sobremaneira”.

Segundo Bresser-Pereira (1997), em acordo com Harvey (1992), no pós-guerra o Estado passou a ser visto como “fator de desenvolvimento econômico e social” devido ao aumento de tributos e do número de burocratas, o que o autor chamou de “crescimento explosivo do Estado”:

Nos anos 50, tornou-se lugar-comum a ideia de que o Estado tinha um papel estratégico na promoção do progresso técnico e da acumulação de capital, além de lhe caber a responsabilidade principal pela garantia de uma razoável distribuição de renda [...] Para isso, cresceu a carga tributária, que era de 5 a 10% no início do século, passando então para 30 a 60% do Produto Interno Bruto dos países, e aumentou o

número de burocratas públicos, que não mais se limitavam a realizar as tarefas clássicas do Estado (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 35).

A tese defendida pelo autor era a de que o Estado cresceu ao ponto de assumir e monopolizar espaços inusitados, que seriam melhor aproveitados pelo setor privado e pela sua típica flexibilidade. Isso fez com que as verbas estatais fossem “capturadas pelos interesses especiais de empresários, da classe média, e de burocratas públicos” (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 35).

Apesar da justificativa apresentada pelo autor, o Brasil conta com uma carga tributária regressiva, ou injusta, em que pobres pagam mais do que ricos. Segundo dados da Receita Federal (BRASIL, 2017), em 2016, o Brasil teve uma carga tributária relativa menor do que a média dos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE): 32,29% e 34,3%, respectivamente¹⁴¹. No mesmo sentido, a carga tributária brasileira em relação a Renda, Lucro e Ganho de Capital – com maior impacto nas classes ricas e empresariais – foi de aproximadamente 21% do total arrecadado, enquanto os tributos relacionados a Bens e Serviços – com maior impacto nas classes desfavorecidas – foi na ordem de 48% do total. A média dos países da OCDE para as mesmas categorias foi de aproximadamente 39% e 38%, respectivamente, o que indica maior taxa de empresas e pessoas dos estratos sociais elevados, descaracterizando a desvantagem concorrencial dos capitalistas brasileiros em relação aos seus principais concorrentes internacionais, conforme supôs Bresser-Pereira.

No entanto, a partir de 1970, as coisas começaram a mudar devido ao advento do que o autor chama de Globalização, o que fez com que o Estado passasse a ser percebido como um empecilho para o crescimento econômico e para a proteção social. O rápido avanço da tecnologia fez com que os países concorressem de forma mais intensa no cenário mundial, logo, o país que não acumulasse características de competitividade não seria beneficiado nessa competição internacional. Isso colocava em risco a proteção social oferecida pelo Estado, visto que o grande corpo burocrático dos Estados servia para onerar empresários, prejudicando-os naquela concorrência e, como consequência, minando o próprio Estado – de tipo keynesiano – devido à baixa da arrecadação pela queda nos negócios. Havia uma mudança na atuação do Estado. Dessa forma, “seu novo papel é garantir a universalidade dos serviços de educação básica e de saúde, financiando a formação de capital humano, e promover a competitividade internacional das empresas” (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 33-34).

¹⁴¹ Em 1998, ao em que a Reforma do Estado foi aprovada no Congresso Nacional, a carga tributária brasileira era de 29,6%.

Bresser-Pereira também destacou o questionamento ao trabalho dos burocratas estatais em relação ao serviço prestado à população:

Na realização das atividades exclusivas de Estado e principalmente no oferecimento dos serviços sociais de educação e saúde, a administração pública burocrática [...] demonstrava agora ser ineficiente e incapaz de atender com qualidade as demandas dos cidadãos-clientes no grande Estado Social do século vinte (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 13).

Vale lembrar o que foi discutido anteriormente: Harvey destacou a necessidade de remodelar o Estado, diminuindo principalmente a autonomia dos trabalhadores. No Brasil, a burocracia estatal contava com bastante força, organizada em grandes sindicatos e em gigantescas centrais sindicais. Logo, se fez necessário dismantelar essa organização. Isso foi facilitado pelo cenário de crise hiperinflacionária instalado no Brasil nas décadas de 1980-1990. Dessa forma, o cenário da Globalização pressionava o Estado duplamente:

de um lado representou um desafio novo – o papel do Estado é proteger seus cidadãos, e essa proteção estava agora em cheque (*sic*); de outro lado, exigiu que o Estado, que agora precisava ser mais forte para enfrentar o desafio, se tornasse também mais barato, mais eficiente na realização de suas tarefas, para aliviar o seu custo sobre as empresas nacionais que concorrem internacionalmente (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 14-15).

Em outras palavras, o Estado passava por uma crise, uma falta de governança, como destacou o autor:

O Estado entra em crise fiscal, perde em graus variados o crédito público, ao mesmo tempo que vê sua capacidade de gerar poupança forçada diminuir, senão a desaparecer, à medida que a poupança pública, que era positiva, vai se tornando negativa. Em consequência, a capacidade de intervenção do Estado diminui drasticamente. O Estado se imobiliza (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 35).

Conforme indica o trecho acima, a falta de governança era indicada pela ausência de “condições financeiras e administrativas para transformar em realidade as decisões que toma” (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 40). Assim, a saída encontrada foi a realização de um ajuste fiscal para resolver o problema financeiro e a aplicação da Reforma do Estado para resolver o problema administrativo (REZENDE, 2008; BRESSER-PEREIRA, 2011). O ex-chefe do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) vai além e critica supostos processos discricionários dos servidores: “em um mundo em plena transformação tecnológica e social, é impossível para o administrador ser racional sem poder adotar decisões, sem usar de seu julgamento discricionário, seguindo cegamente os procedimentos previstos em lei”

(BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 41). Apesar desta justificativa não baseada em evidências, o autor finda por trazer à tona uma outra mais plausível para a reforma, uma contrária àquela, que tem relação não com a falta de poder do burocrata, mas sim com seu excesso, a saber:

Ao mesmo tempo que a burocracia estatal, ou seja, o conjunto de administradores públicos profissionais, via sua posição estratégica na sociedade aumentar, ficava claro que se tornava necessário adotar novas formas de gestão da coisa pública, mais compatíveis com os avanços tecnológicos, mais ágeis, descentralizadas, mais voltadas para o controle de resultados do que o controle de procedimentos (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 41-42).

O autor destaca a “posição estratégica” em ascensão dos administradores públicos, contradizendo o discurso inicial de falta de autonomia do burocrata, o que visivelmente indica o propósito real da reforma: reduzir o poder dos funcionários, ocorrendo por meio da redução dos direitos. De fato, a burocracia moderna pode levar os funcionários a gozarem de uma posição estamental privilegiada, o que Weber (1982, p. 233) previu há cerca de 100 anos. Dessa forma, falar em ausência de autonomia do burocrata pode não condizer com a realidade. Nesse sentido, Weber indicou meios para reter o poder da burocracia:

A interferência de grupos de interesse econômico, ou outros peritos não-funcionários, ou a interferência de representantes leigos não-especializados, o estabelecimento de órgãos parlamentares locais, interlocais ou centrais, ou outros órgãos representativos, ou de associações ocupacionais – esses elementos parecem pesar diretamente contra a tendência burocrática (WEBER, 1982, p. 269).

Como se pode perceber, Weber apostava na fiscalização e no controle externos como meios para evitar certa tendência de encastelamento da burocracia. O autor entende que o “segredo” é uma tática importante da burocracia para manter poder, logo, a divulgação ampla de suas ações pode barrar esse processo indesejável. Apesar disso, o autor era contrário à visão de que a “indispensabilidade” do funcionário – isto é, no caso brasileiro, a estabilidade – era decisiva para aquele tipo de vício. Na seção seguinte, é discutido de forma aprofundada como a falta de estabilidade no emprego afeta os docentes temporários estudados.

Ademais, Bresser-Pereira destaca o foco no resultado, e não no processo. Isso abriu caminho para a hoje universal política de metas, o que tirou o burocrata do papel central da administração pública, colocando em seu lugar os processos de controle do trabalho do funcionário por parte do Estado; mais especificamente, da alta cúpula do Estado (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 43). Não à toa, Bresser-Pereira (2011, p. 41-42) critica fortemente a Constituição Federal de 1988 por seu “retrocesso burocrático” (*sic*), consagrando “um

burocratismo sem precedentes na história do país” ao garantir direitos aos funcionários públicos, tais como: estabilidade, regime jurídico único, planos de carreiras etc.

Esse argumento é crucial para entender o impacto das transformações capitalistas nos funcionários públicos em geral e, em particular, nos docentes, pois todos os direitos dos professores destacados anteriormente, na seção 2, passam a ser questionados a partir dessas transformações. As diversas reduções e supressões de direitos destacadas na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará” estão em acordo com as transformações estruturais no capitalismo e, em consequência, no Estado brasileiro por meio da Reforma Gerencial. Importante lembrar que a primeira Reforma da Previdência estadual do Ceará ocorreu em 1999, exatamente um ano após a que ocorreu no Estado em âmbito nacional.

Nesse sentido, na visão daqueles atores sociais, o Estado precisava ser remodelado, assim como ocorreu em outras partes do globo. Dessa forma, a gestão FHC efetivou a Reforma do Estado, desenvolvendo no Brasil a Administração Pública Gerencial, que deveria assumir o lugar da forma burocrática anterior. Essa forma, segundo Bresser-Pereira (1997), tinha custos crescentes, baixa qualidade e era ineficiente em relação aos serviços sociais. Assim, a reforma destacada significava o seguinte:

Recuperação da poupança pública e suspensão da crise fiscal; redefinição das formas de intervenção no econômico e no social por meio de contratação de organizações públicas não estatais para executar os serviços de educação, saúde, e cultura; e reforma da administração pública com a implantação de uma administração pública gerencial. Reforma que significa transitar de um Estado que promove diretamente o desenvolvimento econômico e social para um Estado que atue como regulador e facilitador, ou financiador a fundo perdido, principalmente do desenvolvimento social (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 39).

Não é demais destacar que “o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimento tornaram os empréstimos para a reforma do Estado prioritários” (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 17), indicando interesse de organizações multinacionais capitalistas em efetivar aquelas transformações mundo afora. Esse tipo de reforma toma

como base a atividade econômica e a organização produtiva, o mercado, introduzindo a “cultura da empresa” no domínio da administração pública. Nesse quadro, a empresa moderna representa um modelo que deve ser seguido no que concerne à capacidade de resposta e de adaptação funcional às exigências do mercado (LIMA, 1997, p. 52).

Bresser-Pereira também ressalta a inspiração da Reforma:

A reforma é gerencial porque busca inspiração na administração das empresas privadas, e porque visa dar ao administrador público condições efetivas

de gerenciar com eficiência as agências públicas (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 17-18).

Por ter inspiração no setor privado, a Reforma contava com valores típicos daquele setor, a saber: “Eficiência, eficácia, competição administrada, controle social, excelência. Estes eram alguns dos valores estimulados pela mencionada reforma” (EVANGELISTA; VALENTIM, 2013, p. 1000).

Como já destacado, essa necessidade de transformação não nasceu no Brasil, chegando aqui com um já esperado atraso, partindo dos países centrais do capitalismo. De fato, esse tipo gerencialista de Estado nasceu na Inglaterra, da primeira-ministra Margaret Thatcher (1979-1990), e nos Estados Unidos, do presidente Ronald Reagan (1981-1989). *There is no alternative* simbolizava para os reformistas o movimento que ocorria no Brasil, assim como o que ocorreu naqueles países:

Em ambos os países, o movimento gerencialista no setor público é baseado na cultura do empreendedorismo, que é um reflexo do capitalismo flexível e se consolidou nas últimas décadas por meio da criação de um código de valores e condutas que orienta a organização das atividades de forma a garantir controle, eficiência e competitividade máximos (PAULA, 2005, p. 38).

Dessa forma, o gerencialismo é uma faceta do Estado no novo tipo de capitalismo gerado a partir de 1970, um Estado que garante o controle sobre o trabalho e que evita intervir na economia de forma a prejudicar os negócios capitalistas¹⁴².

Nesse sentido, o Estado deveria gastar menos e investir mais, garantindo que o mercado otimizasse suas trocas com a menor incidência possível de concorrência estatal. Assim, os direitos dos servidores públicos passaram a constar como um peso para o orçamento do Estado. O direito mais oneroso era a previdência social, visto que uma porcentagem significativa do orçamento era destinada ao pagamento de benefícios previdenciários¹⁴³, isto é, para o pagamento de inativos que já não davam mais retorno de produtividade para a máquina pública, como fica claro no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado¹⁴⁴:

Do ponto de vista fiscal, a situação se tornará insustentável: a União terá de incorrer em déficits crescentes, ou comprimir ainda mais os gastos com salários dos servidores em atividade e as despesas com consumo e investimento para arcar com o pagamento

¹⁴² Outro aspecto importante do que aconteceu na Inglaterra de Thatcher, segundo Antunes (2009, p. 69-70), foi a repressão e a restrição da atividade sindical, característica importante dos trabalhadores no período fordista.

¹⁴³ Em 1994, 36% dos gastos da União com pessoal eram com inativos, havendo tendência de aumento (BRASIL, 1995, p. 31).

¹⁴⁴ Documento de 1995 elaborado pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), comandado por Bresser-Pereira, e aprovado pela Câmara da Reforma do Estado, órgão que contava com representantes de seis ministérios.

de aposentadorias. Portanto, a reforma do sistema previdenciário do servidor público é um passo fundamental e imprescindível para o equacionamento da crise fiscal e a própria reforma do Estado (BRASIL, 1995, p. 32).

A insustentabilidade destacada tinha relação direta com as regras previdenciárias criadas pela Constituição de 1988, que o documento tachava como “retrocesso de 1988”, uma vez que a Carta Magna dava direito “a aposentadoria com proventos integrais sem correlação com o tempo de serviço ou com a contribuição do servidor” (BRASIL, 1995, p. 22), o que levaria a desequilíbrios fiscais. Isso foi chamado de “privilégio” pelo documento da Câmara da Reforma do Estado, assim como a estabilidade e o regime jurídico único dos servidores, visto que sua obrigatoriedade havia sido expandida para estados e municípios.

Dessa forma, tendo a premente crise fiscal como justificativa, as investidas contra a previdência foram um dos focos da Reforma do Estado:

A emenda [constitucional] da previdência é fundamental para o setor público. Através dela termina-se com a aposentadoria integral e com as aposentadorias precoces, que tornam o sistema previdenciário público brasileiro um sistema de privilégios. A aposentadoria dos funcionários ocorrerá basicamente por idade, com uma pequena correção para o tempo de serviço, e será proporcional à contribuição do servidor. [...] A emenda constitucional não define, naturalmente, os detalhes do sistema previdenciário público. A ideia geral é a de se exigir uma contribuição que seja, atuarialmente, compatível com uma aposentadoria de 75 a 80% do salário médio recebido nos últimos 36 meses anteriores à passagem para a inatividade, dado o rendimento médio esperado para as contribuições dos servidores (BRASIL, 1995, p. 52).

Com essas regras, deduz-se, o governo passaria a ter maior controle dos gastos com previdência e, assim, poderia voltar a poupar dinheiro, podendo investi-lo, bem como poderia reduzir a carga tributária e dar maior liberdade ao mercado.

Outro ponto importante destacado diversas vezes por Bresser-Pereira (2011) é a necessidade de repassar parcialmente os serviços sociais para a iniciativa privada, por meio da contratação de organizações sociais não estatais, ou seja, realizar terceirização de serviços. Isso seria uma forma de evitar contratação de servidores estatutários, trabalhadores que geralmente são identificados por más práticas pelo autor. Além de organizações sociais, havia outras previsões na proposta do governo. É o que está presente no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Eram algumas das mudanças propostas:

o fim da obrigatoriedade do regime jurídico único, permitindo-se a volta de contratação de servidores celetistas;

a flexibilização da estabilidade dos servidores estatutários, permitindo-se a demissão, além de por falta grave, também por insuficiência de desempenho e por excesso de quadros;

possibilidade de se colocar servidores em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço como alternativa à exoneração por excesso de quadros (BRASIL, 1995, p. 50-51).

Como se pode perceber, as regras visavam flexibilizar as relações de trabalho: a contratação de celetistas, a facilitação da demissão de estatutários e a redução do tempo de trabalho e do salário proporcional. Isso era necessário para evitar contratações de servidores com planos de carreiras, regime jurídico único, estabilidade etc. que, segundo o documento, poderiam se reverter em ineficiência e outras mazelas que afetariam o cidadão-cliente. O estado do Ceará não aderiu à criação de organizações sociais educacionais – assim como a proposta do Plano Diretor de contratação de celetistas não vingou, não atingindo as unidades federadas. Ademais, no Ceará, houve vários concursos que contrataram milhares de docentes, conforme destacado na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”. Isso poderia indicar que o Estado cearense é um “oásis” em meio às transformações capitalistas ocorridas no país. Contudo, a situação é mais complexa e indica que, pelo contrário, o Ceará é um caso exitoso do gerencialismo, servindo de exemplo para o Brasil e o mundo, o que é amplamente discutido no tópico “3.4 A Reforma do Estado no Ceará”, adiante. Todavia, antes, é necessário realizar breve debate sobre como os serviços, como é o caso da educação escolar, são afetados por essas transformações capitalistas que, no passado, tinham a indústria como setor central.

3.3 O impacto das transformações capitalistas e da Reforma do Estado nos serviços

As transformações capitalistas tinham, pelo menos até a década de 1980, a indústria como setor preponderante e como alvo de seus objetivos, logo, é necessário entender como isso migrou para o setor de serviço e que tipo de adaptações ocorreram nesse processo, se ocorreram. É necessário informar que o setor industrial era preponderante nos países centrais do capitalismo até pelo menos a década de 1970. Após isso, o setor de serviços cresceu, passando a indústria tanto em número de empregos, quanto em participação no PIB. Isso ocorreu também no Brasil (GADREY, 2001).

Para falar das semelhanças e das diferenças entre os setores industrial e de serviços, é necessário tratar da essência de cada um, o que diz respeito ao trabalho material, típico da indústria, e ao trabalho imaterial, típico do serviço. Também é comum a denominação de trabalho produtivo e improdutivo, respectivamente, apesar de serem necessários cuidados no emprego dessas categorias, pois alguns trabalhadores podem realizar trabalho imaterial, mas serem produtivos (MARX, 1978).

As denominações produtivo e improdutivo ocorrem porque, em linhas gerais, o trabalho industrial transforma a natureza para a produção de um bem, algo palpável e quantificável. Esse trabalho valoriza diretamente o capital, produz mais-valia. A imprecisão mencionada anteriormente está no fato de que existem serviços, como o trabalho do engenheiro que projeta algo a ser produzido, como, por exemplo, um carro. O trabalho desse profissional é imaterial, mas é produtivo, pois contribui para a valorização do capital com a produção do bem final que será trocado no mercado (MARX, 1978).

Já o serviço, em geral, não produz um bem e nem transforma a natureza para produzir algo, não valorizando o capital. É possível pensar no caso de um vendedor de carro: ele não valoriza o bem, sua função é fazê-lo circular. O salário pago ao vendedor não gerará mais-valia, sendo somente gasto, o que o torna improdutivo. Porém, o vendedor é essencial para a circulação de mercadorias e para o capitalismo. Essas definições são amplas e possuem imprecisões, mas se fazem necessárias para que a discussão seja iniciada.

Uma definição mais clara sobre trabalho produtivo e improdutivo tem relação com o produto de cada: o trabalho produtivo é “elemento criador de valor de troca (mais-valia)” (MARX, 1978, p. 75); já o trabalho improdutivo não cria valor de troca, logo, não valoriza o capital. Isso indica que a essência do trabalho produtivo é o capital, sendo necessário observar se o trabalho, seja na indústria, seja nos serviços, valoriza ou não o capital, com o objetivo de se descobrir de que tipo de trabalho se trata.

Marx (1978, p. 76) entende que o mestre-escola, o professor, vinculado ao setor privado, apesar de realizar um trabalho imaterial, é trabalhador produtivo, pois valoriza o capital do empresário proprietário da escola. Sabendo disso, como classificar o docente do setor público? Para problematizar essa questão é necessário saber que os docentes públicos podem ser, em um primeiro momento, classificados como gasto, visto que são pagos com os impostos da população, incluindo os capitalistas, logo, não valorizam o capital. Entretanto, a questão é mais complexa, pois a educação escolar contribui para a qualificação da mão de obra que atuará no mercado de trabalho e isso pode vir a valorizar o capital. E como cerca de 80% das matrículas na educação básica estão no setor público, é principalmente esse setor o responsável por qualificar a mão de obra, no Brasil. Assim, é possível afirmar que há uma relação indireta entre a educação escolar pública e a valorização do capital. Apesar disso, não é ponto pacífico a classificação de docentes públicos com o trabalho produtivo.

Outra definição de cada setor tem relação com aquilo que é produzido: na indústria, haveria uma separação entre o processo de produção e o consumo, não havendo interferência

de um no outro. Já nos serviços, a produção e o consumo seriam simultâneos, podendo se influenciar. No entanto, essa definição é bastante limitada para o que ocorre na prática.

É fundamental dizer que, atualmente, os setores industrial e de serviços estão fortemente ligados, o que faz com que algumas características de cada um deles do passado já não façam sentido, como é o caso, por exemplo, da indústria automobilística, que, na era fordista, produzia carros padronizados em massa, como o modelo T5 da Ford. Hoje em dia, uma fábrica de carros os produz baseada em informações de clientes e da demanda das concessionárias, ou seja, havendo interferência do consumidor na produção, conforme destacam Lazzarato e Negri:

Para a maioria das empresas, a sobrevivência passa pela pesquisa permanente de novas aberturas comerciais que levam à definição de gamas de produtos sempre mais amplos ou diferenciados. A inovação não é mais subordinada somente à racionalização do trabalho, mas também aos imperativos comerciais. Parece então que a mercadoria pós-industrial é o resultado de um processo de criação que envolve tanto o produtor quanto o consumidor (LAZZARATO; NEGRI, 2001, p. 44).

Outro exemplo no mesmo sentido é dado por Salerno:

Uma empresa metalúrgica, e seu processo de terceirização, desfaz-se de seu setor de manutenção, passando a contratar uma firma especializada para realizar a atividade. A firma contratada presta serviços de manutenção; é uma empresa classificada no setor de serviços da economia. Nas estatísticas, o que ocorre? Aumento do emprego nos serviços, diminuição do emprego na indústria. E no mundo real, o que ocorre? Talvez somente a mudança da relação empregatícia do pessoal da manutenção, se a empresa contratar os ex-funcionários da metalúrgica [...] Essa dinâmica não é explicada pela classificação setorial indústria x serviços (SALERNO, 2001, p. 12-13).

Como se pode perceber, é cada dia mais complexa a classificação setorial da economia, pois os setores se influenciam e se retroalimentam. Assim, Salerno (2001) propõe o conceito “relação de serviço” para que se escape da dualidade indústria-serviços:

Genericamente, relações de serviço poderiam ser concretizadas como modalidades de interconexão entre os prestadores de serviço e os clientes a propósito da resolução do problema pelo qual o cliente se dirige ao prestador. O ponto central é a coprodução entre prestador e prestatário (frequente nos serviços), ou entre produtor e cliente [...] Assim posto, relação de serviço é algo que pode haver em qualquer setor (SALERNO, 2001, p. 17).

Dessa forma, Salerno entende que a relação de serviço está presente em qualquer setor da economia, sendo, por óbvio, preponderante no setor de serviços. Ademais, existe uma diferença essencial no que cada setor produz, visto que “o produto (do serviço) é a mudança de estado da realidade submetida à intervenção” (GADREY, 2001, p. 32). Por outro lado, Gadrey entende que essa visão pode ser limitada, pois em algumas situações trabalhadores da indústria

também podem transformar a realidade ao redefinir bens de consumidores, visto que isso mexeria com as expectativas das pessoas. Assim, Gadrey, dialogando com Peter Hill, realiza a seguinte definição, chamada de “triângulo do serviço”:

Uma atividade de serviço é uma *operação* que visa uma *transformação do estado* de uma realidade C, possuída ou utilizada por um consumidor B, realizada por um prestador de serviços A a pedido de B, e com frequência relacionada a ele, não chegando porém à produção de um bem que possa circular economicamente independentemente do suporte C (GADREY, 2001, p. 32. Grifos do autor).

Como ficaria o “triângulo do serviço” em relação, por exemplo, à educação escolar: uma atividade de ensino é uma operação que visa à transformação na realidade cognitiva do aluno, realizada pelo professor a pedido do próprio estudante e/ou de sua família, não havendo produção de algum bem independente da cognição do aluno, que poderá utilizá-la para, por exemplo, ser aprovado em exames vestibulares, conquistar uma vaga no mercado de trabalho, para seu prazer e desfrute pessoais etc. Como destacam Lazzarato e Negri (2001, p. 46):

A particularidade da mercadoria produzida pelo trabalho imaterial (pois o seu valor de uso consiste essencialmente no seu conteúdo informativo e cultural) está no fato de que ela não se destrói no ato do consumo, mas alarga, transforma, cria o ambiente ideológico e cultural do consumidor [...] O trabalho imaterial produz acima de tudo uma relação social.

Com isso, contribui-se para a diferenciação na produção de cada setor, destacando-se a imaterialidade dos serviços.

Outro fator que diferencia os setores da economia é a produtividade, visto que nos serviços ela tende a crescer mais lentamente do que na indústria e na agricultura, pois nestes setores é comum a introdução de tecnologias que substituem o trabalho humano, o que geralmente não ocorre naquele setor¹⁴⁵. Isso, claramente, impacta em menor empregabilidade naqueles setores produtivos, ou, no pior dos cenários, em maior desemprego. Especificamente no setor terciário, há dois tipos de serviço: o com relacionamento e o sem relacionamento, isto é, um que demanda maior relação interpessoal entre prestador e cliente – como a educação, a saúde etc. – e outro que tem esse tipo de relação limitada – como os serviços bancários, de telecomunicação, de transportes etc. (GADREY, 2001).

¹⁴⁵ Isso é descrito por Jacob Goreneder (MARX, 1983) como a relação entre trabalho morto – realizado por máquinas e transferindo às mercadorias valor padronizado, capital constante – e trabalho vivo – realizado por pessoas e caracterizado pela variabilidade de salários, de produtividade etc., capital variável.

Os serviços “com relacionamento” são os que apresentam menor crescimento de produtividade, visto que a inclusão de tecnologia nesses serviços geralmente não substitui o trabalho humano, havendo complementaridade entre capital e trabalho:

O médico, o consultor, o arquiteto ou o professor utilizarão o computador *como apoio*, de uma perspectiva que visará mais a melhoria da qualidade e a confiabilidade do serviço, ou a resolução de problemas complexos, do que a obtenção de ganhos de produtividade por meio de supressão do trabalho (GADREY, 2001, p. 40. Grifos do autor).

Dessa forma, a produtividade nos serviços deve ser entendida como singular, não podendo adotar os mesmos métodos da indústria para que seja medida naquele setor. Todavia, geralmente, esse equívoco ocorre de forma generalizada. Inicialmente, para se medir a produtividade é necessário saber qual é o produto.

Sabendo disso, Gadrey (2001) problematiza a avaliação nos serviços e enxerga como dificuldade os ruídos na definição do “produto” do serviço. Em relação a isso, o autor ainda diz que:

Os serviços que resistem à pressão classificatória possuem frequentemente um forte componente – o relacionamento entre pessoas – responsável pela imprevisibilidade e pela variabilidade que permeiam as ações, as reações, as expectativas, as situações pessoais nos serviços. Essa característica é reforçada quando o serviço tem por incumbência ou componente essencial uma troca de conhecimentos, o que ocorre no caso de inúmeros serviços profissionais (GADREY, 2001, p. 57).

O autor afirma que a imprevisibilidade e a variabilidade nos serviços com relacionamento entre as pessoas, como é o caso da educação, contribui para que o “produto” seja de difícil definição. Ele fala especificamente sobre a docência ao realizar o seguinte questionamento:

Os “produtos” da atividade docente são períodos de formação, horas de ensino (eventualmente multiplicadas pelo número de alunos), isto é, fluxos de serviços diretos, ou são efeitos e resultados obtidos posteriormente – o desenvolvimento dos conhecimentos, o sucesso nos exames, mesmo a inserção no mercado de trabalho e na sociedade (se assim definirmos os objetivos do sistema educacional)? (GADREY, 2001, p. 58).

Sabendo disso, qual seria o “produto” do trabalho docente da rede estadual do Ceará, objeto aqui estudado? O que a educação escolar produz? O que deve ser medido? Alunos alfabetizados? Alunos aprovados no ensino superior? Proficiência em disciplinas específicas, como o que é cobrado no IDEB? Se for isso, o capital cultural dos alunos e de suas famílias

conta para a relativização dos resultados? O fato de o Brasil adotar, em geral, ensino em um único turno valida que a educação escolar desse país seja comparada acriticamente, por exemplo, com a do Canadá, que oferta somente ensino em tempo integral?

Diferentemente do que pensou Gadrey, em 2001, os docentes da rede estadual do Ceará, em 2018, tinham poucas dúvidas sobre qual o principal “produto” de sua atividade. Na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”, essa discussão é aprofundada com as respostas dos docentes aos questionários.

3.4 A Reforma do Estado no Ceará: a Era Tasso e as rupturas ao modelo de gestão pública patrimonial-burocrática

A Reforma do Estado Gerencialista no Ceará ocorreu de forma diluída e com cerca de 10 anos de antecedência em relação à nacional. Essa reforma tem relação com as mudanças implementadas pela Era Tasso, que, já no final da década de 1980, realizou experiências inovadoras no país em relação à gestão pública.

Vieira destaca que aquele governo impôs “um estilo gerencial que irá marcar as administrações que imprimem forma e conteúdo à ‘era Jereissati’” (VIEIRA, 2002, p. 324). As mudanças realizadas a partir de 1987 tinham relação direta com as transformações capitalistas pós-1970. Bezerra diz que:

aquele Estado [“coronelistas”] endividado, sem credibilidade, “caloteiro”, não servia mais às novas necessidades do capital que eram a de um estado remunerador, com capacidade de endividamento e capaz de assegurar a instalação de novos empreendimentos a baixo custo, através de todo tipo de incentivos, enfim, um Estado adaptado ao processo de reestruturação em curso (BEZERRA, 1996, p. 14).

O tipo de desenvolvimento sustentado pelo Estado brasileiro e também pelo cearense já não correspondia aos novos anseios capitalistas. Um detalhe importante dito por Bezerra tem relação com as transformações capitalistas e não pode passar despercebido: o Estado precisava se adaptar à “reestruturação em curso”. O autor também destaca que o ajuste fiscal realizado por Tasso “se abateu, sobretudo, sobre os serviços públicos, isto é, sobre as obrigações sociais do Estado” (BEZERRA, 1996, p. 15). Bezerra (1996, p. 49) ainda afirma que o “modelo administrativo que se configurou sob os ‘coronéis’ não correspondia mais à necessidade de enfrentar as alternativas que se ergueram” nos anos finais da Ditadura Civil-Militar, período que se confunde com o da crise do capitalismo dos anos 1970 e da Reforma do Estado nos países desenvolvidos nos anos 1980.

Conforme já destacado, antes da posse de Tasso, que ocorreu em 1987, o estado do Ceará passou por enormes dificuldades com a gestão dos “coronéis”, durante a Ditadura Civil-Militar. Os casos notórios de clientelismo, empreguismo e patrimonialismo praticados por aqueles governantes caracterizam bem o que Bresser-Pereira (2011, p. 47) entende por “administração patrimonialista”, a saber: “o patrimônio público e o privado eram confundidos; o Estado era entendido como propriedade do rei [...] Nesse quadro, o nepotismo e o empreguismo, senão a corrupção, eram a norma”. Se a palavra “rei” for substituída por “coronel”, o trecho traduz com precisão o cenário vivido pelo Ceará até 1986.

Esse tipo de comportamento é contrário à atuação do profissional em uma administração burocrática:

Seu ideal é: proceder *sine ira et studio*, ou seja, sem a menor influência de motivos pessoais e sem influências sentimentais de espécie alguma, livre de arbítrio e capricho e, particularmente, “sem consideração da pessoa”, de modo estritamente formal segundo regras racionais ou, quando elas falham, segundo pontos de vista de conveniência “objetiva” (WEBER, 2003, p. 129).

Como se pode perceber, a gestão pública estadual estava contaminada pelo patrimonialismo avesso à racionalidade dos serviços. Referindo-se exatamente a esse período, Botelho (1994, p. 2) destaca que “o Estado do Ceará se caracterizou por uma gestão pública marcada, essencialmente, pela falta de profissionalismo, sem qualquer preocupação com a capacidade de investimento e de endividamento a longo prazo”. Como resultado disso e do que já foi destacado na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”, o gasto com pessoal aumentou 55,67%, considerando apenas o período de 1979 a 1982, quando Virgílio Távora esteve à frente do executivo estadual. Mais da metade desse percentual ocorreu em um único ano, 1982; coincidentemente, ano eleitoral. Ainda naquele período, a dívida interna aumentou 90,95% e a dívida externa aumentou 14.527% (catorze mil e quinhentos e vinte e sete por cento), conforme análise das contas públicas realizada por Botelho (1994), que também destaca que

seguindo praticamente a mesma concepção política da administração Virgílio Távora [1979-1982], o Governador Gonzaga Mota [1983-1987] manteve praticamente toda a receita própria canalizada para financiar o pagamento da folha de pessoal da administração direta e indireta em detrimento dos investimentos públicos (BOTELHO, 1994, p. 24).

Apesar disso, naquele período, o Brasil e o Ceará já contavam com legislações que instituíam a Reforma Burocrática. No caso do Ceará, o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis (1974) é um exemplo disso, conforme analisado anteriormente. Dessa forma, o que existiu

no Ceará até 1986 foi um amálgama de práticas patrimonialistas e burocráticas. No caso dos professores, por exemplo, ao mesmo tempo em que muitos recebiam sem trabalhar – caracterizando o patrimonialismo – ou assumiam cargo sem concurso ou seleção – caracterizando o empreguismo –, crescia o número de docentes com formação em nível superior e subordinados ao estatuto do cargo, evidenciando a prática burocrática do profissionalismo (WEBER, 2003).

Sabendo disso, o que Tasso iniciou no Ceará foi uma reforma gerencialista que visava enfraquecer as práticas burocráticas e exaurir o patrimonialismo, o que foi chamado por Bezerra (1996, p. 51) de “modelo ultraliberal do CIC”¹⁴⁶. Segundo Gondim (1994, p. 198): “buscam-se o equilíbrio orçamentário, a eficiência da ‘máquina administrativa’ e a probidade no trato com a coisa pública”. Isso certamente não ocorre com uma “canetada” do governador, são necessários anos de novas práticas, de novas regras e de punições para práticas indesejadas ou, em último caso, criminosas.

Com isso, o governo do Ceará se adiantou ao restante do país em cerca de uma década no que diz respeito à reforma gerencial, igualando-se aos países que primeiro realizaram esse tipo de reforma, conforme destaca Bresser-Pereira (2011, p. 22): “nos anos 80, a preocupação fundamental da ‘primeira onda’ de reformas foi promover o ajuste estrutural das economias em crise, particularmente aquelas altamente endividadas e em desenvolvimento, como o Brasil”. Vale lembrar que Thatcher e Reagan governaram nos anos 1980. Isso indica que o Ceará iniciou sua reforma do Estado muito cedo, ainda na “primeira onda”, arejando as contas públicas, poupando etc., como indica Botelho (1994, p. 83):

Com o ajuste fiscal realizado [na primeira gestão Tasso], o governo do Estado não apenas passou a gerar superávits orçamentários (a exceção do ano de 1989) crescentes e a formar fluxos de poupança em conta corrente, como também expandir a capacidade de investir em bases sustentáveis e com menor vulnerabilidade.

Dessa forma, fica clara a intenção de Tasso acerca do rigoroso ajuste fiscal no estado. Bresser-Pereira fala também que, por conseguinte, “a segunda onda de reformas tem caráter institucional [...] o projeto fundamental é reconstruir ou reformar o Estado, recuperando sua governança” (BRESSER-PEREIRA, 2011, p. 22). O estado do Ceará, a partir de 1987, buscou

¹⁴⁶ Centro Industrial do Ceará (CIC), ligado por muito tempo à Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC). Tasso Jereissati foi presidente do CIC antes de se tornar governador. Também houve toda uma geração de industriais que influenciou políticas públicas naquele período, conforme indica Bezerra (1996). Gondim (1994) informa que o CIC permaneceu atrelado à FIEC até 1978, quando houve um rompimento. Em 1982, o grupo de empresários “progressistas” (*sic*) do CIC apoiou a candidatura de Gonzaga Mota ao governo do Ceará, o que indica que a entrada do grupo na política não foi por acaso nem de forma súbita (GONDIM, 1994, p. 197).

realizar as duas “ondas” de reformas de maneira simultânea, isto é, além de recuperar a capacidade de gastar, o Estado cearense desenvolveu técnicas gerencialistas no setor público, que marcaram profundamente a gestão da coisa pública e se intensificaram, atingindo fortemente os docentes da rede estadual. Novamente, Botelho aponta essa simultaneidade em sua análise: “além da redução nas despesas, a reestruturação gerencial no Governo do Estado com referência à política de pessoal permitiu concretizar as condições necessárias para uma reorganização global ou sistêmica da administração estadual” (BOTELHO, 1994, p. 87). Assim como Bezerra (1996), Botelho também destaca a palavra “reestruturação”, dando ênfase ao seu caráter gerencial, típico das transformações capitalistas em curso naquele momento histórico. Para que se entenda esse processo, são discutidos casos específicos a seguir.

A pesquisadora estadunidense Judith Tendler (1998) estudou o primeiro governo Tasso (1987-1991) e o governo Ciro Gomes (1991-1994) e destacou em sua obra que o caso cearense se tratava de um tipo de reforma do setor público que divergia do receituário que ela chama de “comunidade de desenvolvimento” (fomentado por organizações multilaterais como o Fundo Monetário Internacional [FMI], o Banco Mundial [BM] etc.), mas que, para surpresa geral, apresentava “bom desempenho”.

Tendler (1998) destaca que Tasso assumiu o governo com 87% do orçamento estadual comprometido para pagamento de pessoal, um número desarrazado, mas entregou o governo, em 1991, com apenas 45% do orçamento destinado àquela ação. Esses dados são corroborados por Botelho (1994, p. 73 *et seq.*). Isso ocorreu principalmente devido à demissão em massa de funcionários fantasmas, conforme já foi destacado na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”. Entretanto, não só devido a isso, como destaca Botelho (1994, p. 74): “foram postas em prática providências gerenciais para restabelecer o controle sobre os gastos de pessoal”. O autor destaca “a reforma administrativa e as medidas ‘moralizadoras’” implementadas por Tasso como as providências tomadas.

No mesmo sentido, Gondim diz que:

[...] um dos pontos-chave do processo de reforma administrativa foi a política de pessoal, tanto no que diz respeito à adoção de sistemas impessoais e moralizadores de controle do desempenho, como no que se refere à contenção de despesas. Aliás, esses dois aspectos estão interligados, já que as demissões de funcionários ilegalmente contratados, o corte de servidores “fantasmas” e a suspensão de contratos permitiram uma redução no número de contracheques emitidos, que passaram de cerca de 148 mil no final de 1986, para pouco mais de 120 mil, ainda no primeiro trimestre de 1987 (GONDIM, 1994, p. 202).

Dessa forma, fica claro que os dois principais objetivos do governo Tasso eram: racionalizar a gestão e cortar gastos, o que procedeu de forma simultânea, por meio de vários decretos, leis e ações, ao longo de quatro anos.

Tendler (1998) também estudou a gestão estadual por meio de quatro casos. Aqui é discutido um dos casos analisados pela autora, o da saúde, setor mais próximo da educação, que não foi por ela pesquisado. Trata-se do programa de medicina preventiva inaugurado por Jereissati, o Programa de Agentes de Saúde (PAS)¹⁴⁷. O governo estadual descentralizou ações junto aos municípios, ao mesmo tempo em que controlava “com mão de ferro” (*sic*) as finanças do programa, evitando desvios. Concomitantemente, obrigou prefeitos a abrirem mão de nomeações políticas ao criar regras rígidas de contratação, além de criar um cenário de constrangimento aos governantes locais que não aderiam ao PAS, o que se deu por meio de intensa propaganda na mídia, fazendo com que as populações locais cobrassem seus mandatários. “Assim, o modo como o estado superou o fantasma da possível intransigência dos prefeitos acabou por aumentar a participação e a capacidade [dos trabalhadores envolvidos no PAS]” (TENDLER, 1998, p. 46). Como se pode perceber, tratava-se de uma inovação no cenário estadual marcado até então pelo empreguismo e pelo patrimonialismo.

Outro aspecto importante do programa foi o tipo de contrato estabelecido entre o governo e os trabalhadores: “cerca de 80% dos custos [do PAS] representaram pagamentos para agentes de saúde, que ganhavam um salário mínimo e trabalhavam com contratos temporários, sem estabilidade no emprego ou benefícios sociais e trabalhistas” (TENDLER, 1998, p. 39). Esses trabalhadores tinham baixa qualificação, sendo chamados pela autora de “paraprofissionais”. Como se pode perceber, o governo do Ceará fazia uma primeira experiência na contramão do profissionalismo, do contrato estatutário e da carreira, fatores típicos da administração burocrática (FREUND, 2003). Isso justificava, em um primeiro momento, a falta de direitos, de estabilidade etc. Dessa forma, os governantes da Era Tasso perceberam na prática como esse tipo de trabalho precário pode ser eficiente para que o Estado atinja seus objetivos, o que Bresser-Pereira chamaria, cerca de dez anos depois, de “recuperar capacidade de governança”. O PAS foi considerado um sucesso por ter ajudado a reduzir a mortalidade infantil, o que levou o governo cearense a ser premiado pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) pelos resultados obtidos (GONDIM, 1994; TENDLER, 1998).

¹⁴⁷ Trata-se, na verdade, do Programa Viva Criança. É possível que a tradução do inglês – língua original da obra para o português tenha distorcido o nome do programa. Foi mantido o nome constante na obra.

É importante conhecer o caso do PAS para que seja realizado o paralelo com o caso dos docentes da rede estadual do Ceará. Isso porque esta categoria profissional, assim como aqueles da saúde, sofreu os efeitos da reforma gerencialista de Tasso logo no início da gestão. Já foi dito que os docentes sofreram forte golpe em 1988, com 13 mil complementações de carga horária canceladas. Isso levou ao “caos” na educação pública, como destacou a própria secretária de Educação, à época (BEZERRA, 1996).

Como destaca Vieira (2002, p. 349), devido ao cancelamento das complementações de carga horária dos docentes, “há uma mudança no padrão das contratações feitas pelo Estado – a contratação a título precário, sem vínculos e direitos trabalhistas e a baixo custo, inaugurando uma ‘ofensiva desprofissionalizante’”. É necessário perceber a semelhança dessas características de contratação com aquelas presentes no caso dos agentes de saúde. São basicamente as mesmas características, o que indica que provavelmente o cancelamento das complementações não foi um “acidente de percurso”, mas sim uma ação deliberada do governo. A “ofensiva desprofissionalizante” a qual a autora se refere são as suplementações de carga horária, citadas na seção 2. Enquanto as complementações – que foram anuladas – davam aos docentes todos os direitos constantes no Estatuto do Magistério e no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis, as suplementações inauguravam um tipo de contratação extremamente precário e sem qualquer direito ao profissional:

Os professores que tiveram carga horária cortada [...] era[m] agora lotado[s] nas escolas como prestador[es] de serviço, sendo-lhes negado:

- a) Vínculo estatutário ou CLT com o Estado;
- b) Consequentemente, qualquer garantia advinda de regime jurídico;
- c) Direitos como férias remuneradas, estabilidade, vantagens, etc.;
- d) Pó de Giz¹⁴⁸;
- e) Permanência nas funções, uma vez que o serviço seria prestado apenas enquanto durasse a carência.

Ou seja, tiraram do professor seu emprego e, em troca, para viabilizar um simulacro de atendimento normal, impunham-lhe um bico que lhe desprofissionalizava, extinguiu sua carreira e não lhe permitia qualquer estabilidade profissional. Os serviços prestados por estes profissionais seriam pagos segundo o salário base, sem qualquer vantagem (BEZERRA, 1996, p. 197-198).

O autor finaliza afirmando que isso faz parte do avanço ultraliberal do governo Tasso, uma “forma de reduzir o custo do trabalho” (BEZERRA, 1996, p. 198). No mesmo sentido, Alves afirma que

[...] o processo de precarização dos estatutos salariais é um dos elementos compositivos da acumulação por espoliação. É ela que explica, por exemplo, as

¹⁴⁸ “Pó de giz” é uma categoria nativa que se refere à gratificação por efetiva regência de classe.

práticas neoliberais que utilizam o poder do Estado para impor processos de flexibilização do trabalho (ALVES, 2011, p. 29).

Assim, o governo Tasso foi eficiente na efetivação da precarização dos estatutos salariais dos docentes, criando uma figura jurídica nova de contratação que abriu caminho para a produção flexível na escola, conforme é indicado na próxima seção. Bezerra também indica o caráter intencional dessas ações, convergindo com o gerencialismo apregoado pela gestão Tasso:

Isso caracterizava não uma crise eventual, fruto de um erro administrativo, mas um desmonte programático do serviço de educação, inviabilizando o funcionamento das escolas, mas servindo de laboratório para um novo padrão de administração pública. Um Estado reduzido, barato e sem direitos (BEZERRA, 1996, p. 198).

Assim, a “solução” encontrada por Tasso para a anulação das complementações dos docentes, na verdade, pode ter sido a protocolar implementação de um plano de governo. Também é importante frisar a palavra “laboratório”, destacada pelo autor, o que pressupõe a prática de experiências: pela primeira vez, desde o primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Civis, de 1954, o governo cearense experimentava o trabalho barato e sem direitos, tanto na educação, quanto na saúde, conforme demonstrado por Tandler (1998).

A ideia de implementação de um plano de governo fica mais claro quando o Plano Estadual de Educação (PEE) do governo Tasso é analisado: o governo identificava como “ponto de estrangulamento do setor” o Estatuto do Magistério, que assegurava “direitos algumas vezes conflitantes com os interesses do aluno”. Bezerra destaca que o PEE não “explica quais são os pontos conflitantes entre o Estatuto do Magistério e os interesses do alunado” (BEZERRA, 1996, p. 103). Essa crítica genérica ao documento indica que o governo já enxergava os direitos dos docentes como um problema a ser superado.

Não à toa, o governo aumentou os gastos com formas heterodoxas de “terceirização”, o que foi identificado por Gondim (1994):

Se, por um lado, foram eliminados o nepotismo e o empreguismo típicos do regime neopatrimonialista, por outro lado verifica-se uma certa tendência à “terceirização” da administração pública, mediante utilização mais intensa de mão de obra sem vínculo empregatício, seja recorrendo aos serviços de consultoria externa e de locadoras de mão de obra, seja por meio da contratação de trabalhadores temporários (GONDIM, 1994, p. 203).

A autora dialoga com Botelho (1994) sobre a questão. Este autor identifica essa tendência ao analisar as contas públicas do governo:

As informações orçamentárias disponíveis a título da evolução da rubrica “serviços de terceiros e encargos” dão conta de um incremento consideravelmente elevado nessas despesas, as quais passaram de Cr\$ 10,9 bilhões em 1986 para [...] Cr\$ 25,8 bilhões em 1990 (BOTELHO, 1994, p 80).

Outro ponto relevante é que o governo Tasso, apenas em seu segundo mês, maio de 1987, já suspendeu o pagamento do Piso Salarial dos docentes, aprovado em outubro de 1986 e executado a partir janeiro do ano seguinte. O piso salarial estadual nunca mais voltaria a ser pago (BEZERRA, 1996, p. 176). Ademais, Tasso lançou mão de uma prática perversa para reduzir os salários dos docentes: o congelamento de salários em meio a um cenário de hiperinflação. Botelho (1994, p. 74) destaca que o objetivo principal do governo – o ajuste fiscal – “exigiu um persistente esforço de contenção de reajustes salariais do funcionalismo [...] desindexando-os, ao menos temporariamente, da inflação passada”. No mesmo sentido, Bezerra corrobora com dados:

No período de janeiro de 1987 até março de 1991, os salários [docentes] tiveram perdas de 85,97%, passando a valer 14% do que valiam no início do período. Se tomarmos o período de janeiro de 1987 a julho de 1990, verificamos que havia um quadro sem precedentes na história da educação no Estado, em termos salariais, que era uma inflação acumulada de 863,232% e um reajuste salarial acumulado no mesmo período de 185,269% (BEZERRA, 1996, p. 238-239).

A análise dos dados e o diálogo com os autores indicam que o governo passou a enfraquecer o funcionalismo estatutário para investir mais recursos em “terceirização” – considerando também as suplementações dos docentes –, um movimento típico da Reforma Gerencial (BRESSER-PEREIRA, 2011).

A seguir, são analisadas duas leis já abordadas na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”. No entanto, ali foi realizada uma apresentação de características gerais de cada documento. Agora, é dado foco ao caráter gerencialista de alguns trechos de cada legislação.

Assim, para consolidar a Reforma Gerencial da administração pública do estado do Ceará, Tasso fez aprovar a Lei N° 11.714/1990, que “dispõe sobre as diretrizes e bases da administração estadual”. A análise dessa legislação é importante para o entendimento da extensão do gerencialismo no estado.

Inicialmente, a lei rege que a administração pública estadual obedece “aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da finalidade e da publicidade”. Cada um desses princípios ganha uma definição própria, com a finalidade de esclarecer do que se tratam. O

simples cumprimento dessas normas afastaria a possibilidade de ações patrimonialistas na gestão.

Ademais, o documento estabelece que as atividades administrativas comportam “planejamento, coordenação, controle e supervisão”. Trata-se de uma tentativa de administração racional baseada em fins; no caso, no “interesse público”. Todavia, vale esmiuçar as atividades de controle e de supervisão. Primeiramente, as funções de controle são:

- I - Assegurar à população o acompanhamento contínuo da execução das ações programadas, para que medidas de correção e/ou reajustes sejam propostos aos executores;
- II - divulgar mensalmente as receitas por fonte de recursos;
- III - garantir à população o acompanhamento das ações licitatórias da execução dos contratos e das despesas relacionadas com as programadas;
- IV - acompanhar a execução dos programas de trabalho e a do orçamento;
- V - avaliar os resultados alcançados e verificar a execução dos contratos; e
- VI - criar condições para o controle externo e para a realização regular da despesa e da receitas (CEARÁ, 1990, Art. 15).

Como se pode perceber, o controle da burocracia estatal passaria a poder ser realizado por agentes externos, incluindo a população, devido à publicidade das ações. Isso converge com o controle do trabalho idealizado pela Reforma Gerencial. Ao contrário da perspectiva burocrática em que o burocrata é um profissional qualificado, bem como que prever algum tipo de controle por agentes externos leigos pode significar uma interferência prejudicial ao processo. Weber indica que existe uma tendência em toda burocracia a se resguardar do controle da opinião pública, por, de fato, considerar esta leiga (FREUND, 2003, p. 172). Ademais, a forma burocrática prevê rígida hierarquia das funções (FREUND, 2003, p. 171), indicando que os subalternos devem prestar contas somente aos seus superiores.

Existe uma diferença essencial entre o processo e o resultado nos tipos de administração: enquanto a burocrática privilegia o processo, realizado pelo funcionário, a gerencial foca no resultado, passível de medição e controle externo. É importante perceber que a legislação aprovada enxergava a burocracia como propícia a falhas e/ou a desvios e que o controle externo seria uma forma de evitar essas anomalias. Isso também norteou algumas atividades de supervisão propostas, a saber:

- I - assegurar a observância das normas legais;
- II - promover a execução dos programas do Governo Estadual;
- III - fazer observar os princípios fundamentais do planejamento, coordenação, controle e descentralização e da publicidade; [...]
- V - fortalecer o sistema do mérito;
- VI - fiscalizar a utilização e a aplicação de dinheiro, valores e bens públicos, inclusive aos requisitos de licitação;

VII - acompanhar os custos globais dos programas setoriais do Governo Estadual, a fim de assegurar prestação mais econômica de serviços [...] (CEARÁ, 1990, Art. 18).

A supervisão, ao contrário do controle, ficaria a encargo dos superiores hierárquicos dos funcionários e focaria na legalidade e nos princípios de racionalidade, o que aponta para um formato burocrático. Não obstante, há também elementos do gerencialismo, como no caso do fortalecimento do mérito e na economia de recursos. Mais uma vez, o amálgama entre os dois tipos de administração fica evidenciado. Importa destacar que o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis (1974) só previa progressão funcional “como recompensa da antiguidade funcional” (Art. 43), não havia progressão por mérito.

Algumas outras características gerencialistas estão presentes na lei: o Art. 24 diz que “a descentralização da Administração representa a transferência de atividades da Administração Direta para a Administração Indireta e para o setor privado”. Conforme já elucidado, a “terceirização” das atividades é um dos pontos fortes da Reforma Gerencial, evitando, assim, funcionários estatutários.

Apesar disso, a lei 11.714 vai além em seu Art. 37: “instaurar-se-á processo administrativo para a demissão ou dispensa de servidor efetivo ou estável, comprovadamente ineficiente e desidioso no cumprimento de seus deveres”. Esse trecho talvez seja o ponto no qual o gerencialismo fica mais nítido no documento, visto que servidor estável poderia, sim, ser demitido por ser desidioso, mas, em 1990, não havia qualquer menção a eficiência, seja na Constituição Federal, seja no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Ceará.

Para finalizar, o documento ainda enumerava, em seu art. 61, “diretrizes básicas da administração” em que constavam “racionalização e contenção de gastos públicos”. A racionalização dizia respeito, entre outras coisas, à

- b) desburocratização e racionalização dos serviços e dos procedimentos do setor público;
- c) implantação de novos mecanismos de acompanhamento e controle da produtividade das empresas estaduais;
- d) criação de mecanismos de fiscalização e participação, pela sociedade, dos atos e procedimentos do serviço público (CEARÁ, 1990, Art. 61).

Novamente, essas diretrizes convergem com o gerencialismo. Importante frisar a palavra “produtividade”. Conforme já discutido, o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Ceará (1974) não prevê qualquer premiação por mérito ou produtividade, apenas por antiguidade. Além disso, naquele período não havia previsão de metas e produtividade, como ocorria no setor privado. Outro ponto importante é a insistência em atribuir à população o papel

de fiscalizadora, o que está em acordo com a noção de cidadão-cliente do gerencialismo. Logo, essa lei abriu caminho para um novo olhar sobre o serviço público, um olhar gerencialista que só iria crescer dali em diante.

O próximo passo rumo ao gerencialismo na Secretaria de Educação foi a aprovação da Lei Nº 12.066/1993, que criou a estrutura do Grupo Ocupacional Magistério e instituiu o Sistema de Carreiras do Magistério. O documento estabelecia como requisito para a avaliação do docente em estágio probatório, dentre outros fatores: a produtividade e a qualidade do trabalho. Ademais, indicava que, “no estágio probatório, os cursos e treinamentos para formação profissional ou aperfeiçoamento do servidor são de caráter competitivo e eliminatório” (Art. 15).

O Art. 27 previa os “princípios do mérito e/ou da antiguidade” para a efetivação de promoções, acessos, transformações e progressões. Para finalizar, o Art. 28 adotava processos de “avaliação de desempenho que considerem”, dentre outros objetivos: “o comportamento observável do profissional do Magistério de 1º e 2º Graus, relativos a participação, qualidade do trabalho, responsabilidade e produção”. A breve análise desses artigos indica que a lei de 1993 foi fortemente influenciada pelas diretrizes e bases da administração estadual aprovadas em 1990, que consagraram o gerencialismo como forma de gestão do trabalho público.

As progressões funcionais dos docentes efetivos contribuem para um clima competitivo entre os profissionais, conforme dados de 2017 (PESSOA; SANTOS; COSTA, 2017), ação que está em acordo com as cobranças do capitalismo contemporâneo. A discussão sobre aquelas progressões é realizada na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”.

Como se pode perceber, a rede estadual do Ceará aderiu a essa lógica em primeira hora, disseminando muito cedo novos valores na administração pública, visto que desde 1993 os docentes estaduais estão submetidos à lógica da produtividade e do desempenho para a possibilidade de progressão funcional, além das experiências gerencialistas já em 1988

Após a análise daquelas leis e do diálogo com os autores, é discutida a situação dos professores temporários nos últimos 20 anos. Conforme já destacado, na década de 1990 não existia a possibilidade de contratação temporária para as escolas, pois a Lei Nº 11.712, de 1990, revogou a lei de contratação temporária que datava de 1980. Apenas dez anos depois, em 2000, seria aprovada nova lei prevendo contratação por tempo determinado de professores, a Lei Complementar Nº 22.

A referida lei visivelmente bebeu na fonte das experiências realizadas pelo “laboratório” que foi a primeira gestão Tasso, pois consolidava para os docentes as mesmas características

de contratação dos agentes de saúde e também das suplementações aos docentes pós-1988: baixa remuneração, quase nenhum direito, falta de estabilidade etc. Apesar das semelhanças entre as suplementações e a contratação por prazo determinado a partir de 2000, há uma diferença importante: a suplementação pagava o mesmo valor inicial da carreira docente (BEZERRA, 1996), já o instituto da contratação pós-2000 paga abaixo do valor inicial do efetivo¹⁴⁹. Por outro lado, pós-2000 há a vinculação do trabalhador ao INSS, uma garantia importante ao professor temporário. Esse quadro precário de ambas as modalidades de contratação era diametralmente oposto ao de professor temporário da década de 1980, que contava com praticamente os mesmos direitos dos efetivos, além do fato de esse tipo de cargo ter sido usado indiscriminadamente, de forma a afrontar a ética do serviço público e até o Código Penal, em situações que caracterizavam empreguismo, clientelismo, nepotismo etc., no período da administração patrimonial-burocrática.

Sabendo disso, é discutida em profundidade a Lei Complementar Nº 22/2000. Esta lei “dispõe sobre a contratação de docentes, por tempo determinado, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público nas Escolas Estaduais”. Em seu Art. 2º está escrito que a Secretaria de Educação está autorizada a “contratar, por tempo determinado, pessoal para, no âmbito do Ensino Fundamental e Médio das Escolas Estaduais, exercer atividades docentes”.

Ademais, esse tipo de contratação deveria ocorrer para suprir carência temporária do corpo docente efetivo em razão de: “a) licença para tratamento de saúde; b) licença gestante; c) licença por motivo de doença de pessoa da família; d) licença para trato de interesses particulares; e) cursos de capacitação; e f) outros afastamentos que repercutam em carência de natureza temporária” (Art. 3º). Todavia, o parágrafo único deste artigo expandia o leque de possibilidades de contratação temporária: “Far-se-ão também as contratações temporárias de docentes para fins de implementação de projetos educacionais, com vista à erradicação do analfabetismo, correção do fluxo escolar e qualificação da população cearense”.

A contratação deveria ocorrer por meio de seleção pública de provas e títulos (Art. 4º), mas, novamente, a regra rígida era a flexibilidade, visto que no §1º do supracitado artigo consta que “na hipótese do não suprimento das carências por falta comprovada de docentes selecionados” o professor pode ser contratado de forma simplificada, por meio de análise de currículo e entrevista pelo Conselho Escolar e Núcleo Gestor da escola¹⁵⁰. Apesar disso, o §2º

¹⁴⁹ Em 2019, por exemplo, o primeiro nível da carreira do efetivo tinha um salário de R\$ 3.648,00, enquanto o temporário com ensino superior recebia R\$ 2.881,00, o equivalente a 79% da remuneração do efetivo. Ambos os valores são referentes a uma jornada semanal de 40h de trabalho.

¹⁵⁰ Apesar do que consta no caput Art. 4, só ocorreram duas seleções públicas para professor temporário, em 2012 (Edital Nº 01/2012) e em 2016 (Edital Nº 02/2016); ambas com validade de até quatro anos. Foram 12 anos apenas

ressalta que está vedada a contratação de parentes até 2º grau de membros do Núcleo Gestor da escola, uma forma fraca de evitar ações patrimonialistas. O tempo de contrato é de 12 meses, podendo ser prorrogado por igual período. A lei diz que o docente temporário “fica restrito ao exercício de professor em sala de aula” (Art. 5º), apesar de isso não ser seguido na prática, pois não é raro esse tipo de professor atuar em outros ambientes escolares, como: laboratórios, sala de multimeios e até como gestores¹⁵¹.

O Art. 6º indica o grau de incerteza enfrentado pelo professor temporário: “O contrato firmado de acordo com esta Lei Complementar extinguir-se-á, sem direito a indenização, no término do prazo contratual”, o que é complementado pelo Art. 7º, que indica que o contrato pode ser rescindido, “sem direito a indenizações”, em duas ocasiões: por iniciativa do contratado e por meio de “avaliação do corpo discente, do Núcleo Gestor e Conselho Escolar”. Ademais, não há carga horária mínima para esse tipo de contratação. Em análise de dados no *site* da transparência do governo estadual, foram encontrados servidores com apenas 1h semanal de trabalho, totalizando 5h mensais e um salário bruto de R\$ 59,46, conforme pode ser conferido na imagem abaixo do Diário Oficial de 04 de maio de 2017.

Imagem 23 - Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de maio de 2017, página 108: relação de professores a serem contratados por prazo determinado nos termos da Lei Complementar Nº 22/2000

108 DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO SÉRIE 3 ANO IX Nº083 FORTALEZA, 04 DE MAIO DE 2017											
RELAÇÃO DOS PROFESSORES A SEREM CONTRATADOS POR PRAZO DETERMINADO NOS TERMOS DA LEI COMPLEMENTAR Nº											
CREDE: CREDE 16		PLANILHA: INICIAL		FOLHA: 19/04/2017				LOTE: 120/2017			
CPF	Prof. Temporário	Cargo	Tipo	Tipo Contrato	Motivo	Turno	CH Sem.	CH Mensal	Valor Hora aula	Período	Valor Mensal
Escola: 23241489 - LICEU DE IGUAJU DOUTOR JOSÉ GONDIM											
02496414327	98200171096815	PROF CTPD LIC PLENA	HORA-AULA	Início	LICENCA	M	18	90	11,8922	27/03/2017 25/05/2017	R\$1.070,30
Matricula Efetivo: 22100115929219											
66342791368	98200171096718	PROF CTPD LIC PLENA	HORA-AULA	Início	DEFINITIVO	N	1	5	11,8922	30/03/2017 01/02/2018	R\$59,46
Matricula Efetivo: 22100115929219											
03511461308	98200171096912	PROF CTPD LIC PLENA	HORA-AULA	Início	LICENCA	M	1	5	11,8922	30/03/2017 25/05/2017	R\$59,46
Matricula Efetivo: 22100115929219											
										Nº de Contratos:	3
										Repercussão Financeira:	R\$2.838,26

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará. Legenda: CH Sem. = carga horária semanal; CH Mensal = carga horária mensal.

com contratações simplificadas (entre 2000 e 2012): currículo e entrevista. Ademais, os aprovados nas seleções não foram em número suficiente para suprir a carência. Em 2016, por exemplo, foram 6.500 aprovados, cerca de metade do total de docentes temporários ativos em 2017. Isso indica que a seleção simplificada continua sendo usada de forma generalizada.

¹⁵¹ Esse trecho foi suprimido em 2017, abrindo margem legal para docentes temporários atuarem em ambientes extraclasse.

A análise completa dos dados do *site* da transparência mostra que, em maio de 2018, 462 (quatrocentos e sessenta e dois) docentes recebiam menos de R\$ 70 por mês ante um salário mínimo de R\$ 954. Ou seja: 462 pessoas recebiam até 8% de um salário mínimo por um contrato como docentes temporários¹⁵².

A lei não previa nenhum tipo de direito para o docente temporário. As únicas três vezes em que a palavra “direito” é citada na legislação é para informar que o profissional não teria direito a algo. Apesar disso, a pesquisa descobriu que, apesar de não constar na lei de 2000, esse tipo de docente contribuía para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o que lhe garantia alguns benefícios, tais como: aposentadoria, auxílio-doença, salário-maternidade, entre outros. Isso foi confirmado por meio de pedido de informação ao governo, que respondeu o seguinte: “informamos que os professores contratados por tempo determinado [regidos pela Lei de 2000] já contribuía para o Regime Geral da Previdência Social antes mesmo da Lei Complementar 173 de agosto de 2017”, documento que é analisado adiante.

Como se pode perceber, o professor temporário do século XXI possui relações de trabalho assimétricas, quando comparado com o servidor temporário de 1980. Não obstante, apesar das restrições presentes na Lei de 2000, algumas eram constantemente descumpridas. Além da ausência de seleção por 12 anos, outra importante restrição não era respeitada: a constante no Art. 3º, que regia que “as contratações terão por fim suprir carências temporárias do corpo docente efetivo”. Como já destacado, essas carências tinham relação principalmente com licenças, afastamento para estudos etc. do pessoal efetivo. Contudo, a lei passou a suprir a contratação para carências definitivas, o que é vetado pelo Constituição de 1988. As imagens a seguir, de DOEs de 2010 e de 2020, contribuem para o esclarecimento:

Imagem 24 - Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de fevereiro de 2010 com exemplo de contratado por prazo determinado nos termos da Lei Complementar N° 22/2000 com justificativa de licença saúde

Matrícula Prof. afastado	Professor Tempo Determinado Professor Gerador da Carência	C.P.F. Critério	Cargo	Turnos	Carga Horária	Valor hora/aula	Início e Término do Contrato	Valor mensal
98200131003814 22100115881313	██████████ ██████████	93158866315 ARTIGO 4 100 horas publicado no D.O.E de 14/01/2010	PROF CTPD LIC PLENA	M	100	6,2341	05/01/2010 a 04/02/2010 Justificativa: Licença para tratamento de saúde	623,41

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

¹⁵² É possível um professor ter mais de um contrato temporário.

A imagem anterior mostra uma prorrogação de contrato pela Lei Complementar N° 22/2000, baseada no artigo 4°. A justificativa para a contratação é “licença para tratamento de saúde”, logo, os dados indicam que o contrato está de acordo com aquela lei. As próximas imagens mostram outros extratos de contrato, mas agora com outra justificativa:

Imagem 25 - Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de fevereiro de 2010 com exemplo de contratado por prazo determinado nos termos da Lei Complementar N° 22/2000 com justificativa de ausência de profissional

Matrícula Prof. afastado	Professor Tempo Determinado Professor Gerador da Carência	CPF Critério	Cargo	Turnos	Carga Horária	Valor hora/aula	Início e Término do Contrato	Valor mensal
9820013090981X 999	[REDACTED]	2247957323 ARTIGO 4	PROF CTPD LIC PLENA	MT	95	6,2341	02/01/2010 A 31/01/2010	592,24
98200116672610 999	[REDACTED]	70091633320 ARTIGO 4	PROF CTPD LIC PLENA	MT	80	6,2341	02/01/2010 A 31/01/2010	498,73

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

Imagem 26 - Diário Oficial do Estado do Ceará de 04 de fevereiro de 2020 com exemplo de contratado por prazo determinado nos termos da Lei Complementar N° 22/2000 com justificativa de ausência de profissional

**EXTRATO AOS TERMOS DOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS
DE PROFESSORES - SEFOR 3 - FORTALEZA
PROCESSO N°00981733/2020 - LOTE 91/2020
INÍCIO**

CONTRATANTE: O Estado do Ceará, através da Secretaria da Educação /
ESCOLA: 23067918 - EEFM PROFESSORA DIVA CABRAL. **CONTRA-**
TADOS: o(s) **PROFESSOR(ES):** [REDACTED] - **CPF:**
63002760315 - **MATRÍCULA:** 22200177210512 - **CARGO:** PROF CTPD
LIC PLENA - **TIPO:** HORA-AULA - **MOTIVO:** DEFINITIVO - **JUSTIFI-**
CATIVA: Ausência de Profissional - **CRITÉRIO:** §1º, ARTIGO 4 - **TURNO:**

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará.

As duas imagens, uma de 2010, outra de 2020, mostram contratos também baseados no artigo 4° da lei. No entanto, o motivo da contratação consta como “definitivo”, em contraposição à necessidade temporária, além de a justificativa ser “ausência de profissional”. Isso indica que essas carências são definitivas, e não temporárias, conforme rege aquela lei. Esse tipo de ação é generalizado até 2020 – e sem previsão de mudanças, o que aponta que a lei complementar está sendo usada em desacordo com as regras constantes na Constituição de 1988, seguindo lógica similar do que ocorria em décadas passadas.

Em 2016, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela parcial inconstitucionalidade da Lei Complementar Nº 22/2000, especificamente acerca do Art. 3º, conforme consta no site do Tribunal:

Em seu voto, o [relator] entendeu que os casos de licença (alíneas “a” a “e” do artigo 3º da Lei Complementar estadual 22/2000) representam situações que estão fora do controle da administração pública, caracterizando a emergencialidade. Considerou, porém, que a alínea “f” (“outros afastamentos que repercutam em carência de natureza temporária”) “é de generalidade manifesta”. As previsões contidas no parágrafo único, por sua vez, correspondem a objetivos corriqueiros das políticas públicas de educação. “Diante de sua imprescindibilidade, ações deste tipo não podem ficar à mercê de programas de governo casuísticos”. [...] A maioria dos ministros seguiu o voto do relator, declarando inconstitucionais a alínea “f” e o parágrafo único do artigo 3º da lei¹⁵³.

Isso fez com que a legislação sofresse alterações, por meio da Lei Complementar Nº 173/2017, citada na resposta da Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado, anteriormente. Os trechos considerados inconstitucionais foram suprimidos, além de outras modificações. Uma delas visou corrigir uma importante ausência da lei anterior: trata-se da vinculação obrigatória do profissional ao RGPS, do INSS, que, apesar de já ser praticada desde 2000, agora constava na letra da lei.

Como se pode perceber, a situação do professor temporário da rede estadual mudou bastante nas últimas décadas, mudando de uma posição privilegiada pelo usufruto dos mesmos direitos do efetivo, mas sem ter necessitado passar em concurso público, conforme ocorria na década de 1980, passando pelas suplementações precárias a partir de 1988, até o cenário do século XXI, consolidado pela Lei Complementar Nº 22, publicada no ano 2000, que instituiu de uma vez por todas a precarização como norma.

Atualmente, após a aprovação da Lei Complementar Nº 22/2000, o professor temporário, além de não possuir estabilidade, não conta com os vários direitos dos efetivos nem com a mesma remuneração, visto que a hora-aula do temporário vale menos do que a hora-aula do efetivo que se encontra no primeiro nível da carreira. Os títulos acadêmicos também não são considerados para a remuneração do temporário, enquanto o efetivo conta com Plano de Cargos, Carreira e Salários com, atualmente, 21 níveis. A carga horária é outro ponto problemático, visto que, conforme apresentado, há docentes com contrato de apenas uma hora semanal. A média de carga horária por contrato dos temporários é de 22 horas semanais, segundo dados do *site* da transparência do governo. Ademais, a carga horária pode variar bastante de um ano a

¹⁵³ Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=318568>. Acesso em: 10 maio 2018.

outro, ou mesmo durante o ano letivo, visto que um professor efetivo pode ser removido de uma escola a outra de forma emergencial, apesar de ser algo incomum. Além disso, esse tipo de professor não tem direito ao instituto de saúde dos servidores e também não é representado por qualquer sindicato.

Ou seja, é uma profissão de meio expediente e, por isso, de baixíssima remuneração, pois o salário para 40h semanais já é considerado baixo. A soma desses fatores poderia não afetar significativamente a educação pública estadual, se a quantidade de temporários fosse reduzida ou se, de fato, os cargos fossem temporários, mas os dados indicam que cerca de 50% do total de docentes são contratados por tempo determinado, além de que, segundo as respostas ao questionário, 42,6% desses profissionais estão nessa situação por um período entre 6 e 10 anos, enquanto outros 28% atuam há mais de 10 anos. É um verdadeiro exército de profissionais em situação precarizada e que não possui alternativas, tendo que prosseguir nessa condição de forma prolongada.

Os dados coletados ainda indicam que a Secretaria de Educação do Ceará expandiu sua base de docentes temporários nos últimos 20 anos, contrariando, inclusive, a Constituição Federal de 1988 para poder lotar esse tipo de profissional em carências definitivas.

Tabela 31 - Quantidades absolutas e relativas de docentes efetivos e temporários, por CPF, em anos de referência

	1995		2005		2017	
Efetivos	20.720	100%	17.044	71,5%	12.108	49,5%
Temporários	Zero ¹⁵⁴	--	6.787	28,5%	12.344	50,5%
Total	20.720	100%	23.831	100%	24.452	100%

Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

A Tabela anterior indica que houve um aumento gradual e ininterrupto no número de temporários, assim como uma redução na mesma proporção nos efetivos. Mesmo com os concursos para cerca de 20 mil vagas, entre 1992 e 2018, não foi possível reverter a queda na quantidade de efetivos, não acompanhando o número de mortes, aposentadorias e desistências do cargo.

¹⁵⁴ Vale lembrar que, apesar de não haver o instituto do contrato de professor temporário, o governo estadual lançou mão de convênios com prefeituras e outros artifícios para compor o banco de profissionais, tal a suplementação. Contudo, a pesquisa documental não encontrou tais dados, que estão pulverizados nos municípios, caso existam.

O último concurso público com nomeação foi o que ocorreu em 2013. Os candidatos aprovados tomaram posse de seus cargos principalmente durante o ano de 2014. Em 2015, a Secretaria de Educação publicou suas carências definitivas, por meio do Edital N° 011/Seduc/CE. A forma de divulgação foi pulverizada por carga horária semanal, por disciplina e por município, conforme pode ser observado na Imagem a seguir. A soma total das cargas horárias semanais é de 57.691 horas. Isso é o equivalente a 1.442 vagas de docente com 40h semanais de trabalho. É importante perceber que esse fato ocorreu apenas um ano depois da nomeação dos aprovados no concurso de 2013.

Imagem 27 - Parte do Anexo I do Edital N° 011/Seduc/CE, publicado em 20 de novembro de 2015

CARÊNCIAS 2015 - AMPLIAÇÃO DEFINITIVA - CARGA HORÁRIA SEMANAL

CREDE	MUNICÍPIO	PORTUGUÊS	INGLÊS	ESPAÑHOL	ARTES	ED. FÍSICA	MATEMÁTICA	BIOLOGIA	QUÍMICA	FÍSICA	HISTÓRIA	GEOGRAFIA	FILOSOFIA	SOCIOLOGIA
CREDE 1	PACATUBA	3	20	17	2	16	61	42	44	14	12	2	6	17
	ITATINGA	20	32	0	2	20	61	57	26	47	35	41	14	14
	EUSEBIO	41	6	20	2	8	32	56	59	35	32	4	24	19
	AQUIRAZ	60	12	32	11	17	117	63	88	87	67	59	33	34
	GUAIUBA	0	7	18	5	22	22	31	18	4	10	0	15	13
	MARACANAÚ	38	23	13	9	26	46	82	64	84	5	22	14	26
	MARANGUAPE	40	23	5	0	6	120	70	58	72	28	2	29	26

Fonte: Diário Oficial do Estado do Ceará

Além disso, foi realizado o seguinte pedido de informação ao governo: “Gostaria de saber o total de horas de carências definitivas nas escolas da rede estadual em novembro de 2019”. A resposta foi a seguinte: “Informamos que em novembro de 2019 a carga horária de lotações em carências do tipo definitiva foi de 211599h [Duzentas e onze mil e quinhentas e noventa e nove horas]”¹⁵⁵. Em exatos quatro anos, a carga horária total de carências definitivas quase quadruplicou, atingindo o equivalente a 5.290 vagas docentes de 40h semanais. Em 48 meses, houve um aumento de 153.908 horas. Isso significa que a cada mês surgiram, em média, 3.206 horas de carência. Em outras palavras, a cada mês 80 docentes efetivos de 40h semanais se desligaram da rede de ensino estadual do Ceará, seja por morte, seja por aposentadoria, seja por desistência.

Os 2.500 candidatos aprovados no certame de 2018 não haviam sido nomeados até dezembro de 2020¹⁵⁶, o que indica que aquelas carências aumentaram. Se a média mensal tiver se mantido, houve um acréscimo de 41.678 horas de carência definitiva, totalizando 253.277

¹⁵⁵ Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

¹⁵⁶ No final de dezembro de 2020, o governador Camila Santana anunciou que convocaria 50% dos aprovados em janeiro de 2021 e os outros 50% em junho do mesmo ano. Disponível em: <https://www.seduc.ce.gov.br/2020/12/29/governo-do-ceara-anuncia-convocacao-dos-2-500-professores-aprovados-em-concurso-publico/>. Acesso em: 30 dez. 2020.

horas, ou 6.332 vagas docentes de 40 horas semanais. Isso significa que os 2.500 aprovados não preencherão mais do que 40% das vagas definitivas provavelmente existentes em dezembro de 2020.

Considerando o enorme universo de docentes temporários, e principalmente os que ocupam vagas de carências definitivas, é importante entender a relação disso com as políticas públicas educacionais da rede estadual do Ceará. Inicialmente, é necessário lembrar a experiência desprofissionalizante realizada pela primeira gestão Tasso na educação escolar cearense. Conhecendo as consequências disso no século XXI, pode-se afirmar com segurança que aquela experiência foi a execução de um plano político-administrativo do governo no caminho da reforma gerencial dos serviços educacionais. As suplementações precárias fizeram esse papel durante cerca de doze anos (1988-2000).

Em 2000, a aprovação da Lei Complementar Nº 22/2000 tirou parte do véu que encobria as suplementações, pois abriu margem para contratar docentes temporários em várias situações não emergenciais, tais como: “implementação de projetos educacionais, com vista à erradicação do analfabetismo, correção do fluxo escolar e qualificação da população cearense”, ou seja, para realizarem o trabalho ordinário da Secretaria de Educação. Concomitantemente a isso – e, principalmente, devido a isso –, o número de temporários foi crescendo exponencialmente até alcançar mais de 50% de todo o corpo docente da rede, em 2017, um marco simbólico da centralidade do instituto da contratação por tempo determinado na referida rede de ensino.

Em 2016, o STF declarou parte da lei de 2000 inconstitucional, o que fez o governo modificar a legislação. Todavia, isso serviu apenas como um simulacro de obediência à Constituição de 1988, visto que, ainda em 2020, há docentes temporários sendo contratados para carências definitivas, logo, realizando o trabalho ordinário da Secretaria de Educação. Esses dados indicam que o instituto da contratação temporária de professores não é algo esporádico, servindo apenas para situações emergenciais, mas sim é uma necessidade da Secretaria de Educação. Falando em outras palavras: o professor temporário é necessário ao sistema de ensino estadual do Ceará, não por cobrir eventuais perdas temporárias de pessoal efetivo, mas para pôr em prática as políticas educacionais ordinárias da rede.

Ademais, o governo lançou mão de um tipo de contratação extremamente precário – inicialmente, as suplementações; posteriormente, o contrato por prazo determinado –, o que significou menor oneração aos cofres públicos para pagamento de pessoal em detrimento dos direitos e das garantias aos trabalhadores. Caso Tasso Jereissati tivesse optado pela terceirização junto a ONGs ou a outras Organizações Sociais não governamentais – conforme recomendam as organizações multilaterais, como FMI e BM, além de estar presente na

literatura sobre Reforma Gerencial –, a contratação provavelmente custaria mais ao governo, pois todos os direitos trabalhistas teriam de ser pagos aos docentes e a outros funcionários públicos, como os agentes de saúde, pois a contratação padrão é por meio da CLT. Como destaca Rezende (2008, p. 141) acerca da Reforma do Estado em âmbito nacional: “a ampliação da descentralização e da perda de controle sobre as agências flexíveis poderia ser um risco considerável para o ajuste fiscal”.

Assim, manter a contratação atrelada ao governo – em outras palavras, centralizada –, usando a brecha na lei para contratar pessoal temporário, mesmo considerando carências definitivas e praticando trabalho ordinário, caracterizado pela quase total ausência de direitos, foi determinante para a redução dos custos, caracterizando, assim, a ação simultânea da Era Tasso com o ajuste fiscal e com um novo tipo de gestão do trabalho.

Essa conclusão é importante para o entendimento da condição dos professores e das professoras da rede estadual do Ceará, visto que são profissionais vinculados ao Estado. Pelo que foi discutido até aqui, funcionários públicos também sofreram consequências advindas das transformações capitalistas, tendo seu trabalho diretamente afetado pelas mudanças em curso pós-1970.

Essas características de contratação temporária, desde 1988, convergem para a noção de “trabalho atípico” (VASAPOLLO, 2006), uma das consequências da flexibilização capitalista pós-1970. Ao definir flexibilização, o autor utiliza três palavras-chave: liberdade, faculdade e possibilidade (VASAPOLLO, 2006, p. 45-46). Todas indicam a condição de escolha, mas apenas para o empregador. Este passa a ter poder de escolher quando demitir, quando mudar horários, quanto pagar, como dividir horários etc. Como se pode perceber, é o tipo de “liberdade” que hoje tem a Secretaria de Educação do Ceará em relação aos professores temporários.

Vasapollo (2006) faz uma diferenciação entre o trabalho padrão, típico do período fordista pré-1970, e o trabalho atípico, consequência da flexibilização pós-1970: há diferenças essenciais entre os dois tipos de trabalho. Uma definição para o trabalho atípico é a seguinte:

Uma prestação de serviços cuja característica fundamental é a falta ou a insuficiência de tutela formativa e contratual. No trabalho atípico são incluídas todas as formas de prestação de serviços, diferentes do modelo padrão, ou seja, do trabalho efetivo, com garantias formais e contratuais, por tempo indeterminado e *full-time* [40 horas semanais] (VASAPOLLO, 2006, p. 49).

A definição contrapõe o trabalho padrão ao atípico. É patente a semelhança de ambos os tipos com as duas modalidades de contratação docente na rede estadual do Ceará. Conforme

destacado na análise documental realizada, o professor temporário praticamente não possui garantias contratuais, além do fato de poder ser demitido a qualquer momento sem direito a indenização. Ademais, a carga horária desse tipo de docente pode mudar radicalmente de um ano letivo para o outro, assim como seu salário e suas perspectivas de sobrevivência. Dessa forma, o cargo se caracteriza como “trabalho atípico”, estando em acordo com as necessidades contemporâneas do capitalismo.

Para tentar contextualizar a condição de trabalho atípico vivenciado pelo professor temporário da rede estadual do Ceará, decidiu-se fazer o levantamento de dados de um grupo de 10 desses profissionais, os quais foram selecionados de forma aleatória. Para tanto, foram colhidas informações no Portal da Transparência do governo do Ceará. Assim, todos os dados a seguir são públicos e de fácil acesso a qualquer cidadão brasileiro.

O governo disponibiliza tabelas com salários e outros dados dos servidores desde 2014. Dessa forma, optou-se por analisar a trajetória contratual de 10 temporários de 2014 a 2020. A tabela Excel com dados de temporários de abril¹⁵⁷ de 2014 contava com 21.467 (vinte e uma mil e quatrocentas e sessenta e sete) linhas com dados de professores¹⁵⁸. Foi utilizado um *site* na internet para a realização de um sorteio aleatório de dez números, conforme mostra a imagem abaixo:

¹⁵⁷ A opção pelos dados do mês de abril tem relação com o andamento do ano letivo, que geralmente se inicia em fevereiro de cada ano. Assim, o mês de abril geralmente conta com dados consolidados de contratação de professores temporários, além do fato de que uma contratação em fevereiro não entra automaticamente no sistema eletrônico, demorando um ou dois meses para isso ocorrer.

¹⁵⁸ Uma linha significa algum tipo de pagamento a temporário, podendo ser contrato regular, pagamento de décimo terceiro salário do ano anterior ou algum pagamento pendente. Uma pessoa também pode ter mais de um contrato como temporário. Assim, isso não significa que em 2014 havia 21.467 docentes temporários.

Imagem 28 - Cópia da tela do site sorteador.com.br com os dados do sorteio¹⁵⁹

Sorteador

Os números sorteados foram:

**15556 - 19571 - 18219 - 9722 - 18190 -
17546 - 19369 - 9960 - 6531 - 7254**

Você quer dar um nome para este sorteio antes salvar?

Ex.: Sorteio de um iPhone de última geração

SALVAR RESULTADO TENTAR DE NOVO

Resultado gerado para o intervalo de 2 a 21468, realizado em 18/10/2020 às 15:42:08 (Horário de Brasília).

Fonte: www.sorteador.com.br

Os números sorteados, em ordem crescente, foram: 6.531, 7.254, 9.960, 9.722, 15.556, 17.546, 18.190, 18.219, 19.369 e 19.571. Cada número desse é referente a um nome na tabela que possui dados de contrato com o governo. Caso se tratasse de pagamento extemporâneo, seria usado o número imediatamente superior. Contudo, todos os números diziam respeito a pessoas com contratos ativos em abril de 2014. A pesquisa no Portal da Transparência foi realizada em 18 de outubro de 2020. Os resultados foram os seguintes:

Imagem 29 - Linha 6.531 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados¹⁶⁰

6531	██████████	DE SOUZA	SEDUC-CPTD	PROF CTPD 7 SEM
------	------------	----------	------------	-----------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Legenda: SEDUC-CPTD = Secretaria de Educação-Contrato por Tempo Determinado

PROF CTPD 7 SEM = Contrato por Tempo Determinado tipo 7º semestre

¹⁵⁹ Foi incluído o intervalo 2 a 21.468 porque a linha 1 da tabela é referente ao cabeçalho.

¹⁶⁰ Como forma de preservação dos sujeitos citados no documento público, foi decidido pela ocultação parcial dos nomes, exceto o(s) sobrenome(s) final(is).

De Souza possuía, em 2014, dois contratos como professor temporário. O tipo de contratação era de 7º semestre, o que indica que ainda estava finalizando a graduação. Os contratos eram para 2 e 9 horas semanais, totalizando 11 horas de trabalho por semana.

Entre 2015 e 2020, De Souza não constava como professor temporário.

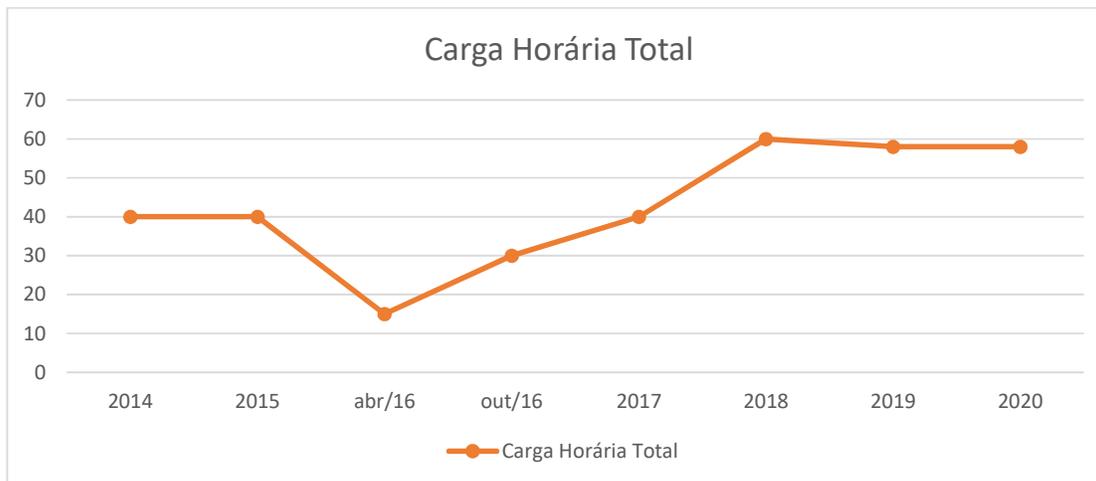
Imagem 30 - Linha 7.254 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

7254	CARVALHO	SEDUC-CPTD	PROF CTPD 7 SEM
------	----------	------------	-----------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Carvalho possuía, em 2014, dois contratos como professora temporária. O tipo de contratação era de 7º semestre. Os contratos eram de 20h cada, totalizando 40h semanais. Em 2015, Carvalho tinha apenas um contrato de 40h semanais ainda do tipo 7º semestre. Já em abril de 2016, a professora possuía novamente apenas um contrato, mas sua carga horária caiu para 15 horas por semana. Tratava-se de um contrato de licenciatura plena, indicando que ela havia concluído o curso no ensino superior. Em outubro, a profissional contava com dois contratos, de 15h semanais cada. Em 2017, a situação mudou mais uma vez: agora, ela contava com um contrato de 40h. Em 2018, nova reviravolta: contratos de 20h e de 40h, totalizando 60h semanais. No ano seguinte, a professora aumentou um contrato, atingindo três: 20h, 20h e 18h. Assim, a carga horária quase não se alterou: 58h por semana. A situação da docente em 2020 praticamente não mudou: novamente com 58h semanais, mas com apenas dois contratos. Essa professora é um exemplo da intensa variabilidade de carga horária entre anos letivos e, também, durante um único ano letivo, como foi o caso do ano 2016, dados que indicam instabilidade financeira.

Gráfico 2 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 7.254 entre 2014 e 2020



Fonte: pesquisa documental.

Imagem 31 - Linha 9.722 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

9722 [REDACTED] DE LUNA SEDUC-CPTD PROF CTPD LP

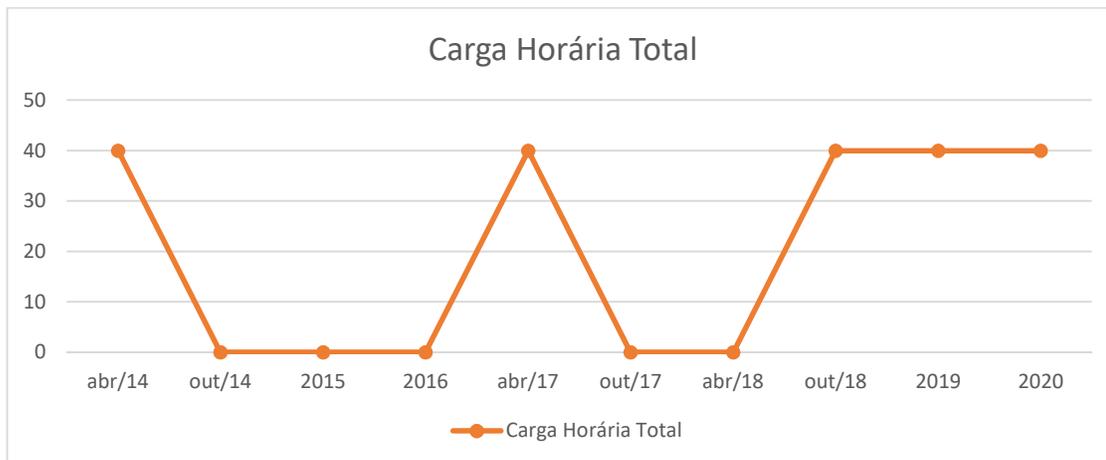
Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Legenda: PROF CTPD LP = Contrato por Tempo Determinado tipo Licenciatura Plena

De Luna possuía, em abril de 2014, dois contratos como professora temporária do tipo licenciatura plena, o que indica que já era devidamente formada. Cada contrato era de 20h, perfazendo um total de 40h por semana. Em outubro do mesmo ano, a professora já não possuía contrato, indicando que seus vínculos foram cancelados durante o ano letivo. Em 2015 e em 2016, De Luna continuou sem contrato com o Estado. Todavia, em abril 2017, um novo contrato foi encontrado: de 40h por semana. Porém, em outubro daquele ano já não havia contrato, o que aponta para novo cancelamento de vínculo durante o ano letivo. Em abril de 2018, a professora novamente não tinha contrato com o estado, mas em outubro ela estava contratada para 40h semanais. Em 2019, um vínculo foi encontrado: novamente, um único contrato de 40h semanais. Esse contrato permaneceu com as mesmas características em 2020.

O caso de De Luna mostra uma instabilidade diferente da apresentada no de Carvalho: nesse caso, houve variação da carga horária e do número de escolas, enquanto o caso de De Luna indica descontinuidade no contrato de trabalho, havendo intervalos de anos em que a profissional não esteve empregada.

Gráfico 3 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 9.722 entre 2014 e 2020



Fonte: pesquisa documental.

Imagem 32 - Linha 9.960 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

9960	██████████	NOGUEIRA	SEDUC-CPTD	PROF CTPD LP
------	------------	----------	------------	--------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Nogueira possuía, em 2014, apenas um contrato como temporário. A contratação era por licenciatura plena. A carga horária era de 10 horas por semana. Em 2015, Nogueira continuava com um único contrato também de 10h semanais. Já em 2016, o trabalhador não possuía contrato, não sendo encontrado novo contrato até 2020.

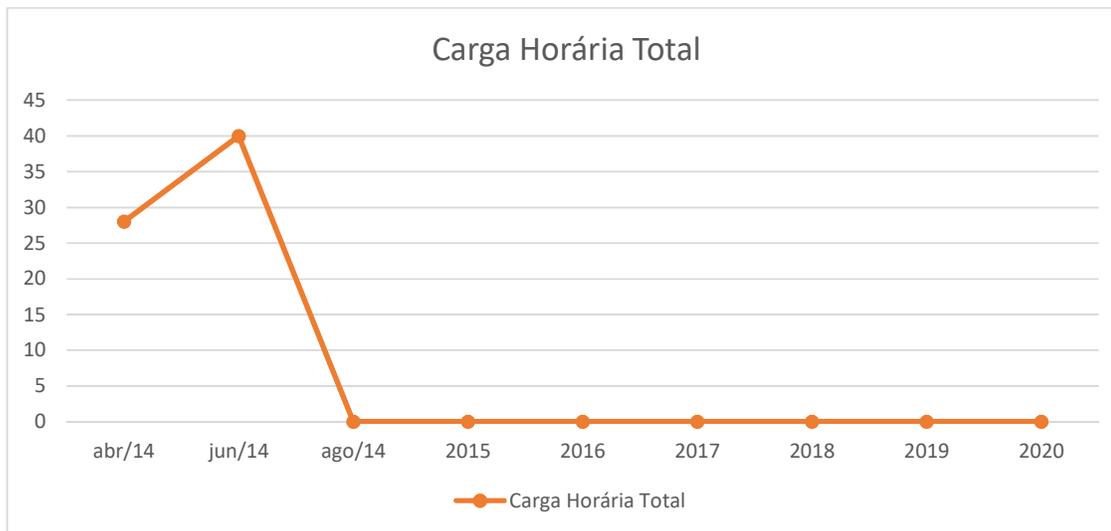
Imagem 33 - Linha 15.556 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

15556	██████████	VASCONCELOS	SEDUC-CPTD	PROF CTPD 7 SEM
-------	------------	-------------	------------	-----------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Vasconcelos possuía, em 2014, dois contratos como temporária. O tipo era de 7º semestre, ainda em formação. Um era de 10h semanais e o outro, de 18 horas, totalizando 28 horas por semana de trabalho. Em junho do mesmo ano, ela já possuía três contratos de: 18h, 15h e 7h, perfazendo 40h semanais. Não obstante, em agosto daquele ano, ela já não tinha vínculo como temporária. Também não foram encontrados contratos entre 2015 e 2020.

Gráfico 4 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 15.556 entre 2014 e 2020



Fonte: pesquisa documental.

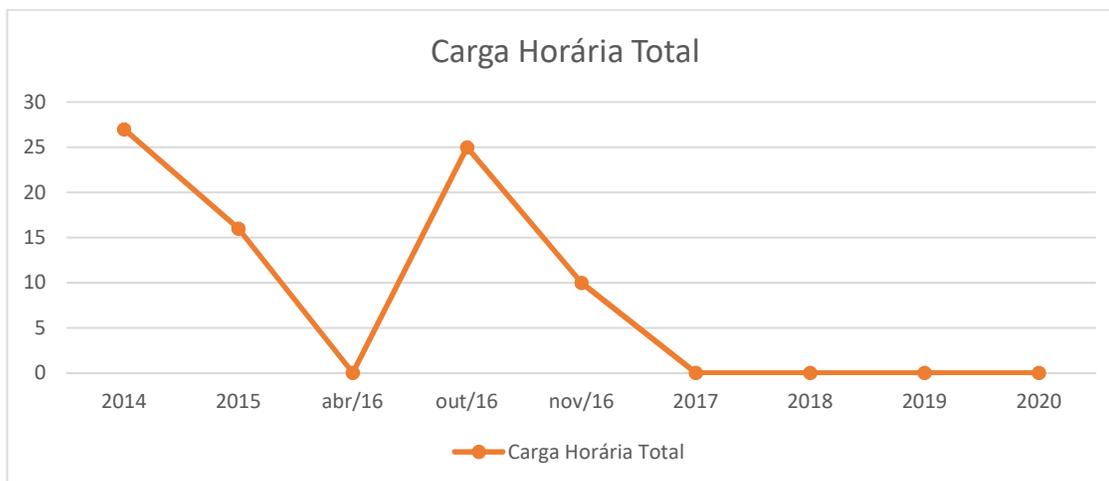
Imagem 34 - Linha 17.546 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

17546	SILVA LIMA	SEDUC-CPTD	PROF CTPD LP
-------	------------	------------	--------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Silva Lima possuía, em 2014, três contratos como temporária com licenciatura plena. As cargas horárias de cada contrato eram: 17h, 7h e 3h, perfazendo um total de 27 horas semanais. Em 2015, a trabalhadora tinha apenas um contrato de 16h, quase metade do que tinha um ano antes. Em abril de 2016, a professora não possuía contrato. No entanto, em outubro daquele ano, ela tinha um contrato de 25h semanais. Um mês depois, em novembro, a carga horária havia caído para 10h apenas. Entre 2017 e 2020, a professora não possuiu vínculo como temporária.

Gráfico 5 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 17.546 entre 2014 e 2020



Fonte: pesquisa documental.

Imagem 35 - Linha 18.190 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

18190	DANTAS	SEDUC-CPTD	PROF CTPD 7 SEM
-------	--------	------------	-----------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Dantas tinha apenas um contrato como temporária, em 2014. O tipo de contrato era de 7º semestre. Sua carga horária semanal era de 7h. No segundo semestre daquele ano, a professora já não possuía contrato algum. Entre 2015 e 2020, a trabalhadora não teve vínculo como temporária.

Imagem 36 - Linha 18.219 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

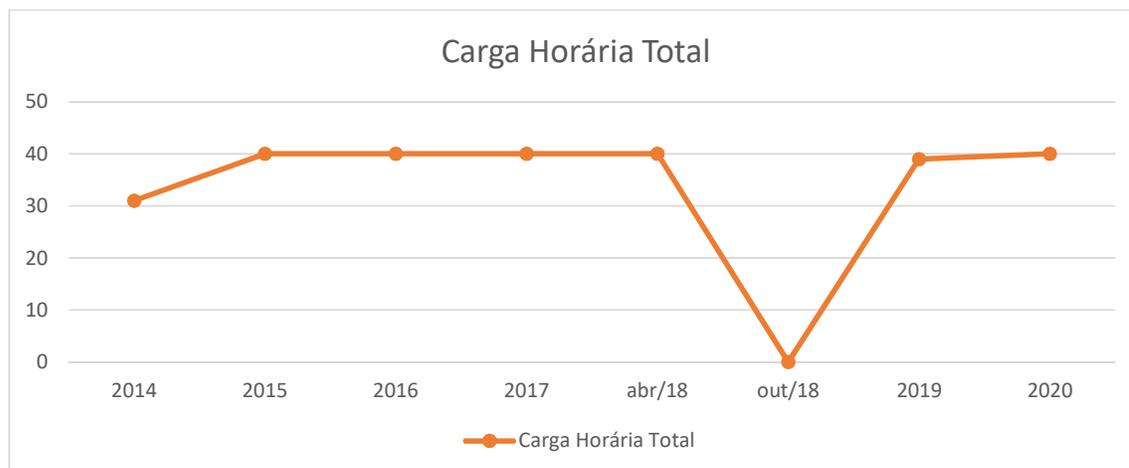
18219	LIMA COSTA	SEDUC-CPTD	PROF CTPD LP
-------	------------	------------	--------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Em 2014, Lima Costa possuía apenas um contrato como temporária com licenciatura plena. Sua carga horária semanal era de 31 horas. No ano seguinte, a professora aumentou seu contrato para 40h semanais. Entre abril de 2016 e abril de 2018, ela permaneceu com a mesma carga horária de 2015. No segundo semestre de 2018, a trabalhadora não teve vínculo como temporária. Em 2019, foi recontratada: com dois contratos, a docente agora contava com 39h

por semana, divididas em duas matrículas de 2h e de 37h. Em 2020, Lima Costa voltou a ter um único contrato de 40h semanais.

Gráfico 6 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 18.219 entre 2014 e 2020



Fonte: pesquisa documental.

Imagem 37 - Linha 19.369 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

19369	ROCHA JUNIOR	SEDUC-CPTD	PROF CTPD LP
-------	--------------	------------	--------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Em 2014, Rocha Júnior tinha apenas uma matrícula como temporário do tipo licenciatura plena. Sua carga horária semanal era de 15 horas. Em abril de 2015, ele aumentou o contrato para 20h. Em junho, já era de 21h semanais. Em agosto, Rocha Júnior já não possuía contrato como temporário. Entre 2016 e 2020, o docente não possuiu vínculo como temporário.

Imagem 38 - Linha 19.571 da tabela com dados de temporários de abril de 2014 e seus respectivos dados

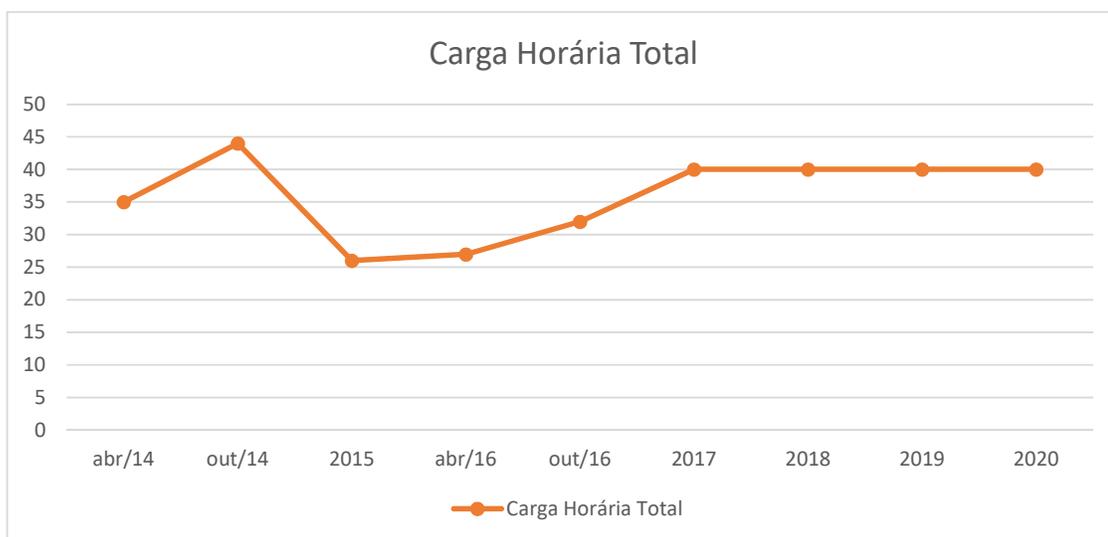
19571	FERREIRA SILVA	SEDUC-CPTD	PROF CTPD LP
-------	----------------	------------	--------------

Fonte: Portal da Transparência do Governo do Estado do Ceará.

Ferreira Silva possuía, em abril 2014, três contratos como temporário do tipo licenciatura plena. As cargas horárias semanais eram de: 2h, 9h e 24h, totalizando 35 horas. Em outubro de 2014, o professor tinha um quarto contrato: mais 9h, perfazendo 44h semanais de

trabalho. Em 2015, dois contratos de 13h cada perfaziam um total de 26h semanais. Em abril de 2016, novamente dois contratos, mas de 18h e de 9h, totalizando 27h por semana. Em outubro daquele ano, Ferreira Silva já contava com o terceiro contrato: mais 6h, perfazendo 32h semanais de trabalho. Em 2017, nova mudança: agora, somente um contrato, mas a maior carga horária até então, 40h semanais, características que permaneceram em 2018, em 2019 e em 2020.

Gráfico 7 - Variação de carga horária total de docente temporário Linha 19.571 entre 2014 e 2020



Fonte: pesquisa documental.

Uma primeira característica da soma dos casos que chama a atenção é que apenas 2 de 10 não tiveram rompimento total de vínculo no intervalo de 2014 a 2020. Os demais, mesmo que por um período relativamente curto, não tiveram vínculo empregatício como temporário. Apesar disso, os dez casos contaram com variação de carga horária, inclusive durante o ano letivo, o que impede qualquer tipo de planejamento dos trabalhadores a médio e a longo prazo, incluindo algo simples como comprar uma geladeira ou uma televisão de forma parcelada, visto que a renda mensal pode ser interrompida a qualquer instante. Como já foi destacado, o docente temporário pode ter seu contrato rompido a qualquer momento sem direito a indenização: isso pode ocorrer por opção do Núcleo Gestor ou por avaliação do Conselho Escolar. Há casos que indicam que o rompimento de contrato foi à revelia do docente, como quando um contrato é interrompido em um ano e retomado algum tempo depois, o que ocorreu em 3 dos 10 casos.

A maior variação negativa de carga horária – desconsiderando-se rompimento total de contrato –, foi da professora Carvalho, que passou de 40h para 15h semanais, entre anos letivos 2015 e 2016. Os docentes que mais tiveram estabilidade de carga horária foram Lima Costa e Ferreira Silva, que conseguiram manter 40h de trabalho durante um intervalo maior do que 3 anos. Outra característica importante é que todos os profissionais que trabalharam dois anos ou mais como temporários tiveram, em algum momento, mais de um contrato, o que significa que trabalharam em mais de uma escola, pois cada matrícula diz respeito à atuação em um estabelecimento de ensino.

Esses dados contribuem com a discussão sobre trabalho atípico (VASAPOLLO, 2006), que caracteriza o instituto da contratação temporária na rede estadual de educação do Ceará. A situação desses trabalhadores indica intensa “insegurança econômica, a total falta de perspectivas, as dificuldades de administração do tempo, a precariedade em cada fase da própria existência etc.” (VASAPOLLO, 2006, p. 52). No mesmo sentido, ao discutir o tipo de empresa flexível, Giovanni Alves (2011) diz que

o que é estratégico para a acumulação de capital é a flexibilidade da força de trabalho, ou o que [Mario Sergio] Salerno denominou de flexibilidade social intraempresa ou extraempresa, ou seja, aquela flexibilidade relativa à legislação e regulamentação social e sindical, em que um aspecto muito discutido é o que diz respeito aos contratos de trabalho: a possibilidade de variar o emprego (volume), os salários, horários e o local de realização do trabalho dentro e fora da empresa (ALVES, 2011, p. 17).

Como se pode compreender, o governo do estado adotou as mesmas características do tipo empresa flexível para contratações de docentes, uma consequência lógica da Reforma Gerencialista do Estado. Dessa forma, o instituto da contratação de professor por tempo determinado trata-se de uma consequência das transformações capitalistas pós-1970, não sendo um “acidente de percurso” ou um tipo emergencial de contratação, mas sim algo previsível e que contribui para a maior liberdade do empregador frente ao empregado. Como afirma Alves,

A produção flexível implica também a “flexibilidade da contratação salarial”, isto é, o afrouxamento das condições jurídicas (legais ou convencionais) que regem o contrato de trabalho (basicamente as condições de contratação e de demissão). Nesse caso, o espírito do toyotismo incentiva a instabilidade salarial ou a constituição de uma nova precariedade do trabalho, de forma ampla, a contratação de trabalho parcial ou trabalho temporário (ALVES, 2011, p. 51).

Nesse sentido, a função de professor temporário da rede estadual do Ceará converge para as características de produção flexível apresentadas pelo autor, indicando o estabelecimento de “uma nova precariedade do trabalho”.

Por fim, vale salientar que a tática da era Tasso de realizar ajuste fiscal e reforma administrativa simultaneamente pode ter sido um fator determinante para o que é chamado neste texto de “sucesso na execução” da Reforma Gerencial no Ceará. Rezende (2008), ao analisar Estados nacionais, indica que muitas reformas ao redor do globo não foram concluídas de forma satisfatória, havendo descontinuidade nas ações iniciais. Há vários fatores de resistência às mudanças, como indica o autor. Contudo, ele chama a atenção para um fator importante: os Estados que deram preponderância ao ajuste fiscal em detrimento das mudanças administrativas geralmente falharam na realização da reforma, pois a redução de custos (fim de programas sociais, demissões etc.) são mais impactantes e visíveis, levando a fortes resistências.

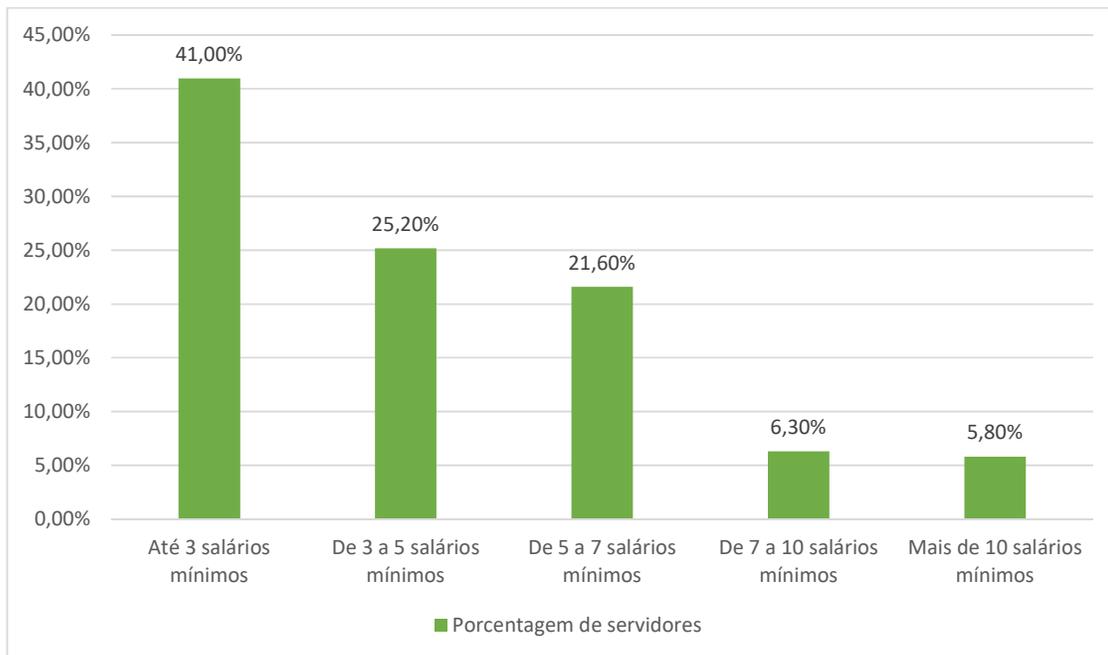
Tasso Jereissati sofreu os desgastes da reforma, sendo alvo de críticas da imprensa, dos funcionários públicos, dos deputados estaduais, dentre outros atores sociais. Todavia, manteve o apoio da opinião pública, inclusive conseguindo eleger seu sucessor, Ciro Gomes. Isso ajuda a explicar o sucesso da reforma no Ceará: o principal ator que decide pela continuidade de um grupo político no poder em uma democracia, o povo, não se opôs de forma determinante às ações do governante. Isso provavelmente ocorreu porque o Estado patrimonialista existente até 1986 criava uma barreira de quase impossível acesso entre a coisa pública e a população mais vulnerável. A partir de 1987, os serviços públicos foram reformulados, como indica o caso do Programa de Agentes de Saúde. Se Tasso tivesse insistido apenas na redução dos custos do Estado, sem realizar qualquer mudança no serviço prestado à população, provavelmente aquele apoio não teria existido e o “mudancismo”, então, não teria logrado êxito.

Não obstante, é importante lembrar que o Ceará não fez a transição do Estado burocrático para o gerencial, como ocorreu nos países desenvolvidos. A mudança no estado cearense foi mais intensa, havendo um salto de um tipo de Estado patrimonial-burocrático para um burocrático-gerencial¹⁶¹. Como a população mais vulnerável, sem amigos ou parentes na administração pública, poderia apoiar um Estado de tipo patrimonial? Logo, é provável que a reforma tenha sido bem recebida pelas classes baixas.

Isso teve um impacto significativo na folha de pagamento de pessoal do Estado, como indica o gráfico a seguir:

¹⁶¹ É destacada a continuidade do tipo burocrático, visto que, apesar das medidas gerencialistas inauguradas, muitas práticas burocráticas persistiram e persistem. Basta informar que o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos docentes ainda prevê maior remuneração a quem detém diplomas de pós-graduação.

Gráfico 8 - Salários brutos dos servidores estaduais do Ceará na ativa em maio de 2019 por faixas salariais



Fonte: Portal da Transparência do Ceará.

Mais de 30 anos após o início da Era Tasso, o governo cearense pagava a cerca de 2/3 de seus servidores até 5 salários mínimos brutos, isto é, antes dos descontos de impostos. Outros cerca de 28% recebiam entre 5 e 10 salários mínimo brutos. Apenas 5,8% do funcionalismo recebiam acima daquele limite – a maioria pessoal do Poder Judiciário ou auditores fiscais. A média salarial do total de servidores era de somente 4,5 salários brutos. Isso indica uma folha com salários contida¹⁶². Importante destacar também que cerca de 9% dos servidores recebiam menos de um salário mínimo; praticamente todos eram professores temporários. Contraditoriamente, entre os que recebiam exatamente um salário mínimo, constavam, por exemplo, os auxiliares de serviços gerais, os quais não necessitam de qualificação específica para ocupar o cargo.

Depois de tudo o que foi discutido nesta seção, restam alguns questionamentos: por qual motivo o docente temporário é necessário ao sistema de educação oficial? Por que o temporário é mais atrativo ao sistema de ensino cearense do que o efetivo? Uma primeira resposta óbvia para isso é o preço do trabalho. O temporário custa menos ao governo. Entretanto, há respostas

¹⁶² A desoneração na folha de pagamento foi realizada com sucesso. Todavia, conforme é discutido na próxima seção, a reforma pode ter onerado o estado por outros meios, como o maior adoecimento dos trabalhadores do Estado, impactando em readaptações de função, licenças etc.

não tão explícitas para essa predileção. Para tanto, a análise dos questionários é fundamental para que aquelas respostas venham à tona. Isso é realizado na seção “4 Efeitos da flexibilização no trabalho docente na rede estadual do Ceará”, a seguir.

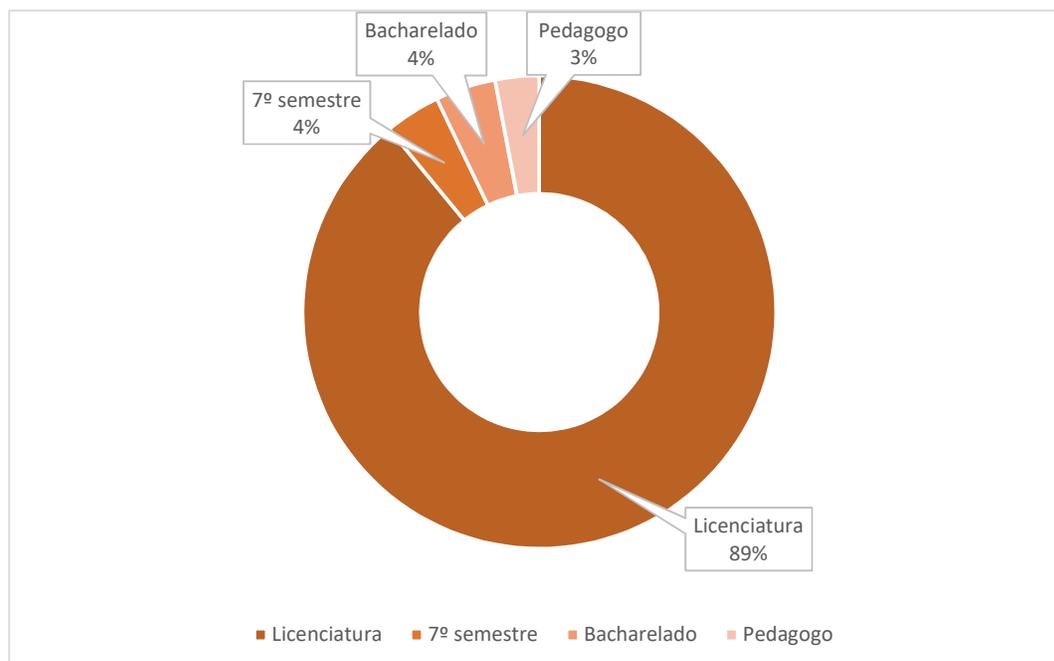
4 EFEITOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA REDE ESTADUAL DO CEARÁ

Nesta seção é realizada análise das respostas aos questionários aplicados a professores efetivos e temporários da rede estadual do Ceará, com o objetivo de que seja compreendida a percepção dos trabalhadores acerca dos processos que envolvem suas condições e relações de trabalho. Inicialmente, é descrito o perfil dos respondentes. Alguns dados são analisados por meio de cruzamentos de variáveis realizados pelo programa SPSS, outros são apresentados em gráficos ou tabelas, sem o tratamento naquele programa. Todas as respostas estão separadas por tipo de vínculo contratual – temporário e efetivo, visto que o método de aplicação do formulário escolhido pelo pesquisador foi assim dividido.

4.1 Perfil docente

Iniciando a apresentação do perfil docente, o tipo de contrato dos temporários ficou assim distribuído:

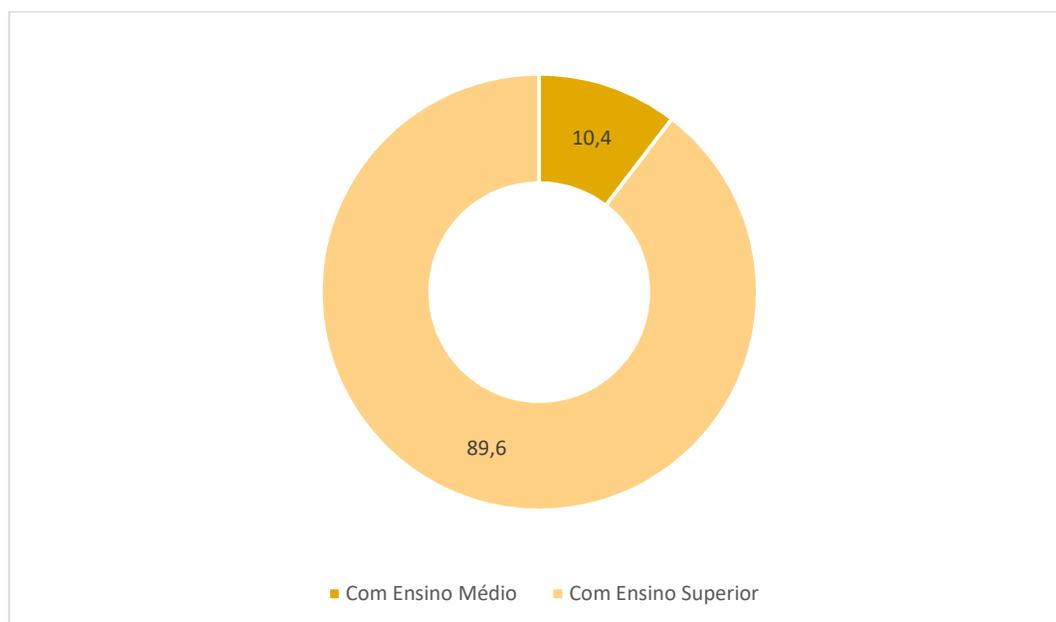
Gráfico 9 - Tipo de contrato temporário



Fonte: Trabalho de campo.

Como já destacado na seção 2, os contratos temporários com a presença de profissionais com licenciatura plena são ampla maioria. No caso dos respondentes, 89% do total. Apenas 4% dos docentes atuavam sem possuir qualquer tipo de graduação concluída, que é o caso dos professores em final de curso superior, do 7º semestre em diante. Outros 7% possuíam formação superior sem licenciatura: pessoas apenas com bacharelado ou com formação em pedagogia. Em relação aos efetivos, o tipo de contrato se dividiu desta forma:

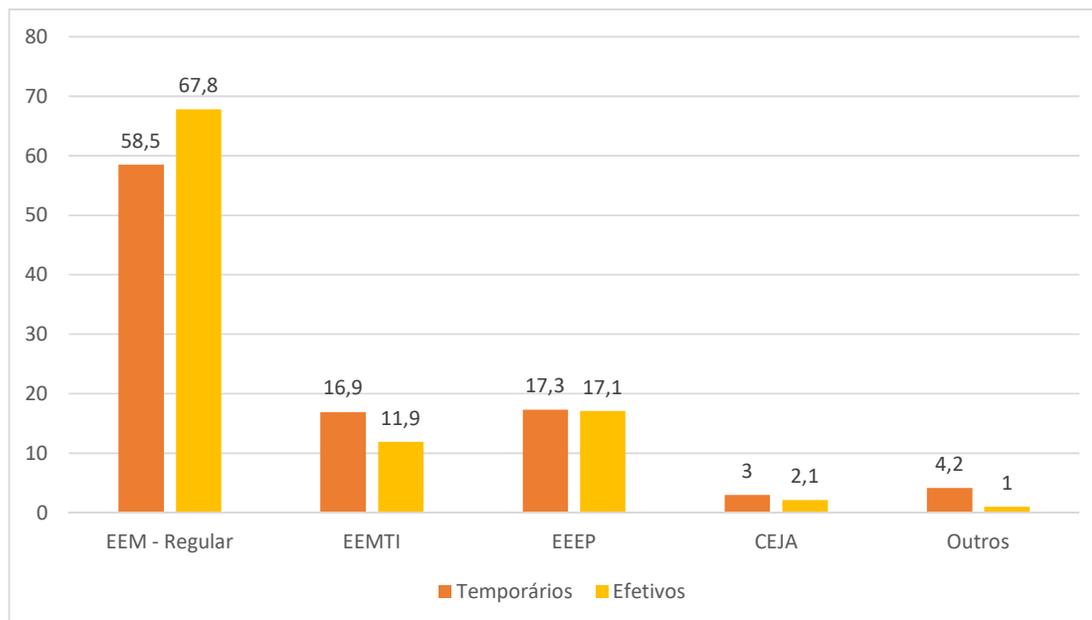
Gráfico 10 - Tipo de contrato efetivo



Fonte: Trabalho de campo.

Como já esperado, apenas cerca de 10% dos respondentes não possuem ensino superior. Conforme destacado anteriormente, são os mais de 2 mil profissionais que entraram no serviço público nas décadas passadas, quando não havia a cobrança por curso de graduação. A maioria desses docentes está em final de carreira, prestes a se aposentar.

Os professores lecionam nos seguintes tipos de escola:

Gráfico 11 - Tipo de escola em que leciona dividido em temporários e efetivos

Fonte: Trabalho de campo.

O gráfico indica que as Escolas de Ensino Médio (EEM) regulares concentram a maioria dos profissionais. Contudo, o tratamento no SPSS contribui para o entendimento mais aprofundado das informações:

Tabela 32 - Tipo de escola em que leciona dividido em temporários e efetivos com tratamento no SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
EEM	432 58,5%	261 67,8%	693 61,7%
EEMTI	125 16,9%	46 11,9%	171 15,2%
EEEP	128 17,3%	66 17,1%	194 17,3%
CEJA	22 3,0%	8 2,1%	30 2,7%
Outros	31 4,2%	4 1,0%	35 3,1%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Analisando a tabela, é possível perceber que é quase 10% maior a quantidade de efetivos lecionando em escolas regulares (EEM), em relação a temporários: 67,8 e 58,4, respectivamente. Essa diferença de 9,4% se pulveriza entre os temporários em tipos de escola não regulares, não tradicionais; principalmente no mais novo tipo de estabelecimento educacional criado no estado: a de tempo integral (16,9% e 11,9%)¹⁶³.

O teste Qui-Quadrado realizado pelo SPSS indica que há associação entre as variáveis tipo de contrato e tipo de escola¹⁶⁴, logo, os efetivos são preponderantes em escolas regulares tradicionais, enquanto temporários são mais comuns em escolas não tradicionais. Em um primeiro momento, é possível afirmar que os efetivos optam por trabalhar em escolas regulares, visto que esse tipo de professor tem preferência de lotação a cada início de ano letivo, exceto nas escolas indígenas. A razão para isso ficará clara adiante, ainda nesta seção. Todavia, é importante perceber que as escolas não tradicionais possuem características de flexibilidade no trabalho com a oferta regular de cursos extracurriculares. Outras características desse tipo de trabalho são debatidas ao longo da atual seção.

O sexo dos respondentes ficou assim apresentado:

Tabela 33 - Sexo dos respondentes dividido em temporários e efetivos

	Temporários	Efetivos	Média ponderada
Feminino	55,8%	49,7%	53,7%
Masculino	44,2%	50,3%	46,3%

Fonte: Trabalho de campo.

Entre os respondentes, a divisão por sexo¹⁶⁵ se aproxima da divisão por sexo do total de docentes da rede estadual, que é de 57% feminino e 43% masculino, segundo dados da Seduc. É importante frisar que há 6% a mais de mulheres como temporárias em relação a efetivas, o que indica a maior condição precária ligada ao sexo feminino, fruto da intensa desigualdade de gênero em nossa sociedade. Essa questão é relevante e merece ser pesquisada com rigor. Entretanto, não é objetivo deste texto realizar essa discussão. Apesar disso, não se pode deixar de considerar que as mulheres geralmente necessitam conciliar trabalho fora de casa com

¹⁶³ Na opção “Outros” constam as escolas indígenas. A diferença entre efetivos e temporários nesse tipo de escola é significativa: zero e 2,4%, respectivamente. Essa diferença pode ser um efeito da especificidade de lotação de professores nesse tipo de escola, visto que existe preferência a docentes oriundos das comunidades indígenas, não havendo reserva de vagas para efetivos de fora da comunidade da escola.

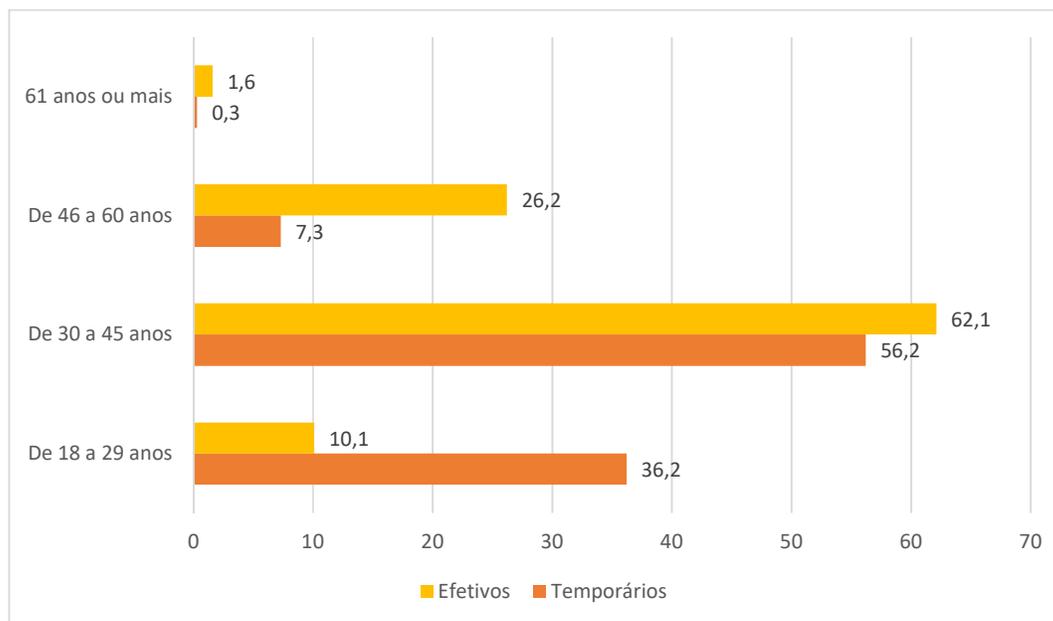
¹⁶⁴ O teste Qui-Quadrado apresentou $p = 0,002$. Existe associação quando o p é igual ou menor do que 0,050, que representa 5% de erro amostral. Quando o p é maior do que esse valor, não existe associação entre as variáveis.

¹⁶⁵¹⁶⁵ Como a Seduc divulga dados binários de sexo dos docentes, optou-se pela mesma classificação para a colheita de dados para garantir padronização.

trabalho doméstico, o que pode contribuir para o entendimento da condição de temporárias na rede estadual do Ceará.

O gráfico a seguir apresentará dados sobre idade.

Gráfico 12 - Idade dividida em temporários e efetivos



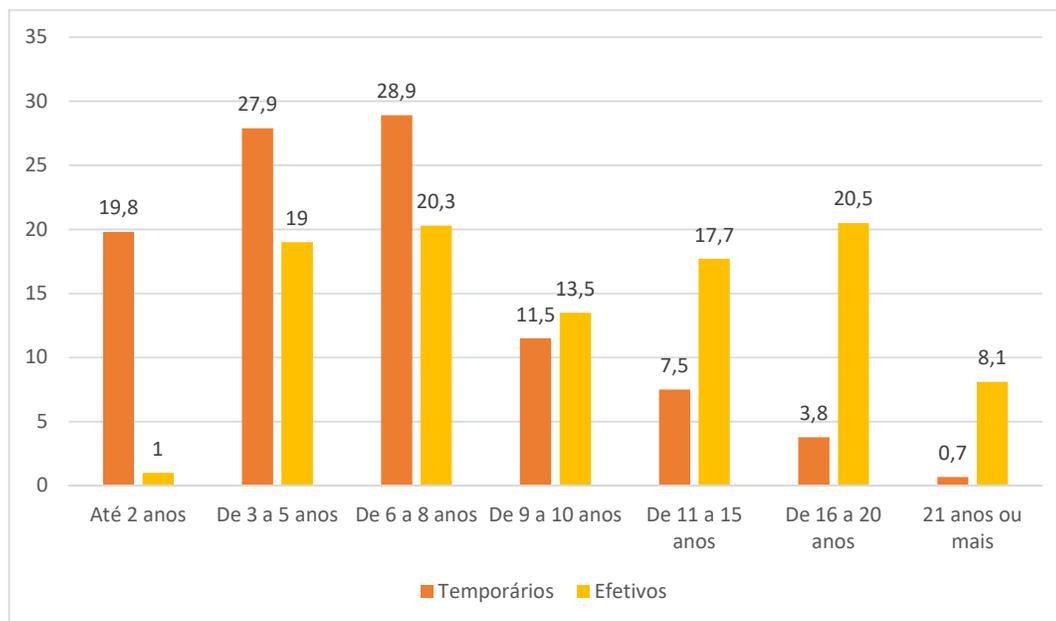
Fonte: Trabalho de campo.

O quadro etário é bastante diferente entre efetivos e temporários: há bem mais jovens entre os temporários, o que, em um primeiro momento, poderia ser explicado pelo fato de esse tipo de contrato aceitar pessoas que ainda não concluíram a graduação. Contudo, já foi apresentado que apenas cerca de 4% dos temporários não possuem graduação completa, logo, essa possibilidade não contribui para explicar a situação.

Além disso, os efetivos “envelhecem”, pois quase 28% deles têm 46 anos ou mais, enquanto entre os temporários os mais velhos não passam de 8%. À primeira vista, isso poderia indicar que o contrato de professor temporário é uma ferramenta utilizada pelos mais jovens como forma de inserção no mercado de trabalho. No entanto, a alta porcentagem de adultos de 30 a 45 anos entre os temporários, 56,2%, mostra que aquela interpretação não procede e que mesmo adultos necessitam ocupar esse cargo caracterizado pela instabilidade da ocupação. De fato, há algo que “expulsa” a pessoa acima de 45 anos do ofício docente temporário.

O que poderia explicar a “expulsão” do docente temporário? Isso pode indicar que esse tipo de contrato é utilizado pelas pessoas como forma de entrar no mercado de trabalho, ganhar experiência, por exemplo. O gráfico abaixo contribuirá com essa discussão:

Gráfico 13 - Tempo de serviço na rede estadual dividido em temporários e efetivos



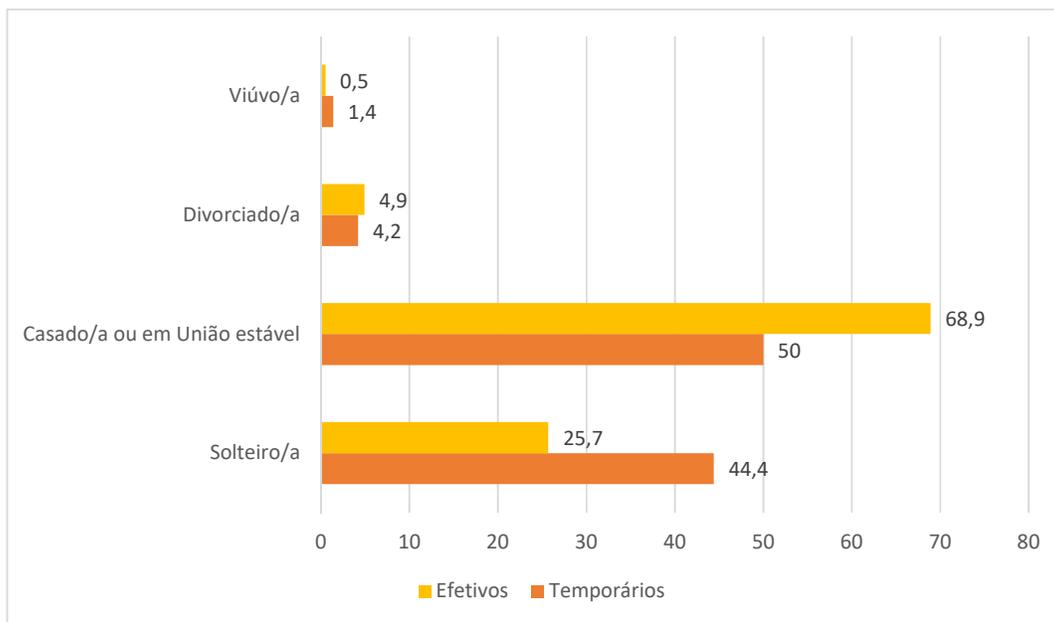
Fonte: Trabalho de campo.

Como se pode perceber, 88% dos temporários atuam no máximo há 10 anos nessa condição. Apesar disso, a profissão de docente contratado por tempo determinado está longe de ser classificada como algo passageiro, uma experiência. Quanto tempo poderia ser considerado ideal para um estágio, uma experiência? Importa ressaltar que somente 19,8% desses indivíduos atuam há dois anos ou menos e que 12% atuam há mais de 10 anos. Nesses dados existe um embrião da precarização do trabalho, na ideia de “trabalho atípico” (VASAPOLLO, 2006), como já discutido. Vale ressaltar que essa modalidade de contrato representa mais de 50% de todos os professores da rede estadual do Ceará. É um número significativo e que certamente contribui para caracterizar a profissão de professor no estado, com seus pontos positivos e negativos. Conforme discutido na seção anterior, a presença do temporário é uma necessidade do sistema de ensino devido à sua flexibilidade, o que indica a análise da tabela acima.

Com esses dados iniciais ainda não é possível desenvolver uma explicação inequívoca para a “expulsão”. Porém, adiante, ao final desta seção, outros dados são analisados, o que contribui para o entendimento do porquê da “expulsão” da docente temporária.

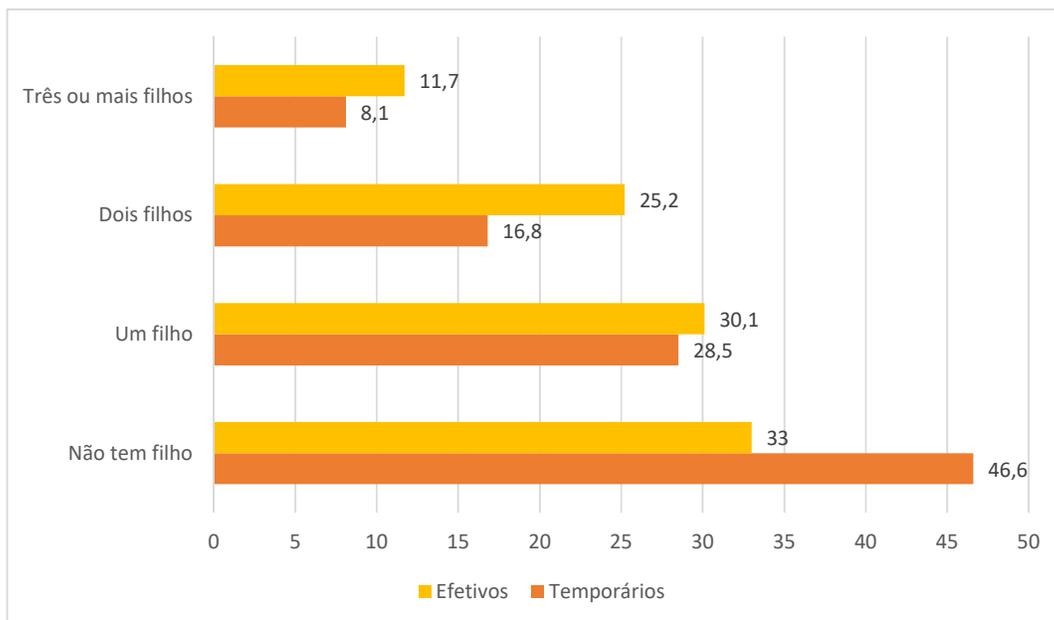
A idade dos docentes parece ter influência direta nos dados sobre estado civil, conforme indica o gráfico adiante:

Gráfico 14 - Estado civil dividido em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Como pode ser percebido, a porcentagem de pessoas solteiras entre os temporários é bem maior do que entre os efetivos: 44,4% e 25,7%, respectivamente. Isso pode ter relação com a idade média menor dos temporários, mas também com a instabilidade financeira advinda da condição de docente contratado por tempo determinado, o que dificulta o início de uma relação conjugal, de uma família. Isso também se reflete no número de filhos dos professores:

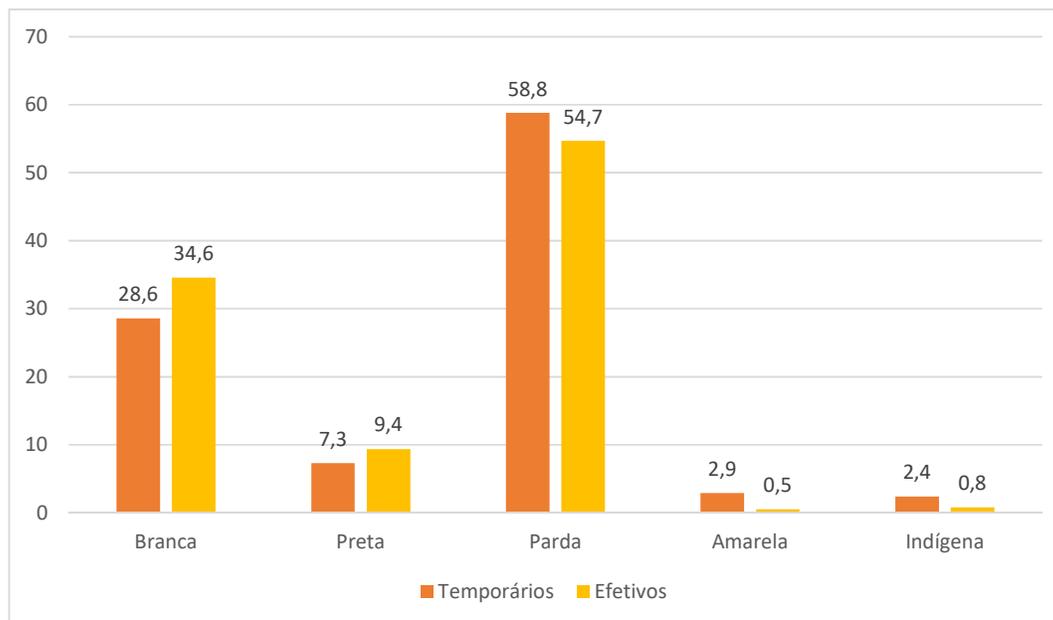
Gráfico 15 - Quantidade de filhos dividida em temporários e efetivos

Fonte: Trabalho de campo.

A análise do gráfico acima indica que a porcentagem de pessoas sem filho entre os temporários é praticamente a mesma da de temporários solteiros: 46,6% e 44,4%, respectivamente. Já entre efetivos há uma diferença um pouco maior: 33% não têm filhos, enquanto 25,7% são solteiros. Conforme já destacado, parece haver uma relação direta entre idade, estado civil e existência de filhos, principalmente entre os temporários. Já o fato de haver mais efetivos sem filhos do que solteiros, uma explicação lógica é o planejamento familiar, que leva indivíduos a terem filhos cada vez mais tardiamente, inclusive com a possibilidade de congelar óvulos ou, em alguns casos, sêmen, para uso no futuro.

Outro dado importante entre os respondentes tem relação com a cor ou “raça” com a qual se identificam, a saber:

Gráfico 16 - Cor ou “raça” dividida em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Os docentes negros – a soma de pretos e de pardos – entre temporários e efetivos é bastante similar: 66,1% e 64,1%. Todavia, docentes brancos são mais comuns entre os efetivos: exatos 6% de diferença. Isso ocorre principalmente devido aos amarelos e aos indígenas quase não estarem presentes entre os efetivos. De qualquer forma, a condição de trabalho estável é mais comum entre brancos do que entre não brancos. Os dados sobre cor ou “raça” referentes ao estado do Ceará na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2015 indicam que a população cearense possui 28,3% brancos, 71% negros e 0,5 amarelos e indígenas. Dessa forma, é possível perceber que os docentes efetivos possuem bem mais pessoas brancas do que a média local, o que indica a desigualdade racial atuando para a aquisição de cargo público efetivo, por meio de concurso de provas e títulos. Assim como a questão da desigualdade de gênero já frisada, a desigualdade racial é outro problema social que merece estudos específicos para que essas questões sejam entendidas, pois tratam-se, sobretudo, de questões histórico-estruturais em que a população negra teve menos acesso a escolas e/ou teve de abandonar os estudos mais cedo para ingressar no mercado de trabalho em ocupações que geralmente impedem de continuar sua formação. Mais uma vez, não é um objetivo deste texto abordar especificamente esse tema.

Já em relação a religião, os dados indicam o seguinte:

Tabela 34 – Religião dos respondentes dividida em temporários e efetivos

	Temporários	Efetivos
	%	%
Católica	69,8	65,2
Protestante/ Evangélica	14,5	14,3
Espírita	1,9	3,4
Não tem religião	9,5	11,2
Ateu	0,9	2,9
Agnóstico	1,4	1,3
Outras condições	2	1,7

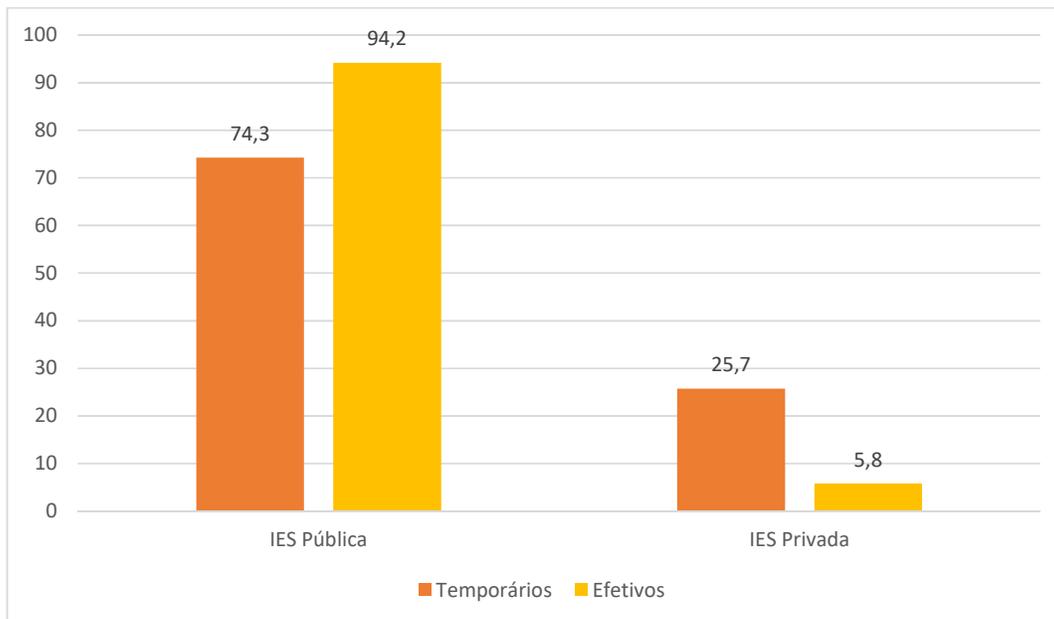
Fonte: Trabalho de campo.

Há predomínio previsível de cristãos (católicos e protestantes) entre os docentes temporários e efetivos: 84,3% e 79,5%, respectivamente. Contudo, a porcentagem de protestante/ evangélicos está bem abaixo da média nacional, segundo o Censo 2010, que é de 22%. Chama a atenção a porcentagem significativa de pessoas sem religião, ateus e agnósticos¹⁶⁶: 11,8% e 15,4%, respectivamente. Ainda segundo dados do Censo 2010, apenas cerca de 8% da população brasileira se encaixa nessas três categorias “sem religião”. No entanto, os docentes se diferenciam pela formação universitária, racional e científica, que pode influenciar em sua visão de mundo, eventualmente, contrapondo-se a uma visão menos cética dos fenômenos. Isso pode contribuir para entender esses dados, ainda mais se for destacado que os efetivos possuem mais anos de estudo no ensino superior, por terem maiores titulações, como é apresentado posteriormente, o que contribui para explicar a diferença de quase 4% entre as duas modalidades de contratação em relação a quem se classifica como “sem religião”.

Entre os docentes temporários e efetivos com ensino superior concluído, as graduações que predominam são as mesmas, nesta ordem: Letras, Matemática, História e Geografia. Geralmente, as disciplinas lecionadas por esses professores são as com maior carga horária nas escolas, logo, são necessários mais trabalhadores para suprir a demanda por turma. Ainda sobre a formação universitária desses profissionais, o tipo de Instituição de Ensino Superior (IES) em que são formados/ estão se formando difere bastante a depender do vínculo contratual:

¹⁶⁶ O IBGE inclui essas três subcategorias em uma mais ampla denominada de “sem religião”.

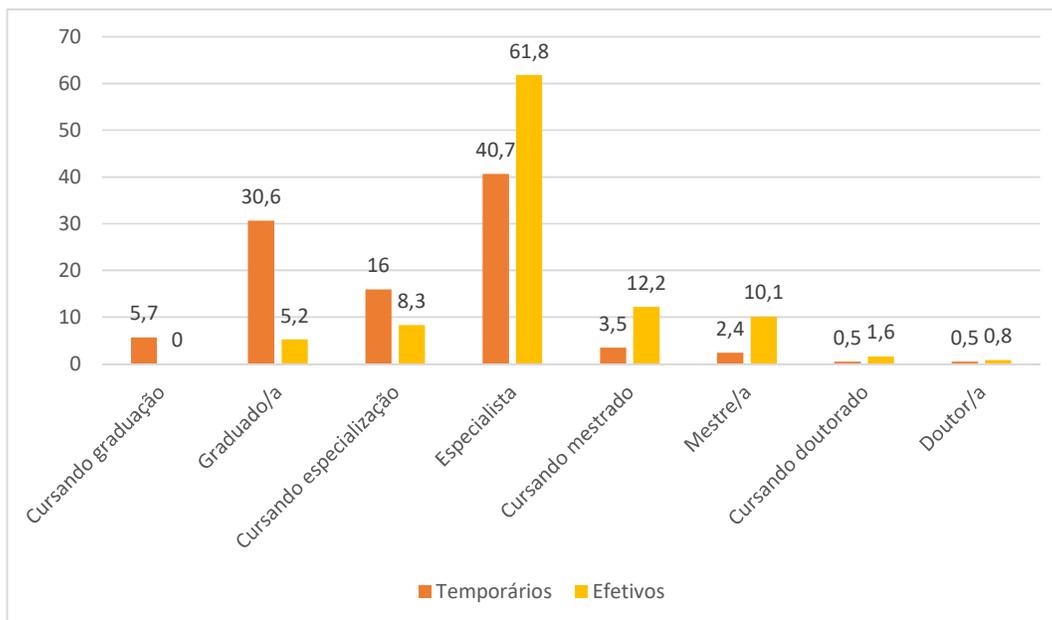
Gráfico 17 - Tipo de Instituição de Ensino Superior em que se graduou/ está se graduando dividido em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

A grande maioria dos efetivos – 94,2% – é formada em universidades públicas, instituições que se destacam pelas boas posições em *rankings* de qualidade¹⁶⁷. Já entre os temporários, 74,3% concluíram ou estão concluindo seus cursos superiores naquelas instituições. Esses dados podem indicar dois cenários principais: primeiramente, ligado ao mérito: os efetivos possuem melhor formação e, por isso, são mais aprovados em concurso. Por conseguinte, relacionado a questões de desigualdade geográfica: conforme já apresentado, a maioria dos temporários está no interior do estado, onde há menos oferta de vagas em IES públicas, logo, esses profissionais necessitaram recorrer ao serviço de IES privadas para se formarem no ensino superior. Ainda sobre a formação desses profissionais, há também muita diferença entre a situação acadêmica atual de ambos os tipos de contrato:

¹⁶⁷ Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/12/68-dos-cursos-de-universidades-publicas-tem-desempenho-alto-em-avaliacao-do-mec.shtml>. Acesso em: 30 dez. 2020.

Gráfico 18 - Situação acadêmica atual dividida em temporários e efetivos

Fonte: Trabalho de campo.

Certamente, a idade menos avançada dos temporários contribui, apesar de não ser o único fator, para que 36,3% deles sejam graduandos ou graduados, ante 5,2% dos efetivos somente com graduação. O mesmo fator pesa ao considerar que 24,7% dos efetivos estão no mínimo cursando mestrado¹⁶⁸, enquanto entre os temporários esse número é de apenas 6,9%. Outra possibilidade para que a formação do docente temporário seja menos expressiva é que não existe incentivo: uma pessoa com doutorado recebe o mesmo salário que uma apenas graduada, diferentemente do docente efetivo, que possui plano de carreira e outros incentivos para a formação. Outro dado bastante importante que o gráfico mostra é que o professor da rede estadual do Ceará é, principalmente, ligado ao nível de especialização: 56,7% de temporários e 70,1% de efetivos são especialistas ou estão cursando esse nível de pós-graduação.

Finalizada a apresentação do perfil docente, é discutida a organização do trabalho docente, a partir das respostas aos questionários.

¹⁶⁸ A soma das categorias: cursando mestrado, mestre/a, cursando doutorado e doutor/a.

4.2 Organização do trabalho docente: do trabalho prescrito ao trabalho real

Após a apresentação do perfil de professores temporários e efetivos da rede estadual do Ceará, são analisados dados, com a finalidade de que seja construída a forma de organização do trabalho docente em que os aspectos prescritos e reais do trabalho sejam contrastados:

Tabela 35 - Quantidade de escolas em que leciona dividida em temporários e efetivos

	Temporários (%)	Efetivos (%)
Uma escola	85,8	94,3
Duas escolas	13,6	5,5
Três escolas	0,4	0
Quatro ou mais escolas	0,2	0,2

Fonte: Trabalho de campo.

Como os efetivos possuem preferência na lotação ao início de cada ano – exceto em escolas indígenas, que são em número reduzido –, é perceptível a diferença em relação ao número de escolas que os docentes trabalham: a porcentagem de temporários que trabalham em duas ou mais escolas é duas vezes e meia a de efetivos na mesma situação: 14,2% e 5,7%. Há várias dificuldades em se trabalhar em duas ou mais escolas, como, por exemplo: deslocamento, aumento no número de alunos, aumento na equipe de trabalho, menos poder para participar das decisões de cada escola etc. Isso também impacta no adoecimento docente, que é discutido no tópico 4.4.

Esse tipo de dado geralmente é desconsiderado quando se fala sobre a profissão de professor, isto é, os percalços do cotidiano do trabalhador não são analisados ou sequer mencionados. Não obstante, isso afeta a organização do trabalho e, por consequência, seus resultados, tendo relação com a ergonomia que

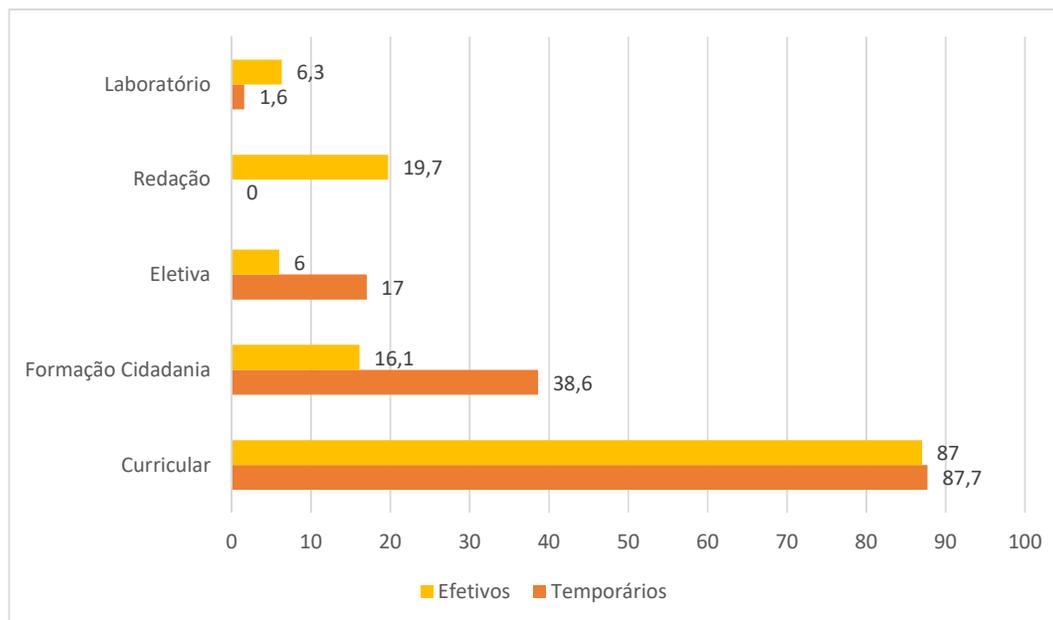
compreende um corpo de conhecimentos teóricos e metodológicos que permitem a análise do trabalho tendo em vista compreendê-lo para transformá-lo, considerando as exigências dos processos laborais, sua eficácia e a saúde do trabalhador. Trata-se de uma análise clínica, portanto situada, que atendendo a determinada demanda coloca em análise uma situação laboral específica e seus determinantes internos e externos (ALVES, 2018, p. 11).

O autor indica que a ergonomia busca refletir sobre uma atividade laboral a partir de seus aspectos reais, isto é, não considerando apenas o que é prescrito ao trabalhador, a “tarefa”, mas principalmente o que ele realmente faz, o que é chamado de “atividade”, podendo diferir

bastante do que deve ser feito. Como exemplo, Alves (2018, p. 12) destaca o caso de uma coordenadora escolar entrevistada por ele que fala da “loucura” que é trabalhar na escola no dia em que faltam cinco ou seis professores, pois ela considera que os alunos ficam indisciplinados na ausência dos docentes, o que acaba afetando o trabalho dela. Esse tipo de atividade não é previsto no trabalho de coordenação e dificilmente é abordado em formações para ocupantes desses cargos, indicando diferenças essenciais entre o trabalho prescrito e o trabalho real:

Isso que se nomina como *trabalho prescrito* envolve um conjunto de elementos situados *ex-ante* às situações de trabalho: a perspectiva sobre o que será obtido, as condições determinadas de realização e, por fim, a tarefa, ou seja, o que deve ser realizado. Contudo, nas situações de trabalho, no *trabalho real*, vai-se do objetivo à realidade: há variações do contexto, as condições determinadas não são as condições reais e o resultado visado não é totalmente o efetivado (ALVES, 2018, p. 12-13. Grifos do autor).

Como o trabalho prescrito baseia-se em suposições e estimativas, algumas orientações e descrições do trabalho podem se deslocar da realidade, afetando diretamente a atividade laboral, pois é comum que a prescrição estime, por exemplo, limite de tempo para a realização do trabalho. Nesse caso, baseado apenas em suposições, o tempo pode não ser suficiente para a realização do trabalho real, o que demanda do trabalhador pelo menos duas possibilidades: o atraso na entrega do resultado – e a consequente punição –, ou, por outro lado, a intensificação do trabalho para garantir a realização da tarefa. Adiante, são discutidos de forma aprofundada o receio de perder o emprego e a intensificação, isso contribuirá para o melhor entendimento da situação do docente da rede estadual do Ceará em relação ao trabalho prescrito e ao trabalho real.

Gráfico 19 - Tipo(s) de disciplina lecionado(s) dividido(s) em temporários e efetivos

Fonte: Trabalho de campo.

Como se pode perceber, em ambos os tipos de contrato, cerca de 87% lecionam as disciplinas curriculares (Português, Matemática, História, Geografia etc.). Todavia, o que chama a atenção são as disciplinas não curriculares, tais como: Formação para a Cidadania¹⁶⁹ e as disciplinas Eletivas¹⁷⁰. Os temporários são os principais responsáveis por esse trabalho que, em tese, necessita de maior flexibilidade, criatividade e engajamento, pois não existe algo estabelecido para que seja ensinado, além do fato de que o conteúdo pode divergir completamente da formação do docente no ensino superior.

Giovanni Alves (2011, p. 63-66) discute sobre o que chama de “racionalidade cínica”, que é o pensamento do trabalhador voltado meramente para a produção devido à introdução da microeletrônica, isto é, ele raciocina, mas de forma limitada pelos objetivos da empresa. O trabalho de professor, por certo, sempre demandou a racionalidade, antes mesmo da

¹⁶⁹ Disciplina não curricular vinculada ao Programa Professor Diretor de Turma. O professor passa a ser “gestor” de uma turma específica. Uma das suas funções é lecionar essa disciplina, momento em que o docente tem relativa liberdade para discutir assuntos que considere da alçada do tema.

¹⁷⁰ Disciplina não curricular que não segue o calendário escolar, podendo durar apenas alguns meses. O docente pode ofertar qualquer tipo de aula, abordando conhecimentos não curriculares, como, por exemplo, o ensino de algum instrumento musical específico. Importa ressaltar que essa disciplina aproveita “talentos” dos docentes. No “Catálogo de atividades eletivas”, de 2018, há ementas, por exemplo, das seguintes disciplinas: “Canto”, “Voz e violão”, “Reisado”, “Criação de jogos digitais”, “O valor do amanhã”, “Jogos e africanidades”, entre outras. Outro ponto importante é que o catálogo aponta que as ementas são para as escolas em tempo integral (EEMTI). Todavia, esse tipo de disciplina está migrando para as escolas regulares (EEM), o que indica que as EEMTI, com sua maioria de professores temporários, serviram como um laboratório para a implementação das disciplinas eletivas em toda a rede de ensino.

microeletrônica, logo, é questionado: a “racionalidade cínica” típica do toyotismo pode afetar a profissão de professor? Essa característica foi absorvida pelo setor educacional? A adesão, principalmente dos temporários, às disciplinas não curriculares indica que sim, visto que o professor saiu de uma situação em que ensinava aquilo que sua formação o qualificou a fazer, a disciplina curricular, e passou a ser cobrado pelo ensino de conhecimentos diversos, a disciplina não curricular, necessitando se engajar em um trabalho que exige maior poder de raciocínio, mas essa racionalidade é limitada aos objetivos propostos pelo empregador.

Como complementaridade, Alves ainda ressalta a “gestão pela competência”, que seria também um efeito das novas tecnologias:

Desta nova base técnica e modo de operar da inteligência humana disseminada pela revolução das máquinas informacionais surge, como derivação ideológica, o denominado “modelo das competências profissionais”, ideologia orgânica da formação profissional, que exige dos novos operadores saberes em ação (*savoir-faire*), talentos, capacidade de inovar, criatividade e autonomia no local de trabalho (ALVES, 2011, p. 76).

Como já problematizado, a profissão de professor já necessitava do raciocínio do trabalhador, antes mesmo de qualquer introdução tecnológica contemporânea. Dito isso, o que mudou foi a forma de gestão do trabalho docente, que criou condições para o professor ter a necessidade de inovar, de criar, de ser ativo (em contraposição a uma postura passiva, no passado) e de ser autônomo (com limitações impostas pelo empregador). Dessa forma, esse novo fenômeno das disciplinas não curriculares pode ser entendido como uma forma de “racionalidade cínica” e de “gestão pela competência”, exigindo mais trabalho, mais esforço, caracterizando a “captura” da subjetividade. Alves (2011, p. 112) ainda diz que “sob o toyotismo, o trabalhador pensa e é obrigado a pensar muito mais, mas colocando a inteligência humana a serviço do capital”. No caso dos docentes aqui estudados, a inteligência humana é colocada apenas indiretamente a serviço do capital.

Esse tipo de serviço também necessita de maior “voluntariado”¹⁷¹. Sabendo disso e da discussão sobre a necessidade desse tipo de profissional para a rede de ensino, a figura do docente temporário se desenha como essencial para a execução dos serviços educacionais contemporâneos, em que experiências são realizadas com o objetivo de flexibilizar a escola, como é o caso das disciplinas não curriculares.

¹⁷¹ Foi empregada aspa na palavra porque a interpretação dos dados indica que o trabalho voluntário do docente possui características de pressão por parte dos superiores e de receio de perder o emprego por parte dos trabalhadores, o que o caracteriza como um “trabalho sugerido”, conforme ficará claro adiante, na seção atual.

Por outro lado, a disciplina de Redação que pode ser considerada de excelência, por dar “frutos” às escolas devido ao desempenho dos alunos no ENEM, é exclusiva para efetivos. No mesmo sentido, os efetivos são quatro vezes mais responsáveis por laboratórios educacionais (de informática, de física, de humanas etc.) do que temporários. Regentes de laboratórios são liberados de parte de sua carga horária em sala de aula. É provável que os dados referentes à Redação tenham relação com a maior formação dos efetivos ou com a preferência de lotação que esses profissionais têm. Porém, como é apresentado adiante, a lotação de efetivos em laboratórios tem relação com o adoecimento docente, sendo uma forma de aproveitar o trabalhador efetivo doente. Sendo assim, sobraria aos temporários as disciplinas não curriculares, não havendo nisso uma característica de opção por aquele tipo de trabalho, mas sim a necessidade de lotação nesses cursos flexíveis como forma de complementação de carga horária e de salário.

Mais uma vez, os professores temporários estão em desvantagem no que diz respeito à relação entre trabalho prescrito e trabalho real, visto que necessitam ser mais criativos e inovadores em seu dia a dia, o que demanda mais tempo e mais trabalho, além de um engajamento subjetivo ao trabalho, pois sua atividade requer maior reflexão.

Há mais um dado que pode indicar essas importantes diferenças entre os dois tipos de vínculos:

Tabela 36 - Ensina disciplina curricular para a qual não possui formação dividida em temporários e efetivos

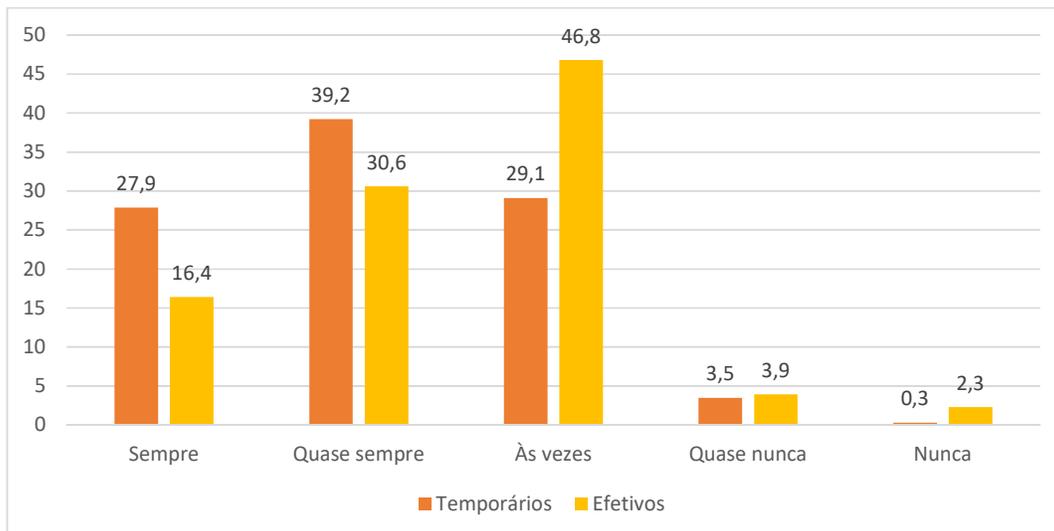
	Temporários (%)	Efetivos (%)
Sim	26,2	19,7
Não	73,8	80,3

Fonte: Trabalho de campo.

Há 6,5% mais docentes temporários do que efetivos lecionando disciplinas curriculares para as quais não possuem formação específica. Por exemplo, é comum que professores de História lecionem Geografia para complementarem sua carga horária, mesmo sem serem formados nesta disciplina. Também é comum que professores de Português ensinem Artes. Mais uma vez, são os temporários que mais são acionados para exercerem a flexibilidade e a criatividade, além de terem maior esforço com planejamentos, produção de atividades etc. de uma disciplina para a qual não possuem qualificação adequada.

Uma consequência lógica disso está presente no gráfico a seguir:

Gráfico 20 - Com que frequência você pode experimentar novas metodologias de ensino dividida em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Entre os temporários, 67% dizem poder experimentar novas metodologias de ensino sempre ou quase sempre, ante 47% dos efetivos que afirmam o mesmo. Como os temporários são instados a ocupar funções que requerem maior flexibilidade e criatividade, gerando maior esforço e trabalho, é uma conclusão lógica que isso ocorra, o que esteve presente nas respostas dos docentes. Como são os temporários que mais experimentam inovações, também são eles que mais necessitam ir além do que está prescrito, desenvolvendo uma atividade real que demanda mais tempo, mais esforço e mais criatividade. Vale discutir novamente com Giovanni Alves (2011, p. 8), visto que ele entende que para o toyotismo o “nexo essencial é a ‘captura’ da subjetividade do homem [e da mulher] que trabalha”, logo, a forma flexível com que se apresenta a função de docente temporário indica que é um modelo típico de trabalho no modelo japonês, havendo mecanismos para a “captura” da subjetividade dos trabalhadores.

Apesar disso, já foi indicado que os efetivos também passam por esse processo de “captura” da subjetividade, como é o caso da promoção sem titulação (PESSOA; SANTOS; COSTA, 2017). Outro fator que indica essa “captura”, tanto para temporários quanto para efetivos, é a cooperação no trabalho, visto que 85,7% e 74%, respectivamente, dizem que existe cooperação entre os colegas de trabalho sempre ou quase sempre. Giovanni Alves diz que

Marx sugere [em O Capital] que a “alma” do complexo de reestruturação produtiva¹⁷² nas empresas é dada pelas inovações organizacionais. Na verdade, a cooperação trata de inovações meramente organizacionais na produção de mercadorias, em que o capital, pela nova ordenação espaço-temporal da gestão do trabalho vivo como força de trabalho, constituiria o trabalhador coletivo (ALVES, 2011, p. 39).

Como se pode perceber, as inovações organizacionais ligadas à profissão docente aqui estudada e até aqui apresentadas estão em acordo com a reestruturação produtiva pós-1970. A cooperação é só mais um fator a acrescentar, visto que Marx entende que o “trabalhador coletivo” diz respeito a um tipo de trabalho combinado entre os trabalhadores que gera resultados, aumenta a produtividade, mas que não é considerado para a remuneração dos profissionais.

Como diz Alves (2018, p. 13. Grifos do autor), “Em ergonomia, a *atividade* compreende a presença humana na mediação do prescrito ao real, aquilo que o trabalhador faz, engaja e mobiliza (inteligência, interfaces com o coletivo, corpo, memória...) no processo de realização da tarefa”. Logo, a atividade exige que o trabalhador mobilize faculdades e habilidades individuais e também coletivas para transformar a prescrição em resultado, desviando-se de obstáculos que geralmente não são prescritos e continuam ignorados ao final do processo¹⁷³. Alves ainda diz que

Estudar o trabalho docente *sur le terrain* exige, portanto, não apenas considerar o que os professores fazem com as prescrições, mas também o que as prescrições não dizem e que o real demanda; exige não somente considerar a ação [entendida pelo autor como tarefa] do docente, mas algo muito mais enigmático, a atividade (ALVES, 2018, p. 14).

Sabendo disso, os dados apresentados e analisados neste texto expõem uma grande lacuna entre tarefa e atividade docente, o que fica mais desigual ainda quando se compara a condição do profissional efetivo com a do temporário. Como este está em um “vácuo” de direitos trabalhistas, isso abre espaço para que trabalhe mais e se sinta mais pressionado em algumas situações, o que é apresentado nas tabelas seguintes, que foram tratadas pelo programa SPSS:

¹⁷² É claro que Marx não falava da reestruturação produtiva pós-1970. O autor entendia que o capitalismo sempre se revolucionava, criando mecanismos de reestruturação para aumentar a taxa de lucro em momentos de crise.

¹⁷³ Apesar disso, o autor ressalta que o trabalho prescrito não necessariamente falha, visto que o real sempre imporá ao trabalhador situações que dificilmente podem ser previstas: “em situação real há *variabilidades* de toda ordem – dos contextos e das pessoas” (ALVES, 2018, p. 13. Grifos do autor).

Tabela 37 - Realiza trabalho voluntário na escola dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	343 46,5%	214 55,6%	557 49,6%
Sim	395 53,5%	171 44,4%	566 50,4%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	8,395 ^a	1	,004
Correção de continuidade ^b	8,035	1	,005
Razão de verossimilhança	8,407	1	,004
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 190,96.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Como a significância ficou abaixo de 0,050 ($p = 0,004$), é possível afirmar que há associação entre a realização de trabalho voluntário e o tipo de contrato, ou seja, é uma característica do professor temporário esse tipo de trabalho: 53,5% ante 44,4% do efetivo. Importante evidenciar que o contrato do temporário pode ser encerrado a qualquer momento pela direção da escola, o que pode levar esse tipo de docente a trabalhar além de seu dever contratual como forma de manter seu emprego, fato acrescenta características de pressão no conceito de trabalho voluntário realizado pelo docente temporário da rede estadual do Ceará. Devido a isso, o trabalho voluntário realizado pelo docente da rede estadual do Ceará possui características de pressão e de receio que o tornam um tipo de “trabalho sugerido”, isto é, uma sugestão cínica dos superiores que dificilmente pode ser negada pelo trabalhador.

Essa afirmação encontra amparo também em outros dados, como, por exemplo: sabe-se que a Secretaria de Educação promove projetos educacionais pautados exclusivamente em trabalho voluntário, como é o caso do “ENEM não tira férias”, que ocorre anualmente no mês de férias docente, julho, em que professores continuam ministrando aulas voltadas para a preparação dos alunos para o exame – geralmente, aplicado em novembro de cada ano. O

projeto existe oficialmente desde 2012¹⁷⁴. Todos os profissionais que atuam nesse projeto realizam trabalho voluntário. No material oficial da Seduc, a palavra “voluntariado” é evitada. Todavia, em matéria na mídia, a coordenadora da Crede 18, com sede na cidade do Crato, “explica que as aulas são possíveis através do trabalho voluntário de professores da rede estadual e também de escolas privadas”¹⁷⁵. Entre os respondentes do questionário que afirmam realizar trabalho voluntário, 54,2% dos temporários e 53,8% dos efetivos dizem participar do projeto “ENEM não tira férias”¹⁷⁶.

Considerando a maior pressão sobre os trabalhadores mais fragilizados, assim como os professores temporários, Tandler (1998) observou em estudo realizado no Ceará, já citado, que a proteção a funcionários públicos proletários contra assédios de pessoas com mais poder (no caso, prefeitos, vereadores etc.) foi salutar para a realização do trabalho burocrático daqueles, melhorando seu desempenho. Pessoa e Sousa Neto (2018) também identificaram algo similar ao estudarem o caso específico de uma escola no interior do Ceará, onde se estabeleceu uma “cadeia de poder” em que gestores educacionais pressionavam gestores escolares e estes repassavam as cobranças aos professores temporários para que “maquiassem” as notas dos alunos em avaliações internas, com o objetivo de que a escola tivesse “bons” resultados a apresentar à comunidade. Esses estudos indicam a vulnerabilidade dos profissionais sem estabilidade em relação aos seus superiores.

Uma outra característica importante da profissão tem relação com o trabalho extra não remunerado, o que é mostrado na tabela seguinte:

¹⁷⁴ Disponível em: <https://www.seduc.ce.gov.br/2018/01/01/enem-chego-junto-chego-bem/> Acesso em: 17 out. 2020.

¹⁷⁵ Disponível em: <http://www.gazetadocariri.com/2019/07/enem-nao-tira-ferias-mobiliza.html> Acesso em: 17 out. 2020.

¹⁷⁶ Outras porcentagens importantes de atuação em trabalho voluntário realizado pelos respondentes do questionário temporários e efetivos, respectivamente: aulas preparatórias [para avaliações externas, como o ENEM] (68,5% e 66,7%) e substituição de professor faltoso sem compensação posterior (49,1% e 38,6%). Outras atividades tiveram porcentagem reduzida de respostas.

Tabela 38 - Realizou trabalho da escola em casa no bimestre anterior ao da pesquisa dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	126 17,1%	69 17,9%	195 17,4%
Sim	612 82,9%	316 82,1%	928 82,6%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	,127 ^a	1	,721
Correção de continuidade ^b	,075	1	,784
Razão de verossimilhança	,127	1	,722
Nº de Casos Válidos	1123		

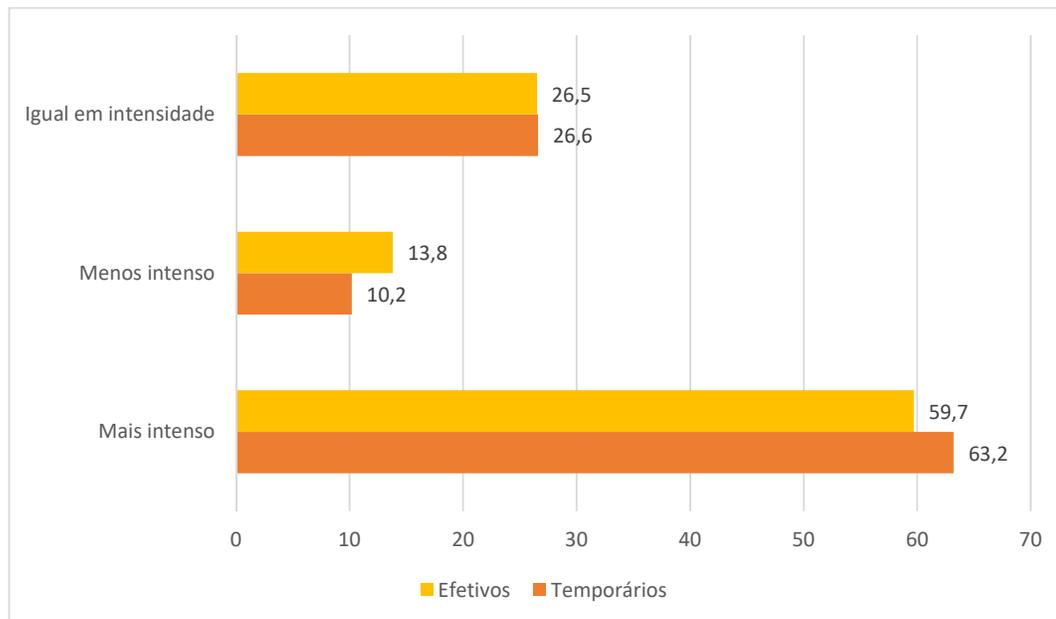
a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 66,85.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

“Levar trabalho para casa” é uma regra da profissão de professor, conforme indica o gráfico. Não importa a modalidade de contratação, 5 de cada 6 docentes trabalham em casa. Confirmando essa afirmação, os testes do SPSS mostram que não há associação entre as variáveis ($p > 0,050$), isto é, não importa o tipo de contrato para a realização de trabalho em casa. As principais atividades realizadas em casa por temporários e efetivos, respectivamente, são: “elaboração e correção de atividades” (91% e 86,4%), seguida de “lançamento de notas” (66,7% e 59,5%), de “planejamento de aulas” (49,7% e 52,5%), de “participação em projeto” (39,2% e 43%), de “preenchimento de diário de classe” (35,4% e 32,9%) e de “atividade de Diretor de Turma” (34,1% e 23,1%).

O fato de os temporários estarem mais expostos às experiências com maior flexibilidade, criatividade e, também, esforço, faz com que haja um impacto lógico na intensidade do trabalho, o que é indicado pelo gráfico a seguir:

Gráfico 21 – Intensidade do trabalho em relação a 5 anos antes¹⁷⁷ dividida em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Apesar de pequena a diferença (cerca de 3,5%) entre as respostas de temporários e de efetivos, é necessário destacar que a pergunta possuía um excludente: estar trabalhando há mais de 5 anos. Isso levou uma parcela significativa dos respondentes temporários a ser excluído do cálculo¹⁷⁸. Ademais, há outro excludente temporal: como já apresentado, os temporários são “expulsos” da profissão, pois apenas 12% atuam há mais de 10 anos. Para perceber a intensificação é necessário atuar por muito tempo, pois as mudanças em gestão de trabalho geralmente são lentas. Dessa forma, considerando os excludentes temporais, é significativo perceber que, ainda assim, são os temporários que mais enxergam seu trabalho ser intensificado. Segundo Dal Rosso (2008, p. 20),

a ideia de que todo o ato de trabalho envolve gasto de energia e, portanto, exige esforço do trabalhador, está na raiz da noção de intensidade. O trabalhador pode gastar mais ou menos de suas energias, mas sempre gasta alguma coisa. A intensidade tem a ver com a maneira como é realizado o ato de trabalhar.

¹⁷⁷ No questionário, a pergunta vinha acompanhada de um trecho de uma obra de Sadi Dal Rosso que dizia o seguinte: “Intensidade [...] envolve todas as capacidades do trabalhador [...] as do seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização. [...] Em resumo, podemos afirmar que quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado” (DAL ROSSO, 2008, p 21).

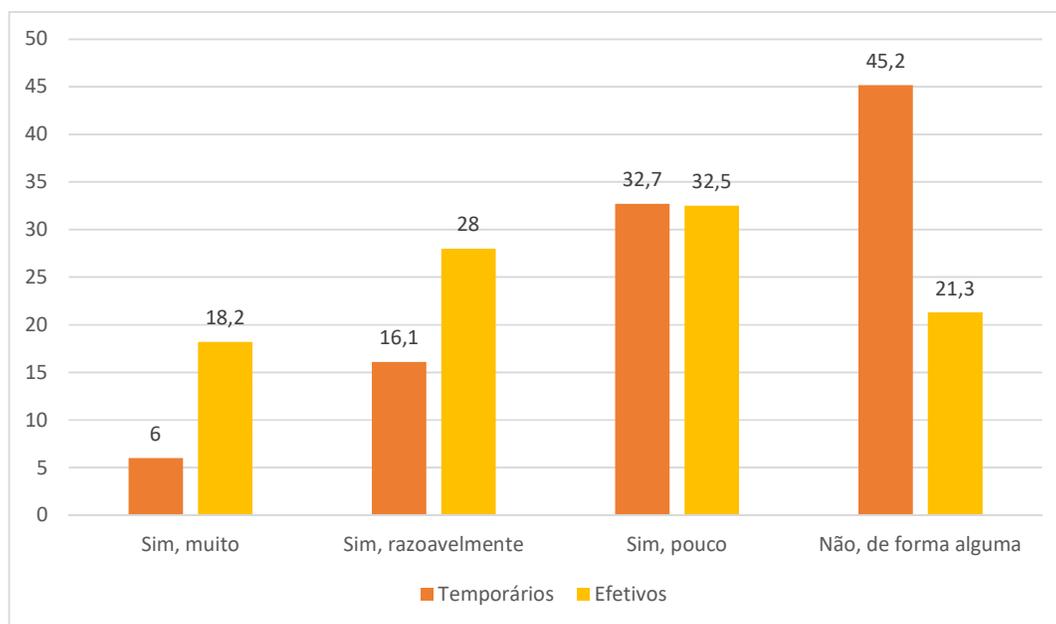
¹⁷⁸ Entre os temporários, 17,6% afirmaram atuar há menos de 5 anos, enquanto esse número foi de 7,8% entre os efetivos.

Assim, a intensificação tem relação direta com o dispêndio de energia pelo trabalhador no ato do trabalho, isto é, o trabalho real. O autor destaca ainda que o conceito se relaciona apenas com a pessoa ou as pessoas, não considerando o possível acréscimo de tecnologia no processo produtivo, o que também pode intensificar o trabalho:

Sempre que falamos em intensidade do trabalho partimos da análise de quem trabalha, isto é, do trabalhador. Dele é exigido algo a mais, um empenho maior, seja física, seja intelectual, seja psicicamente, ou alguma combinação desses três elementos [...] A atenção está centrada sobre quem trabalha para examinar qual o dispêndio qualitativo ou quantitativo de energias (DAL ROSSO, 2008, p. 20).

Os gráficos a seguir apresentam a percepção dos docentes acerca desse tema:

Gráfico 22 - Sente que o trabalho demanda tanta energia que ele acaba tendo um efeito negativo na vida pessoal dividido em temporários e efetivos



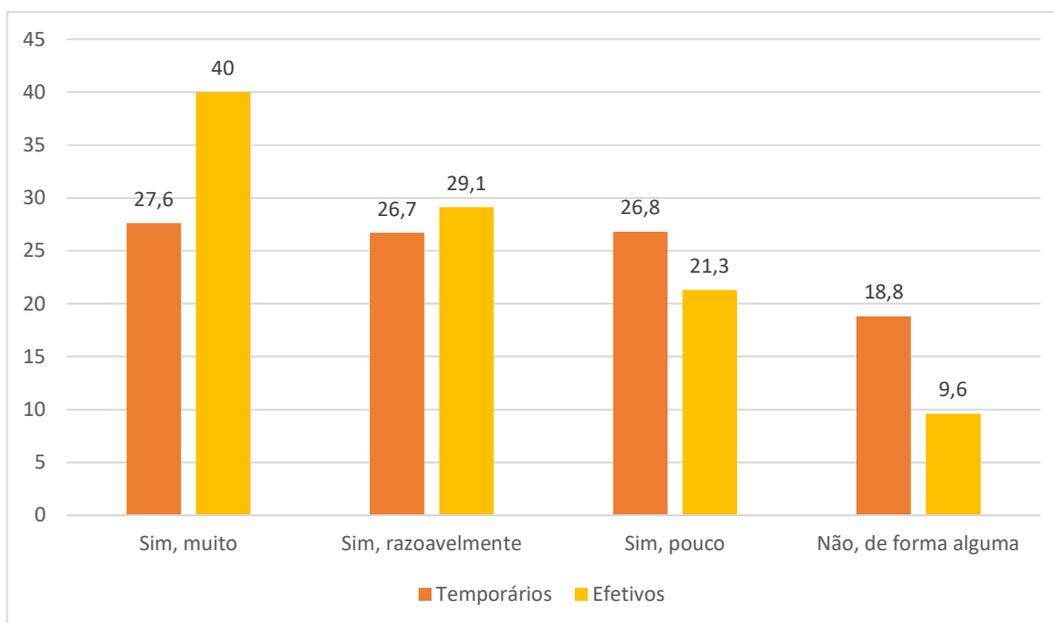
Fonte: Trabalho de campo.

Como indica o gráfico, o docente efetivo percebe em maior quantidade que seu trabalho demanda energia ao ponto de afetar negativamente sua vida pessoal: 78,7% acreditam que há algum tipo de efeito negativo ante 54,8% dos temporários¹⁷⁹. Apesar disso, é importante lembrar que a carga horária média dos temporários é de apenas 22 horas semanais, enquanto cerca de 85% dos efetivos trabalham dois turnos. Logo, essa distorção de carga horária deve

¹⁷⁹ Soma das categorias: “sim, muito”, “sim, razoavelmente” e “sim, pouco”.

afetar diretamente no resultado, relativizando-o. Resultado muito similar foi o da pergunta: “Você sente que seu trabalho toma tanto de seu tempo que ele acaba tendo um efeito negativo na sua vida pessoal?”: 74,5% dos efetivos e 48,5% dos temporários consideram que existe algum efeito negativo¹⁸⁰. Novamente, aquela distorção pode contribuir para o entendimento dessa questão. Por outro lado, o próximo gráfico indica que as pessoas que compõem o círculo social mais próximo aos docentes percebem o excesso de trabalho desses profissionais:

Gráfico 23 - Família e amigos dizem que o professor trabalha muito dividido em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Como se pode perceber, amigos e familiares, em geral, percebem os docentes trabalhando em demasia: 90% dos amigos e familiares dos efetivos dizem que eles trabalham muito ante 81% do círculo social dos temporários¹⁸¹. Isso ocorre principalmente em relação aos efetivos, visto que são os que trabalham mais horas por semana e também têm mais tempo de serviço. Esse dado, revelado pelos próprios docentes, se confronta com os dados anteriores sobre a percepção de gasto de energia e de tempo. A percepção dos sujeitos ao redor dos docentes contribui para o entendimento de que os profissionais estão inseridos em um cenário de cobranças e exigências que pode deformar a visão deles sobre o trabalho realizado, o que é melhor discutido adiante.

¹⁸⁰ Soma das categorias: “sim, muito”, “sim, razoavelmente” e “sim, pouco”.

¹⁸¹ Soma das categorias: “sim, muito”, “sim, razoavelmente” e “sim, pouco”.

Assim, entendendo que a intensificação tem relação com o dispêndio de energias do trabalhador, Dal Rosso discorre sobre o objetivo disso:

No capitalismo contemporâneo, a análise da intensidade do trabalho está voltada para os resultados. Falamos de intensificação quando os resultados são quantitativa ou qualitativamente superiores, razão pela qual se exige um consumo maior de energias do trabalhador. Há intensificação do trabalho quando se verifica maior gasto de energias do trabalhador no exercício de suas atividades cotidianas [...] Quando se trata de trabalho não físico, mas de tipo intelectual, como é o caso do pesquisador, ou emocional, como o que ocorre com o educador e a enfermeira, os resultados podem ser encontrados na melhoria da qualidade mais do que na quantidade de pessoas atendidas (DAL ROSSO, 2008, p. 21).

Sabendo disso, é necessário relembrar que o sistema de ensino estadual do Ceará se destaca no cenário nacional há vários anos devido aos resultados de proficiência elevados em avaliações em larga escala, como o ENEM e o IDEB¹⁸², o que contribui para o entendimento da melhoria na qualidade do ensino¹⁸³. Nesse sentido, a percepção geral dos docentes (3 de cada 5) de que seu trabalho hoje é mais intenso do que há cinco anos indica que tanto efetivos quanto temporários experimentam processo de maior cobrança pelos resultados de seu trabalho. Todavia, não se pode desconsiderar o fato de o temporário ser uma modalidade de trabalhador mais precarizada em relação ao efetivo. Assim, sabendo que o professor temporário é necessário para a execução das políticas educacionais hodiernas no Ceará, é coerente compreender que esse tipo de trabalhador percebe mais a intensificação de seu trabalho apesar de sua “expulsão” do sistema de ensino, visto que ele é o maior responsável pelas inovações, pela flexibilização da escola e pela criatividade no processo educacional.

Ademais, uma outra categoria importante ligada ao tema é a autointensificação do trabalho, que diz respeito a mecanismos de autorresponsabilização docente e de engajamento subjetivo no trabalho (GARCIA; ANADON, 2009), sem desconsiderar que “a base necessária da intensificação do trabalho docente é o consentimento voluntário dos professores nesse processo” (GARCIA; ANADON, 2009, p. 75), o que as autoras relacionam com a “noção foucaultiana de governamentalidade”.

Elas ainda destacam que o neoliberalismo vem atuando há décadas no Brasil “instituinto racionalidades de governo que estimulam novas formas de gerencialismo e autogerencialismo que supõem a participação ativa dos professores em sua própria sujeição”

¹⁸² Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2020/09/15/ideb-ceara-tem-o-melhor-desempenho-do-ensino-fundamental-do-pais-estado-supera-metas-ha-12-anos.ghtml>. Acesso em: 17 out. 2020.

¹⁸³ Para conhecer pesquisas que criticam ou relativizam o estabelecimento de índices como critérios de qualidade educacional, conferir, respectivamente: Andrade e Soida (2015) e Haguette e Pessoa (2015).

(GARCIA; ANADON, 2009, p. 76). Práticas de governamentalidade foram constatadas entre os docentes efetivos da rede estadual do Ceará por Pessoa, Santos e Costa (2017), conforme é discutido adiante, ainda nesta seção, o que indica que as ideias de autointensificação e de autogerencialismo das autoras podem encontrar terreno fértil entre os sujeitos aqui estudados.

Outro dado característico da profissão é a ocorrência de múltiplos empregos, visto que 29,3% de temporários e 29,1% de efetivos afirmam possuir outro emprego ou atividade remunerada. A maioria dos que têm segundo emprego atua também no magistério: de alguma rede municipal (58,2% e 47,7%, respectivamente), da rede privada de educação básica (11,7% e 16,2%, respectivamente) ou do ensino superior público ou privado (8,9% e 9%, respectivamente). Isso significa que segundo emprego ainda é uma realidade do docente da rede estadual. Cerca 3 de cada 10 professores, independentemente do tipo de contrato, necessitam complementar sua renda familiar, o que indica que o salário oferecido aos docentes ainda não é considerado suficiente pelos trabalhadores. É notoriamente sabido que o Brasil paga salários comparativamente baixos aos docentes, em relação aos mesmos profissionais de outros países¹⁸⁴, e também em relação a outros profissionais do país que têm diploma de ensino superior¹⁸⁵. Dessa forma, é lógica a aderência desses profissionais a múltiplos empregos, elevando sua carga de trabalho, fato que certamente impacta sua saúde e outros aspectos de sua vida.

Essas são as principais características de organização do trabalho docente da rede estadual do Ceará, de acordo com a percepção dos próprios professores. Ao final desta seção, são expostos tipo-ideais do professor temporário e do efetivo, o que contribuirá para o entendimento sobre a organização do trabalho de cada modalidade de contratação. A seguir, são discutidos mecanismos adotados pelo governo para garantir a maior produtividade do trabalho.

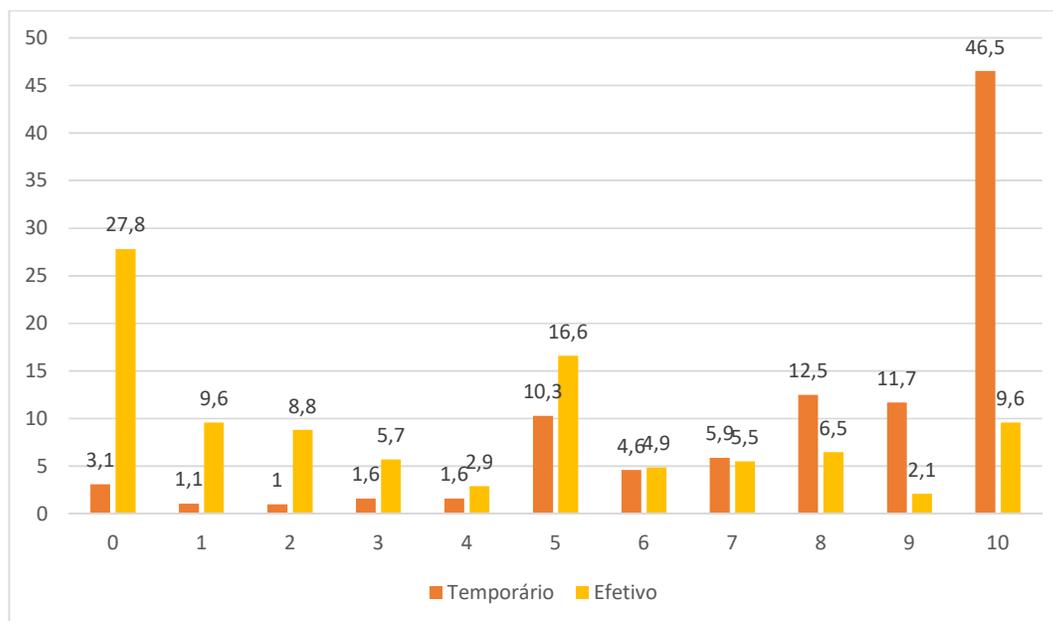
¹⁸⁴ Segundo relatório da OCDE, de 2019, o salário inicial do professor de ensino médio no Brasil é o pior entre os países pesquisados, sendo menor de US\$ 20 mil por ano, enquanto a média dos países da OCDE é o dobro disso. O mesmo relatório mostra que a média salarial dos docentes brasileiros de ensino médio é de cerca de US\$ 25 mil por ano (estando à frente apenas de 3 países. A média da OCDE é de cerca de US\$ 45 mil), gerando uma taxa de satisfação com o salário de apenas 15% (média da OCDE próxima de 38%), uma das mais baixas no estudo (OECD, 2020, p. 381 e 391).

¹⁸⁵ Segundo Alves e Sonobe (2018), a remuneração média do docente da rede pública no Brasil é de apenas 68% da de profissionais com formação equivalente.

4.3 Organização do trabalho docente: mecanismos para o aumento da produtividade no trabalho de professor

A organização do trabalho docente da rede estadual do Ceará, apresentada no tópico anterior, indica que a profissão passa por um intenso processo de flexibilização e de precarização, em acordo com a reestruturação produtiva pós-1970, sendo operacionalizada pelo modelo japonês de produção. No entanto, isso provavelmente não ocorreria se não houvesse mecanismos que impelissent os trabalhadores para situações de maior engajamento moral-intelectual, intensificação, autocobrança etc. Assim, neste tópico, são analisados dados que indicam a existência de mecanismos de gestão do trabalho adotados pelo governo do estado que contribuem para que os docentes vivenciem aquelas situações supracitadas. Primeiramente, é analisado o receio de perder o emprego, conforme é revelado no gráfico seguinte:

Gráfico 24 – Receio de perder o emprego em uma escala de 0 a 10 dividido em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Os dados do gráfico também foram tratados no SPSS, conforme expõe a tabela abaixo:

Tabela 39 - Receio de perder o emprego em uma escola de 0 a 10 dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

Tipo de contrato		Resultados
Temporário	Média	8,06
	Mediana	9,00
	Desvio Padrão	2,590
Efetivo	Média	3,74
	Mediana	3,00
	Desvio Padrão	3,399

Fonte: Trabalho de campo.

Teste da Tabela^a

	Resultado
p	<0,0001

a. Variável de Agrupamento: Tipo de contrato.

Como se pode perceber, o receio é inversamente proporcional para temporários e efetivos. Como estes possuem estabilidade, a possibilidade de serem demitidos é baixa, diminuindo o receio. Os temporários, ao contrário, necessitam garantir seus empregos diariamente. Dessa forma, 71,4% dos efetivos deram notas até 5, enquanto 81,2% dos temporários atribuíram notas a partir de 6. Vale ressaltar o percentual de temporários que atribuiu nota 10: 46,5%, ou seja, praticamente metade desses profissionais tem receio total de perder o emprego. O tratamento no SPSS indica ainda que a nota média dos temporários foi 8,06 (com mediana 9)¹⁸⁶ ante 3,74 (com mediana 3) dos efetivos. Ademais, o teste dos dados mostra que há associação entre as variáveis, o que aponta, por óbvio, que o receio em perder o emprego é uma particularidade do trabalhador temporário.

Esse receio pode ser potencializado pelo fato de os temporários não terem representação coletiva. O sindicato APEOC só representa os efetivos da rede estadual de ensino, estando os temporários desamparados de qualquer organização formal de trabalhadores. Dessa forma, os dispositivos de reivindicação coletiva dessa modalidade de trabalhador são praticamente nulos.

Considerando a descartabilidade do professor temporário e o lógico receio do trabalhador em perder o emprego, Giovanni Alves, ao dialogar com Mészáros, diz que

Um dos traços paradoxais do novo complexo de reestruturação produtiva do capital é ativar, por um lado, intensos dispositivos de envolvimento estimulado do trabalho

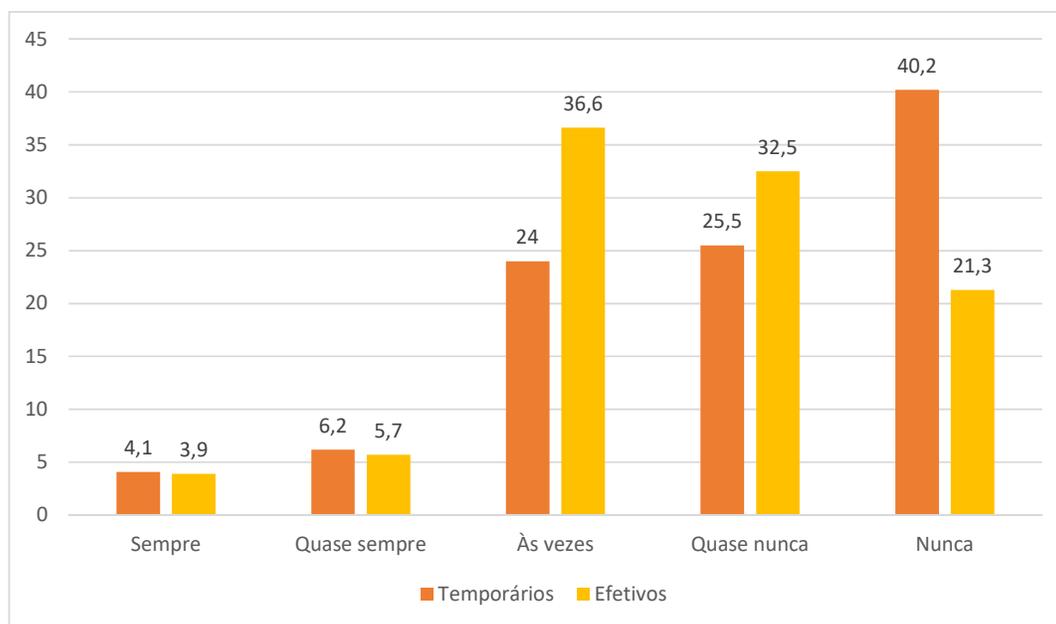
¹⁸⁶ Mediana é o número da escala que indica uma referência das respostas: 50% estão abaixo e os outros 50% estão acima da mediana.

vivo com a lógica de produção do capital (o que temos caracterizado como “captura” da subjetividade do trabalho) e, por outro lado, ao mesmo tempo, tornar uma proporção cada vez maior do trabalho vivo da força de trabalho supérflua do ponto de vista do capital (ALVES, 2011, p. 23).

Como discutido anteriormente, há dados que indicam a “captura” da subjetividade do professor temporário no trabalho. Ao mesmo tempo, não há qualquer estabilidade no emprego para esse tipo de trabalhador e, por óbvio, o receio de ser desligado é alto, o que indica o paradoxo típico do modelo capitalista contemporâneo aplicado ao docente temporário da rede estadual do Ceará destacado pelo autor.

Outro dado tem relação com a percepção dos indivíduos sobre competição entre professores:

Gráfico 25 – Considera que existe competição entre os colegas professores dividida em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Entre temporários, a opção “nunca” é preponderante. Já entre efetivos, a que se destaca é “às vezes”. O tratamento desses dados no SPSS indica o seguinte:

Tabela 40 - Considera que existe competição entre os colegas professores dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Sempre	30 4,1%	15 3,9%	45 4,0%
Quase sempre	46 6,2%	22 5,7%	68 6,1%
Às vezes	177 24,0%	141 36,6%	318 28,3%
Quase nunca	188 25,5%	125 32,5%	313 27,9%
Nunca	297 40,2%	82 21,3%	379 33,7%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	45,752 ^a	4	,000
Razão de verossimilhança	47,272	4	,000
Associação Linear por Linear	19,193	1	,000
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 15,43.

O tratamento mostra que há associação entre as variáveis tipo de contrato e competição entre colegas ($p = 0,000$). Cerca de 79% dos efetivos afirmam haver algum grau de competição ante 60% dos temporários¹⁸⁷, logo, é possível prever que existem mecanismos de disputa mais ferrenhos entre aqueles. Mas que tipo de competição poderia haver entre docentes com estabilidade, plano de carreira etc.? Segundo Pessoa, Santos e Costa (2017), os docentes efetivos da rede estadual do Ceará necessitam concorrer entre si para que garantam aumento salarial anualmente, por meio de chamada “progressão sem titulação”. Apenas 60% dos profissionais aptos a progredir logram êxito. Dessa forma, existe uma ferrenha competição entre os efetivos, a fim de garantirem seu aumento salarial anual de 5%. Assim, os professores

¹⁸⁷ Soma das categorias: “sempre”, “quase sempre”, “às vezes” e “quase nunca”.

necessitam realizar cursos e elevar o desempenho de seus alunos em avaliações externas para maximizar suas chances de ter aumento salarial, estando “em acordo com as novas exigências do capitalismo hodierno, o que se reflete em relações de tipo concorrencial entre aqueles trabalhadores” (PESSOA; SANTOS; COSTA, 2017).

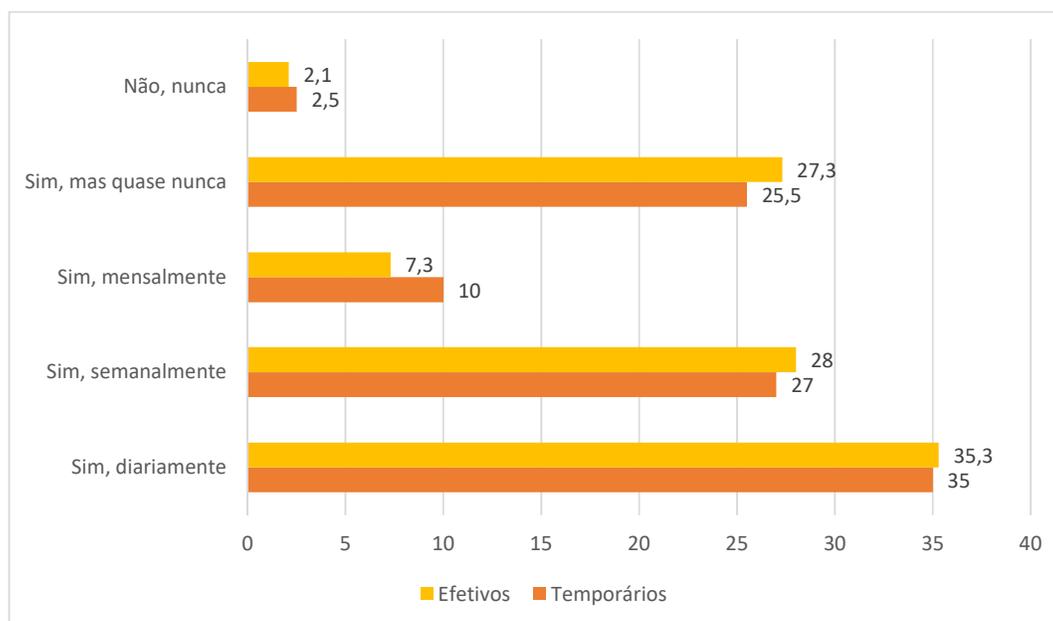
Isso converge com a visão de gerencialismo apresentada anteriormente e corroborada por Rezende (2008, p. 129): “Modelos flexíveis de gestão, operando em ambientes competitivos, são os tipos ideais preferidos [do gerencialismo]”. Modelo identificado pelo autor como um passo da mudança institucional em direção à “alteração da cultura e dos valores burocráticos”. No mesmo sentido, Evangelista e Valentim (2013) indicam que a remuneração variável de docentes, a depender de seu desempenho, é uma prática vinculada à Reforma Gerencial, devido à naturalização de índices e *rankings* como sinônimos de qualidade educacional. Os autores destacam ainda que:

da mesma forma que vendedores recebem comissões de acordo com suas vendas, diversas redes de ensino ao redor do Brasil (e do mundo) passam a progressivamente atrelar *prêmios*, *bônus* e afins, ou seja, partes da remuneração docente, às notas de alunos, turmas, unidades escolares, regiões administrativas e redes educacionais. Isto parece representar uma mudança significativa para o trabalho (e para a vida) docente, impactando a prática destes profissionais, que até então recebiam remunerações fixas, independente[mente] de qualquer aspecto ligado à sua produtividade (EVANGELISTA; VALENTIM, 2013, p. 1001. Grifos dos autores).

Dessa forma, em acordo com as práticas gerencialistas inauguradas no Ceará ainda no final da década de 1980 e consolidadas em 1993, com a Lei Nº 12.066, os docentes efetivos da rede estadual necessitam competir entre si para garantirem progressão funcional. É simbólico também o fato de que os critérios de competição têm relação direta com as práticas de *accountability* na educação, como é o caso da pontuação dos alunos em avaliações em larga escala. Além de fomentar a realização de cursos de curta duração, uma característica da educação continuada; prática empregada pelo capitalismo contemporâneo que requer do trabalhador a frequente inovação. Isso indica o norte seguido pelo governo estadual.

Um outro mecanismo que contribui para o docente não se desligar dos objetivos do trabalho tem relação com o recebimento de mensagens e ligações da escola, uma importante transformação da profissão de professor:

Gráfico 26 – Frequência com que responde a e-mails, mensagens e/ou ligações da escola no horário de folga dividida em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Há uma significativa normatização nas respostas de temporários e de efetivos. O tratamento no SPSS revela o seguinte sobre esses dados:

Tabela 41 - Frequência com que responde a e-mails, mensagens e/ou ligações da escola no horário de folga dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Sim, diariamente	258 35,0%	136 35,3%	394 35,1%
Sim, semanalmente	199 27,0%	108 28,1%	307 27,3%
Sim, mensalmente	74 10,0%	28 7,3%	102 9,1%
Sim, mas quase nunca	188 25,5%	105 27,3%	293 26,1%
Nunca	19 2,6%	8 2,1%	27 2,4%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	2,806 ^a	4	,591
Razão de verossimilhança	2,888	4	,577
Associação Linear por Linear	,016	1	,898
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 9,26.

Como indica a tabela, a profissão de professor atual requer a conexão do indivíduo e requer também que esse indivíduo não se desconecte. O estado de prontidão é ininterrupto, visto que, com o advento da internet e, principalmente, das modernas formas de conexão sem fio, as pessoas podem estar *on-line* 24 horas por dia. Os testes do SPSS mostram mais uma vez que não existe associação entre as variáveis tipo de contrato e recebimento de *e-mails*, mensagens ou ligações da escola ($p = 0,591$), confirmando que não importa se temporário ou se efetivo: a conexão faz parte da organização do trabalho de professor. Todavia, de quem é a responsabilidade pelo envio e realização de *e-mails*, mensagens e ligações para os trabalhadores? Quem arbitra o que é normal e o que é exagero nessa prática? Não há resposta para os questionamentos, ainda mais considerando que a forma de envio de mensagens é descentralizada, ou seja, fica, em geral, a encargo dos gestores escolares.

Para Giovanni Alves, o trabalho abstrato

se virtualiza, sai do local de trabalho e preenche espaços do lazer e do lar. Na medida em que o espaço da empresa se desterritorializou, ele se estendeu, ao mesmo tempo, para além do local de trabalho, com as novas tecnologias de comunicação e informação contribuindo para que as tarefas do trabalho estranhado invadissem a esfera doméstica [...] O impacto na vida pessoal e familiar e na saúde física e mental é deveras significativo (ALVES, 2011, p. 93).

Ao abordar o exemplo principalmente da indústria, o autor parece descrever o trabalho de professor da rede estadual do Ceará, o que indica a eficaz absorção do toyotismo pelo setor de serviços.

Bedin (2018) discute o direito à desconexão do trabalhador contemporâneo, que tem relação com a jornada de trabalho e, principalmente, com o período de descanso. Dialogando com Bomfim Cassar, Bedin (2018, p. 20) ressalta que o descanso (ou a falta dele) se fundamenta em aspectos biológicos, sociais e econômicos. O biológico tem relação com o cansaço e o estresse, afetando a saúde mental. O social é ligado à perda de contato entre o trabalhador e seu círculo social devido à falta de tempo e ao cansaço. Já o econômico é a consequência lógica do

cansaço na produtividade, baixando-a. Importante destacar que o docente da rede estadual do Ceará, que não se desconecta, sofre pelo menos duas dessas consequências pela falta de descanso: o círculo social do professor o percebe trabalhando muito, conforme já debatido, podendo ser entendido como a exclusão social do trabalhador, isto é, as pessoas já não se encontram com o sujeito como antes, já não há interação de forma saudável. A outra consequência é na saúde, o que é discutido no tópico 4.4.

Ademais, a autora entende que a conexão de forma ilimitada fere direitos do trabalhador. Assim, ela entende que o trabalhador deve ter direito à desconexão, do qual “decorrem outros direitos do trabalhador como a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade e à privacidade e também o direito ao lazer, uma vez que estão intimamente ligados à desconexão do trabalhador” (BEDIN, 2018, p. 24). Como se pode compreender, o direito à desconexão nada mais é do que o direito a uma jornada de trabalho fixa, com a finalidade de que o trabalhador não seja perturbado durante seu período de descanso, garantindo também seu lazer, sua intimidade e sua privacidade, além da dignidade, cuja violação pela conectividade é entendida pela autora como, por exemplo, o tratamento indigno entre empregador e trabalhador.

A realização de atividades no ambiente de trabalho e também fora dele contribuem para o entendimento do nível de cobrança exercido sobre os docentes. Em relação a isso, há outros dados que indicam a situação dos profissionais:

Tabela 42 - Necessita alcançar metas estipuladas dividida entre temporários e efetivos com tratamento no programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	130 17,6%	75 19,5%	205 18,3%
Sim	608 82,4%	310 80,5%	918 81,7%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

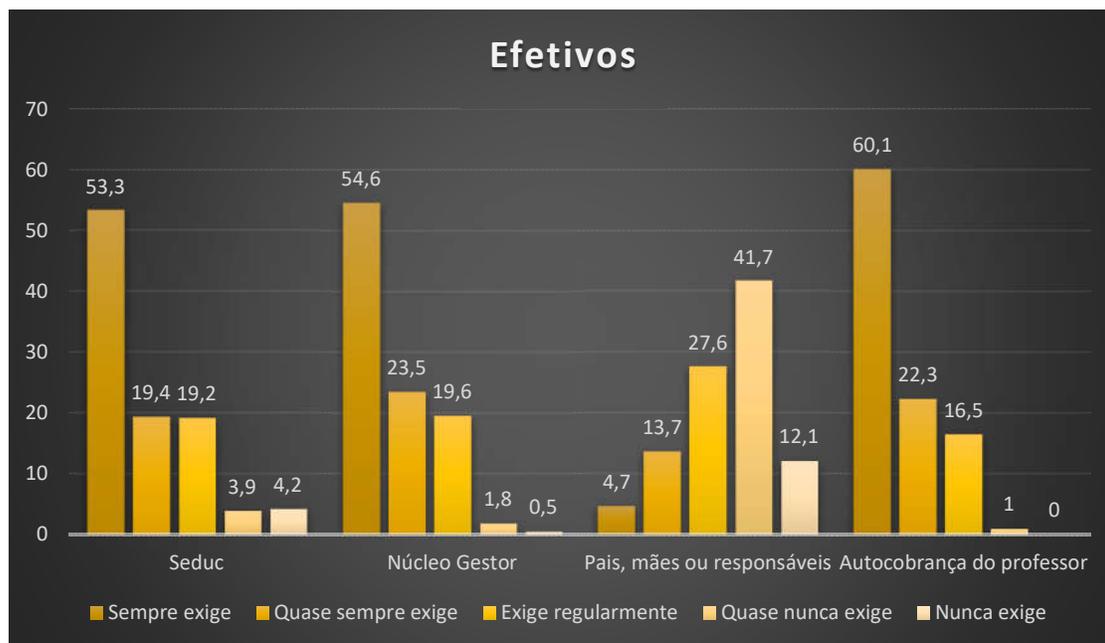
	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	,590 ^a	1	,442
Correção de continuidade ^b	,472	1	,492
Razão de verossimilhança	,585	1	,444
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 70,28.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

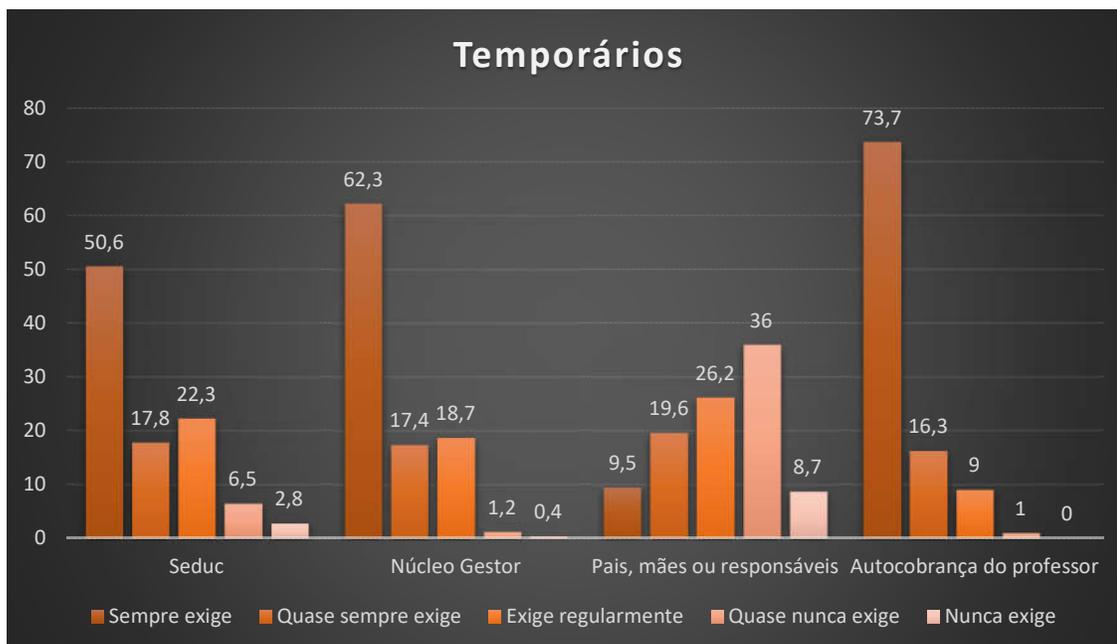
O teste do Qui-Quadrado indica que não existe associação entre tipo de contrato e busca de metas no trabalho ($p = 0,442$), logo, independentemente da forma de contratação, o docente deve se pautar por metas na escola, uma realidade para 4 de cada 5 profissionais (82,4% de temporários e 80,5% de efetivos). Isso provavelmente não seria uma realidade se não houvesse intensa cobrança sobre os professores, o que é confirmado pelos gráficos a seguir:

Gráfico 27 - Frequência de exigência de cada segmento escolar em relação aos resultados da atividade do docente efetivo (%)



Fonte: Trabalho de campo.

Gráfico 28 - Frequência de exigência de cada segmento escolar em relação aos resultados da atividade do docente temporário (%)



Fonte: Trabalho de campo.

Os gráficos indicam que há intensa cobrança por parte da Seduc e do Núcleo Gestor das escolas, as hierarquias superiores dos docentes. É o que percebem tanto os profissionais temporários quanto os efetivos: 72,7% dos efetivos e 68,4% dos temporários consideram que a Secretaria de Educação exige sempre ou quase sempre, ante 8,1% e 2,3%, respectivamente, que acham que a Secretaria exige nunca ou quase nunca. Já a percepção em relação aos Núcleos Gestores escolares é a seguinte: 78,1% dos efetivos e 79,7% dos temporários consideram que a direção e a coordenação exigem sempre ou quase sempre, ante 9,3% e 1,6% que acham que exigem nunca ou quase nunca. Importante perceber que os docentes se sentem mais cobrados pelos Núcleos Gestores, formados por profissionais que estão no dia a dia nas escolas em contato direto com aqueles trabalhadores. Esses dados apontam para um intenso controle do trabalho docente pelas instâncias superiores. Conforme diz Dal Rosso,

no modo capitalista de produção, assim como no modo escravista e no servil, o controle da intensidade sai das mãos do trabalhador e é, total ou parcialmente, definido pelo empregador [...] O ato de compra e venda da força de trabalho confere ao comprador poder sobre como será utilizada essa mercadoria. As empresas e os administradores pautam determinações inarredáveis quanto ao como deve ser realizada determinada tarefa e conseqüentemente qual o grau de intensidade requerido (DAL ROSSO, 2008, p. 24).

Como as práticas gerencialistas buscam mimetizar para o serviço público o tipo de gestão no setor privado, fica claro o motivo de as instâncias superiores exigirem tanto dos docentes: o controle dos resultados do trabalho.

Por outro lado, a premissa gerencial de maior controle por parte do cidadão não se aplica ao caso analisado, visto que os docentes não se sentem fortemente cobrados pelos pais, as mães e os responsáveis do alunado: apenas 18,4% dos efetivos e 29,1% dos temporários consideram que aquele segmento escolar exige sempre ou quase sempre, ante 53,8% e 44,7%, respectivamente, que acham que cobram nunca ou quase nunca. Os dados de forte exigência praticamente se invertem em relação aos outros dois segmentos anteriores. Essa informação pode ser importante para a relativização da ideia de cidadão-cliente no caso da educação escolar na rede estadual do Ceará. Ao contrário, a hierarquia típica da forma burocrática de administração pública ainda é um forte fator na organização do trabalho dos professores, havendo a percepção geral entre esses profissionais de que seus superiores são os que mais exigem resultados satisfatórios na realização do trabalho, fortalecendo a noção da presença de um Estado do tipo burocrático-gerencial, como destacado na seção anterior.

Não obstante, há um fator novo em relação à forma burocrática de gestão: o profissional realiza autocobrança, que é uma extensão das diversas exigências externas ao trabalhador. Isso é muito importante para a análise da situação do trabalho no capitalismo contemporâneo. Conforme já destacado na seção “2 Resgate histórico da educação no Ceará”, a reforma educacional da década de 1990 abriu margem para isso, pois esses trabalhadores “veem-se, muitas vezes, constrangidos a tomarem para si a responsabilidade pelo êxito ou insucesso dos programas” (OLIVEIRA, 2004, p. 1132). No mesmo sentido, Alves (2011, p. 115) afirma que “com o toyotismo, a figura do ‘inspetor’ não está lá fora, mas sim ‘introjetada’ nos operários e empregados. É o sentido da ‘captura’ da subjetividade traduzida na figura do ‘inspetor interior’”, o que leva o autor a dizer que se trata de uma administração *by panopticum*¹⁸⁸. No caso aqui estudado, a autocobrança impacta mais os docentes do que as exigências das hierarquias superiores, dados significativos para o entendimento do cenário de (auto)responsabilização pelos resultados do trabalho. Para os professores, especificamente, ela é causa de mazelas ligadas ao adoecimento, conforme fica claro adiante, no próximo tópico.

Segundo Giovanni Alves (2011, p. 46), uma dimensão essencial do espírito do toyotismo é a “imprescindibilidade do ‘engajamento’ moral-intelectual dos operários e empregados na produção do capital”. Sabendo disso e considerando os dados relativos à

¹⁸⁸ Tradução livre: por panóptico.

necessidade de maior criatividade e inovação dos docentes – principalmente temporários –, além das informações dos dois gráficos anteriores sobre autocobrança, fica evidente o “engajamento” moral-intelectual do professor da rede estadual do Ceará no trabalho. O objetivo, claro, não é gerar capital, como em uma empresa privada, mas, sim, gerar um serviço público mais barato e produtivo, mimetizando a empresa privada, necessidade imposta pela Reforma Gerencialista do Estado.

O fato de Alves ter dito que o toyotismo busca principalmente o engajamento do trabalhador central, estável, conforme foi apresentado na seção 3, fica óbvio com a análise dos dados nesta seção: o trabalhador temporário é essencialmente engajado, pois não há alternativa. Não à toa, todos os dados mostram algum grau de desvantagem desse tipo de profissional. Já o estável pode, em algumas situações, evitar o engajamento, cobrando-se menos, experimentando menos novos métodos etc. A estabilidade no cargo e a representação sindical são fatores importantes para a maior autonomia desse tipo de trabalhador, direitos inexistentes para os temporários.

Outro dado que corrobora com a noção de pressão sofrida pelos docentes está presente na tabela a seguir:

Tabela 43 – Pressão para alcançar taxas de aprovação, de reprovação e de abandono em uma escala de 0 a 10 dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

Tipo de contrato		Resultados
Temporário	Média	6,28
	Mediana	7,00
	Desvio Padrão	2,731
Efetivo	Média	6,83
	Mediana	8,00
	Desvio Padrão	2,698

Fonte: Trabalho de campo.

Teste da Tabela^a

	Resultado
p	<0,0001

a. Variável de Agrupamento: Tipo de contrato.

A pergunta não especifica de onde parte a pressão, como nos gráficos anteriores. Todavia, é importante notar a alta média nas respostas em ambas as modalidades de

contratação: 6,28 e 6,83, indicando que esses profissionais sofrem intensa pressão pelos resultados de seu trabalho. Apesar disso, o teste do SPSS indica que há associação entre as variáveis, o que aponta para maior pressão sobre os efetivos: 0,55 a mais do que os temporários. Uma possível explicação para isso seria o fato de os efetivos serem maioria em disciplinas “nobres”, como Redação, e também por serem responsáveis basicamente por disciplinas curriculares – que são as responsáveis pela aprovação/reprovação do alunado, além de terem maior carga horária semanal.

As cobranças e as exigências têm relação também com avaliações externas que contribuem para o Ceará ser considerado um bom exemplo nacional em políticas educacionais. Dessa forma, é didático o entendimento dos docentes acerca da influência daquelas avaliações em seu trabalho:

Tabela 44 - Grau de influência de avaliações em larga escala como o Spaece e o ENEM na atividade docente em uma escala de 0 a 5 dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

Tipo de contrato		Resultados
Temporário	Média	4,33
	Mediana	5,00
	Desvio Padrão	,920
Efetivo	Média	4,28
	Mediana	5,00
	Desvio Padrão	,903

Fonte: Trabalho de campo.

Teste da Tabela^a

	Resultado
p	,181

a. Variável de Agrupamento: Tipo de contrato.

Antes de tudo, deve ser destacado que o teste do SPSS não observou associação entre as variáveis ($p = 0,181$), ou seja, não importa o tipo de contrato, o professor da rede estadual tem a mesma percepção sobre o tema: as avaliações em larga escala possuem fortíssima influência na organização do trabalho docente, pois a média das respostas ficou em torno de 4,3 em uma escala de 0 a 5. A mediana foi exatamente 5 para temporários e efetivos, o que indica que mais de 50% de ambas as modalidades (55% e 50,6%, respectivamente) atribuíram nota máxima de influência daquelas avaliações em seu trabalho. Na seção “3 Transformações

capitalistas” foi realizada discussão com Gadrey (2001) sobre a falta de definição clara para o “produto” do serviço como um obstáculo para a avaliação do próprio serviço. Após análise da tabela anterior, fica evidente que o governo do Ceará foi eficaz em transformar as avaliações em larga escala no “produto” por excelência do professor da rede estadual, o que foi assimilado pelos docentes de forma eficaz. Isso indica que o trabalho imaterial realizado pelos docentes está longe de ser um trabalho intelectual autêntico e autônomo. Como destaca Antunes (2009, p. 129. Grifos do autor):

O trabalho intelectual que participa do processo de criação de valores encontra-se também sob a regência do fetichismo da mercadoria. É ilusório pensar que se trata de um trabalho intelectual dotado de sentido e autodeterminação: é antes um *trabalho intelectual/abstrato*.

Considerando os dados anteriores acerca de metas, influência de avaliações externas, cobranças e pressões, é possível afirmar que o docente da rede estadual não possui autonomia na execução de sua atividade, sendo tutelado principalmente pelas hierarquias superiores, que têm as avaliações externas como o suprassumo da qualidade educacional. A experimentação de novas metodologias e a lotação em disciplinas não curriculares, longe de significarem um ato emancipatório do pensamento livre, são parte de um tipo de gestão do trabalho que exige inovação e criatividade, mas dentro de parâmetros e limites estabelecidos seja por gestores, seja outros sujeitos que contribuem para moldar os objetivos da escola.

Segundo Oliveira (2004, p. 1132), as reformas educacionais da década de 1990 “tendem a retirar deles [dos docentes] a autonomia, entendida como condição de participar da concepção e organização de seu trabalho”. No mesmo sentido, Pavan e Backes (2016) enxergam esse processo de perda de autonomia como o de proletarização docente¹⁸⁹, pois

pensar ou refletir criticamente sobre quais conteúdos selecionar ou o que se deseja de um processo educativo, além de não ser uma tarefa necessária para o professor, já que isso está definido *a priori*, é visto como perda de tempo, sendo a preocupação maior trabalhar os conteúdos que serão cobrados nos exames externos (PAVAN; BACKES, 2016, p. 36).

Sabendo disso, a reestruturação do trabalho docente e sua consequente proletarização, por meio da perda de autonomia, é uma das consequências lógicas daquele sistema organizado e eficaz de cobranças e pressões sobre os professores do Ceará.

¹⁸⁹ Para os autores, a proletarização docente tem relação com a perda de autonomia na escolha do que deve ser ensinado (PAVAN; BACKES, 2016).

Os dados analisados neste tópico servem para que se crie uma formatação da organização do trabalho docente hoje. Trata-se de um tipo de trabalho que requer cada vez mais o engajamento do trabalhador, em acordo com a reestruturação produtiva do capitalismo pós-1970. Dessa forma, “é por mobilizar, com intensidade e profundidade, a alma humana que o novo capitalismo, com sua nova cultura da fluidez e precarização do trabalho e da vida social, contribui para a epidemia de novas doenças psicossomáticas” (ALVES, 2011, p. 98). Mas, como é analisado no tópico seguinte, os efeitos nos docentes da rede estadual do Ceará não são apenas psicossomáticos.

4.4 Efeitos da atual organização do trabalho docente na saúde dos trabalhadores: do adoecimento à criação de mecanismos de defesa

Trabalho para além do que consta no contrato de trabalho, pressões e (auto)cobranças por metas, conexão 24 horas por dia etc.: a soma desses fatores causa impactos significativos nos trabalhadores. Os resultados satisfatórios em avaliações externas fortemente comemorados pela Secretaria de Educação do Ceará deixam um rastro na categoria docente, principalmente no que diz respeito à saúde dos profissionais.

Considerando o cenário de trabalho real de ambos os tipos de contrato, é necessário realizar uma associação lógica: mais trabalho melhora os resultados, mas também intensifica as mazelas ligadas à atividade, visto que “em resumo, podemos afirmar que quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado” (DAL ROSSO, 2008, p. 21) e toda atividade laboral afeta a saúde de quem a executa em maior ou em menor grau, resultando em “um desgaste também maior, uma fadiga mais acentuada e correspondentes efeitos pessoais nos campos fisiológico, mental, emocional e relacional” (DAL ROSSO, 2008, p. 23).

Dito isso, são analisados neste tópico dados relativos à saúde e ao adoecimento docente:

Tabela 45 - Considera já ter ficado doente devido à atividade de professor dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	335 45,4%	80 20,8%	415 37,0%
Sim	403 54,6%	305 79,2%	708 63,0%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	65,792 ^a	1	,000
Correção de continuidade ^b	64,739	1	,000
Razão de verossimilhança	69,177	1	,000
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 142,28.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

O tratamento no SPSS indica que há associação entre as variáveis: no caso, os efetivos são mais afetados por doenças adquiridas devido ao trabalho: 79% dizem já ter ficado doente devido à atividade docente, ante 54% dos temporários. Principais categorias de doenças declaradas por efetivos e temporários, respectivamente: “voz, cordas vocais” (80,6% e 76,6%), “coluna, perna ou pé” (51,6% e 48,9%), “saúde mental” (41,8% e 32%) e “ombro, braço ou mão” (31,9% e 26,7%)¹⁹⁰.

Uma primeira observação importante sobre esses dados é que, apesar da diferença entre as duas modalidades de contratação, mais da metade dos temporários também ficou doente devido ao trabalho, o que é um número significativo. Por conseguinte, é relevante lembrar que os temporários “não envelhecem” na profissão, isto é, algo os “expulsa” antes de completarem 46 anos, além de que a maioria diz trabalhar há 10 anos ou menos. Ademais, a média de carga horária semanal desse tipo de professor é de 22h. Isso certamente influi no menor adoecimento dos temporários, o que é comprovado adiante. No mesmo sentido, o

¹⁹⁰ Os docentes podiam escolher mais de uma opção. Outras doenças não chegaram a 1% para ambas as modalidades de docente.

professor efetivo com 40h semanais de trabalho e que envelhece na profissão é o maior afetado por doenças relacionadas ao trabalho. Isso indica que a carreira docente contribui para o adoecimento. Entretanto, a pergunta aborda doenças comuns, o que pode ser considerado algo transitório. Nesse sentido, também foi perguntado sobre a incidência de doenças crônicas:

Tabela 46 - Considera estar desenvolvendo alguma doença crônica devido à atividade de professor¹⁹¹ dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	636 86,2%	234 60,8%	870 77,5%
Sim	102 13,8%	151 39,2%	253 22,5%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testa da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	93,522 ^a	1	,000
Correção de continuidade ^b	92,072	1	,000
Razão de verossimilhança	89,687	1	,000
N de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 86,74.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Mais uma vez, é principalmente sobre o professor efetivo que o trabalho docente hodierno impõe suas mazelas: 2 em cada 5 efetivos dizem estar desenvolvendo alguma doença crônica. Já entre os temporários, 1 em cada 7 considera estar na mesma situação. Principais categorias de doenças crônicas declaradas por efetivos e temporários, respectivamente: “voz, cordas vocais” (62,3% e 62%), “coluna, perna ou pé” (39,7% e 43%), “saúde mental” (41,1% e 39%) e “ombro, braço ou mão” (26,5% e 27%)¹⁹².

¹⁹¹ A pergunta estava acompanhada da seguinte observação: “Doença crônica é aquela que persiste por um período maior de 6 meses e que não se resolve em um curto espaço de tempo”.

¹⁹² Os docentes podiam escolher mais de uma opção. Outras doenças chegaram a, no máximo, 1% para ambas as modalidades de docente.

O tipo de trabalho desenvolvido pelos docentes pós-Reforma Gerencialista no Ceará tem seus resultados controlados, mas não seu processo. Dessa forma, a maior intensidade, o maior desgaste e o trabalho em excesso afetam diretamente a saúde dos trabalhadores. Vale chamar a atenção para o percentual significativo de docentes que percebem sua saúde mental afetada pelo trabalho: em torno de 40% dos que afirmam estar desenvolvendo alguma doença crônica. Segundo Dal Rosso, os aspectos subjetivos devem ser considerados quando se trata de trabalho imaterial, como é o caso da docência. O autor diz o seguinte:

A intensidade em tais serviços [com base na imaterialidade] não é adequadamente avaliada caso se expresse exclusivamente em termos corporais, físicos, materiais. Que é intensidade para um pesquisador, senão for considerado o aspecto imaterial de seu trabalho, o apelo à inteligência? Que é para um professor, caso não seja levada em consideração a capacidade de se relacionar com seus estudantes? (DAL ROSSO, 2008, p. 33).

Sabendo disso, é lógica a percepção dos respondentes acerca das consequências do trabalho em sua saúde mental. O envolvimento do profissional em situações que vão além da alçada de suas responsabilidades prescritas contribui para explicar essa situação. No mesmo sentido, Souza e Leite (2001, p. 1116) destacam que “a profissão docente é considerada, também pela Organização Mundial do Trabalho, como uma das mais estressantes, com forte incidência de elementos que conduzem à síndrome de *burnout*¹⁹³”.

Ainda de acordo com a análise realizada pelas autoras sobre obras relacionadas ao adoecimento docente na educação básica brasileira, elas informam que “se os salários são baixos, se as relações de trabalho são muito conflitivas e se não há garantia de emprego, os professores tendem a experimentar o *burnout*” (SOUZA; LEITE, 2011, p. 1116). Como se pode perceber, as características que tendem à referida doença convergem com as relacionadas aos professores temporários da rede estadual do Ceará. Por que, então, os efetivos adoecem mais? Isso certamente tem relação com o maior tempo de serviço e com a carga horária maior do efetivo, uma das observações feitas pelas autoras. Isso é novamente destacado adiante.

As respostas anteriores indicam intenso adoecimento docente, o que, por óbvio, impacta na solicitação de licença-saúde pelos trabalhadores, informação confirmada pela tabela a seguir:

¹⁹³ As autoras analisam diversas dissertações e teses que discutem o adoecimento docente. Sabendo disso, “as definições apresentadas pelo conjunto das pesquisas analisadas podem ser resumidas da seguinte forma: o *Burnout* é uma expressão que designa o sofrimento por exaustão física ou emocional provocada por contínua exposição a situações estressantes” (SOUZA; LEITE, 2011, p. 1114).

Tabela 47 - Protocolou licença-saúde devido a problema de saúde RELACIONADO à atividade de professor nos últimos 5 anos dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	692 93,8%	284 73,8%	976 86,9%
Sim	46 6,2%	101 26,2%	147 13,1%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testa da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	88,965 ^a	1	,000
Correção de continuidade ^b	87,216	1	,000
Razão de verossimilhança	84,132	1	,000
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 50,40.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

O número impressionante de 1 em cada 4 docentes efetivos requisitou licença-saúde apenas nos cinco anos que antecederam a aplicação do questionário¹⁹⁴. Entre os temporários, apenas 1 de cada 16 usufruiu de tal licença, o que não deixa de ser significativo pelo que já foi comentado sobre a “expulsão” desse tipo de trabalhador. Uma licença-saúde pode durar de 15 dias a dois anos¹⁹⁵, recebendo o professor seus proventos integrais e sendo necessário a Secretaria de Educação contratar um substituto para sua vaga.

Foi realizado pedido de informação à Seduc sobre a quantidade desse tipo de licença. O questionamento, realizado em 2017, foi o seguinte: “Gostaria de saber a quantidade de licenças por motivo de saúde entre os professores efetivos da rede estadual, durante o ano de 2016”. A resposta foi:

¹⁹⁴ Deve ser considerado também que os professores que usufruíam licença-saúde durante a aplicação dos questionários não foram acionados a respondê-lo, pois estavam em situação de inatividade.

¹⁹⁵ Segundo o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Ceará, de 1974, ao completar dois anos seguidos em licença-saúde, o servidor deve ser aposentado por invalidez.

informamos que durante o ano de 2016 foram concedidas pela Coordenadoria de Perícia Médica da Secretaria do Planejamento e Gestão do Ceará (Copem/Seplag) o quantitativo de 6.495 [seis mil e quatrocentos e noventa e cinco] licenças para tratamento de saúde perante os servidores da Secretaria da Educação do Estado do Ceará¹⁹⁶.

Primeiramente, a resposta não deixa claro se o quantitativo é referente somente a docentes, conforme foi solicitado, visto que fala de “servidores da Secretaria”, o que pode incluir outros profissionais daquele órgão. Todavia, considerando que os professores são a maioria dos servidores da Seduc, a quantidade de licenças concedidas em um único ano chega a ser impressionante e converge com as respostas aos questionários: são quase 6500 benefícios. Conforme já exposto, em 2017 havia pouco mais de 12 mil docentes efetivos, por exemplo. Isso indica que cerca de metade dos professores necessitou se afastar do ambiente escolar por motivo de saúde.

Outro dado revelador tem relação com a quantidade de professores em função readaptada. Segundo o Estatuto dos Funcionários Públicos Cívicos,

reduzida a capacidade do funcionário para o exercício das atribuições do cargo que ocupa, comprovada através de perícia médica oficial, será ele readaptado, mediante transferência, em cargo de atribuições compatíveis com o seu novo estado psíquico ou somático (CEARÁ, 1974, Art. 250).

Ou seja: a readaptação é uma consequência de doenças do trabalho. Sabendo disso, foi pedida informação à Seduc sobre a quantidade de docentes nessa situação. A resposta foi a seguinte: “informamos que atualmente a Secretaria de Educação do Ceará encontra-se com 1021 [hum mil e vinte e um] professores em atividade com readaptação de função”. A demanda foi respondida em novembro de 2018. Existem cerca de 700 escolas estaduais no Ceará, logo, há, em média, 1,5 docentes readaptados por escola, um número expressivo¹⁹⁷. Esses dados contribuem para embasar as respostas dos docentes aos questionários.

Além do ônus financeiro óbvio e claro aos cofres públicos – algo que deveria ser motivo de preocupação para quem busca flexibilizar o trabalho com o objetivo de desonerar o governo, há outro importante impacto que é chamado neste texto de “humano”, pois os trabalhadores estão adoecendo e isso é um obstáculo para que vivam suas vidas plenamente. Não à toa, a próxima tabela indica um dado importante em relação ao que está sendo discutido:

¹⁹⁶ Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

¹⁹⁷ A lotação de docentes efetivos readaptados ocorre em ambientes ou serviços de apoio, tais como: laboratórios, sala de Múltiplos etc. (cf. Portaria N° 1391/2018). Isso contribui para a explicação de porquê os efetivos são maioria em laboratórios educacionais, dado apresentado anteriormente.

Tabela 48 - Precisou mudar a metodologia das aulas devido à preocupação com saúde ou com desgaste físico e/ ou mental dividido em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

	Tipo de contrato		Total
	Temporário	Efetivo	
Não	436 59,1%	123 31,9%	559 49,8%
Sim	302 40,9%	262 68,1%	564 50,2%
Total	738 100,0%	385 100,0%	1123 100,0%

Fonte: Trabalho de campo.

Testes da Tabela

	Valor	Graus de liberdade	Significância Sig. (2 lados)
Qui-quadrado de Pearson	74,494 ^a	1	,000
Correção de continuidade ^b	73,413	1	,000
Razão de verossimilhança	75,780	1	,000
Nº de Casos Válidos	1123		

a. 0 células (0,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 191,64.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

Quase 7 em cada 10 docentes efetivos já precisaram mudar a metodologia de suas aulas devido à preocupação com a saúde. Entre os temporários, 4 em cada 10 precisaram agir da mesma maneira. Principais categorias de preservação de doenças declaradas por efetivos e temporários, respectivamente: “voz, cordas vocais” (79,7% e 80,5%), “saúde mental” (41,4% e 38%), “coluna, perna ou pé” (36,4% e 30%) e “ombro, braço ou mão” (20,7% e 19,2%)¹⁹⁸. São números significativos e que contribuem para a caracterização da organização do trabalho docente. É possível dizer sem receio que para criar um tipo-ideal da profissão de professor efetivo da rede estadual do Ceará é necessário que esteja presente esta característica: o professor necessita criar meios para ministrar aula de uma forma que não afete negativamente sua saúde.

Souza e Leite (2011), ao discutirem aspectos da escola de psicopatologia do trabalho, destacam que

¹⁹⁸ Os docentes podiam escolher mais de uma opção. Outras categorias de preservação de doenças não chegaram a 1% para ambas as modalidades de docente.

o sofrimento possui uma dimensão dinâmica que enseja um esforço criativo de transformação. Nesse sentido, o trabalhador não é um receptor passivo de agentes provocadores de doença, mas participa desse processo, desenvolvendo um papel importante na produção de sistemas defensivos. Esse esforço, de caráter individual ou coletivo, pode tanto criar melhores condições para que os profissionais preservem sua saúde, mesmo em condições bastante adversas, como ser explorados pela organização em proveito da produtividade, provocando mais sofrimento psíquico (SOUZA; LEITE, 2011, p. 1108).

Sabendo disso, fica claro que os docentes efetivos da rede estadual do Ceará criaram mecanismos defensivos contra doenças, mudando metodologias de ensino com o intuito de preservar a saúde diante de um cenário grave de adoecimento docente, conforme ficou comprovado na análise das tabelas anteriores. O estudo aqui apresentado não buscou evidências de que o sistema estadual de ensino explore o sistema defensivo dos docentes em prol da maior produtividade, conforme indicam as autoras como uma possibilidade, o que não significa que não ocorra, ainda mais considerando o constante sucesso da rede em avaliações em larga escala.

Araújo e Carvalho (2009), doutores em saúde pública, realizaram levantamento sobre as condições de saúde e o trabalho de professores da Bahia, em oito pesquisas realizadas naquele estado com professores da educação básica e superior, entre 1996 e 2007. As conclusões do levantamento são similares aos resultados encontrados na pesquisa de campo que alimentou este texto¹⁹⁹. Os autores afirmam, após apresentarem dados de adoecimento, que

a análise de relação entre condições de trabalho e problemas vocais evidencia que tais características podem influenciar na saúde vocal docente [...] No estudo 6, 55% dos entrevistados referiram sentir “frequentemente” ou “muito frequentemente” dor musculoesquelética em alguma região do corpo²⁰⁰ [...] Os estudos evidenciam que o adoecimento psíquico constitui um problema de significativa relevância entre os docentes [...] Características do trabalho docente, como trabalho repetitivo, insatisfação no desempenho das atividades, desgaste nas relações professor-aluno, ambiente intranquilo, falta de autonomia no planejamento das atividades, ritmo acelerado de trabalho, desempenho das atividades sem materiais e equipamentos adequados e salas inadequadas associaram-se, positivamente, a níveis estatisticamente significantes, aos transtornos mentais identificados nos estudos realizados (ARAÚJO; CARVALHO, 2009, p. 437-440).

As coincidências não param por aí, visto que os autores identificaram na análise que o adoecimento tem relação com alguns fatores, incluindo: “maior tempo de trabalho como

¹⁹⁹ Os autores destacam ainda que “Os achados relativos à saúde docente foram similares aos estudos realizados com docentes em outros locais no Brasil [...], destacando-se os problemas osteomusculares, de voz e relativos à saúde mental”, o que aponta para características intrínsecas à profissão, tais como: postura corporal, uso intensivo da voz e formas de organização do trabalho (ARAÚJO; CARVALHO, 2009, p. 444).

²⁰⁰ Dor nos braços, ou nas pernas ou na coluna, além de diagnóstico médico de Lesão por Esforço Repetitivo (LER)/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

professor, elevada carga horária semanal, múltiplos empregos” (ARAÚJO; CARVALHO, 2009, p. 444), características específicas dos professores efetivos da rede estadual do Ceará, exceto “múltiplos empregos”, que também é uma característica dos temporários. Ademais, os autores concluem que os estudos analisados “permitiram evidenciar que trabalhos docentes com maiores exigências (em termos de volume e de extensão no tempo) estavam associados às prevalências mais elevadas de queixas de doença” (ARAÚJO; CARVALHO, 2009, p. 445). Conforme analisado anteriormente neste texto, ambas as modalidades de docente se sentem intensamente exigidos e cobrados, principalmente pelos superiores e por si próprios, mas os temporários são “expulsos” da rede, havendo interrupção das exigências no tempo.

Considerando essas características relacionadas ao intenso adoecimento docente, os professores ainda enfrentam dificuldades relacionadas ao serviço de saúde, visto que os temporários não têm direito ao ISSEC e somente 16,4% deles têm plano de saúde privado²⁰¹, uma alternativa ou uma segunda opção em relação ao Sistema Único de Saúde (SUS). Já os efetivos têm direito ao ISSEC, o que poderia ser uma vantagem. Não obstante, a situação é mais complexa, visto que 3 de cada 5 deles afirmam não haver serviço daquele instituto de saúde na “sua cidade ou em município vizinho, de fácil acesso”²⁰², o que indica que os professores que atuam no interior não tinham acesso fácil ao ISSEC, em 2018. Apesar de os profissionais da capital terem “acesso fácil” ao serviço, em geral, não o usam, visto que entre 85% e 90% dos docentes, tanto da capital quanto do interior, não usufruem com frequência do direito ao ISSEC²⁰³. Isso explica o porquê de 1 em cada 3 docentes efetivos pagar pelo serviço de planos de saúde privados, apesar de ter direito ao instituto de saúde.

Todas as tabelas sobre saúde indicam maior desvantagem dos docentes efetivos. Conforme já foi adiantado, isso tem relação direta com o maior tempo de serviço, isto é, quanto mais tempo uma pessoa exerce a profissão docente na rede estadual do Ceará, maior a probabilidade de sofrer das mazelas discutidas²⁰⁴. O gráfico a seguir visa ao entendimento dessa relação:

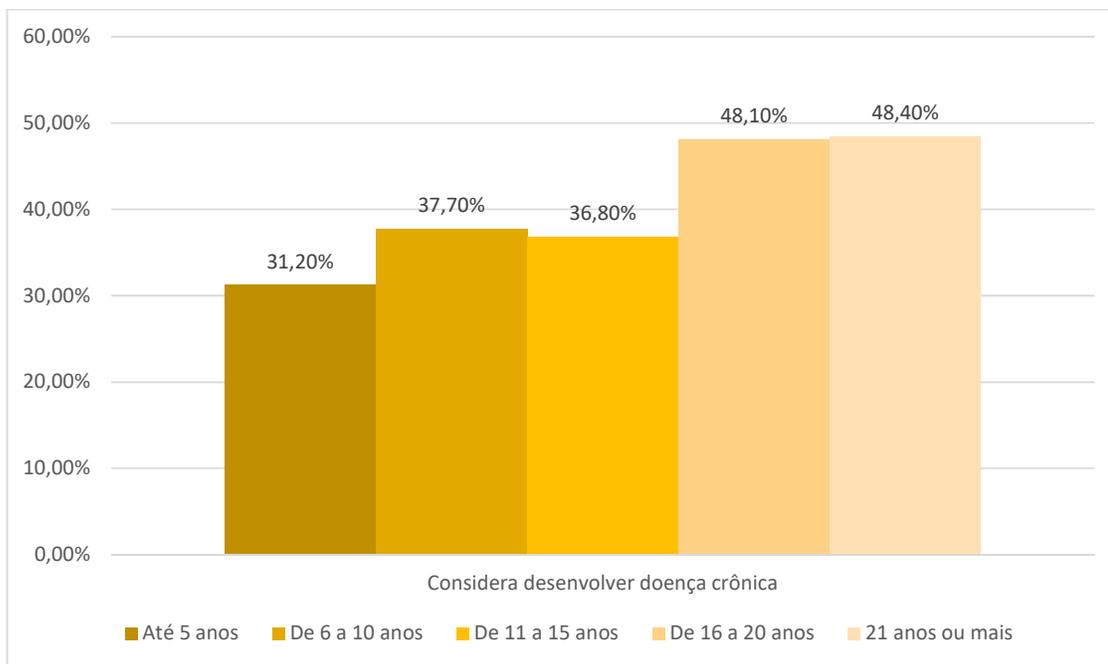
²⁰¹ Vale lembrar que o vencimento médio mensal dos temporários é 1/3 do dos efetivos, o que certamente impacta na baixa adesão desses profissionais aos planos de saúde privados.

²⁰² Esse número é de 74% entre os docentes do interior e de 16% entre os da capital. O teste no SPSS indica que, sim, há associação entre as variáveis ($p = 0,000$), confirmando que o ISSEC é um serviço para os docentes da capital.

²⁰³ Apenas 9,8% das pessoas do interior e 14,4% das da capital usam aquele serviço sempre ou quase sempre. O teste no SPSS indica que não há associação entre a região e o usufruto frequente do ISSEC, o que confirma que os docentes em geral não gozam o direito. A maioria dos docentes da capital que usa o serviço o considera regular, ruim ou péssimo (92,2%), o que pode explicar o uso pouco frequente.

²⁰⁴ Uma outra diferença que contribui para explicar isso é a carga horária, visto que o temporário tem média de 22h semanais, enquanto a maioria dos efetivos trabalha 40h. Todavia, não houve teste relacionado a isso e, se houvesse, seria questionável, visto que a carga horária do temporário pode mudar radicalmente de um ano a outro.

Gráfico 29 – Relação entre tempo de serviço e desenvolvimento de doença crônica somente para professores efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

Como se pode perceber, entre os docentes efetivos que são aqueles que envelhecem na profissão há uma tendência de crescimento na percepção²⁰⁵ de desenvolvimento de doença crônica de acordo com o tempo de serviço. Após 15 anos de serviço, praticamente metade dos profissionais está desenvolvendo aquele tipo de patologia, o que pode significar mais readaptações, licenças-saúde e até aposentadoria precoce, por invalidez.

Devido a isso, foi solicitada informação ao governo do Ceará sobre aposentadorias de docentes efetivos por invalidez. O questionamento foi o seguinte: “Gostaria de saber a quantidade de professores efetivos desta Secretaria de Educação aposentados por invalidez no ano de 2018”. A resposta foi a seguinte: “Em atenção à sua solicitação e de acordo com as informações registradas no Sistema de Gestão de Pessoas da Secretaria de Educação, 11 [onze] professores tiveram afastamento do tipo ‘aposentadoria por invalidez’ no ano de 2018”²⁰⁶. Esse dado indica que os docentes estão sendo eficazes em se protegerem das doenças relacionadas à

²⁰⁵ Não necessariamente se trata apenas de percepção, visto que a resposta de cada docente pode ter sido embasada em seu histórico médico. Por exemplo: um professor que tem tendinite não acha que está doente, pois a doença é confirmada por exames médicos e por avaliação de um especialista. Apesar disso, é possível que alguns sujeitos tivessem apenas suspeitas sobre a patologia. A pergunta, por óbvio, não exigia qualquer comprovação do estado de saúde do respondente.

²⁰⁶ Fonte: Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará.

atividade que desenvolvem: a mudança de metodologia de ensino e, em último caso, a readaptação de função são ferramentas importantes desses trabalhadores para evitarem a invalidez e a aposentadoria precoce, além de, indiretamente, evitarem a oneração dos cofres públicos com esse tipo de benefício previdenciário.

Como se pode perceber, a Reforma Gerencialista, ao tentar impor maior racionalidade, acaba espalhando traços de irracionalidade à gestão pública, intensificando o trabalho e as mazelas advindas disso. Ademais, os trabalhadores desenvolvem mecanismos de proteção eficazes e, por consequência, acabam protegendo também a coisa pública de maior oneração financeira. Essas afirmações são procedentes para os docentes efetivos. Entretanto, a almejada racionalidade da Reforma Gerencialista acaba se efetivando com o uso e o descarte fáceis da força de trabalho temporária, o que é debatido no próximo tópico.

4.5 Perenização da precarização: a figura do professor temporário e o “sucesso” do gerencialismo na política educacional cearense

Apesar de todas as mazelas relacionadas aos docentes, conforme indicam os dados acima, a Reforma Gerencialista eficazmente aplicada pelo governo cearense tem seu maior trunfo nos dados apresentados na próxima tabela:

Tabela 49 – Chance de abandonar o magistério na rede estadual nos dois anos posteriores à aplicação do questionário em uma escala de 0 a 10 dividida em temporários e efetivos com tratamento pelo programa SPSS

Tipo de contrato		Resultados
Temporário	Média	2,16
	Mediana	,00
	Desvio Padrão	3,019
Efetivo	Média	1,88
	Mediana	,00
	Desvio Padrão	2,747

Fonte: Trabalho de campo.

Teste da Tabela^a

	Resultado
p	,294

a. Variável de Agrupamento: Tipo de contrato.

O teste da tabela indica que não há associação entre as variáveis ($p > 0,050$), logo, não importa o tipo de contrato, o docente da rede estadual não pensa em abandonar seu atual cargo nos próximos dois anos: chance em torno de 2 em uma escala de 0 a 10. A Mediana foi zero, indicando que mais de 50% de cada modalidade de professor respondeu chance zero de abandonar o cargo (53,2% de temporários e 54,8% de efetivos). Entre os efetivos, essa resposta já seria esperada devido a alguns fatores, tais como: estabilidade, vocação, plano de carreiras²⁰⁷ etc. No entanto, entre os temporários, esse dado necessita ser melhor refletido²⁰⁸. Inicialmente, isso confirma a reflexão realizada no início da seção: o cargo de professor contratado por prazo determinado não pode ser considerado uma vaga que sirva para profissionais recém-formados ganharem experiência em docência, não pode ser considerado um estágio, algo passageiro, conforme já foi discutido.

Por conseguinte, em um país com números altos de desemprego²⁰⁹, essa vaga certamente significa a sobrevivência de milhares de trabalhadores e de suas famílias. Sabendo disso, o trunfo do governo foi perenizar o instituto da contratação temporária, universalizando-o para situações ordinárias ao fazer valer sua reforma na administração pública no setor educacional, bem como fidelizando milhares de trabalhadores que necessitam sobreviver a qualquer custo, como é o caso de cerca de 91% dos temporários, que atuam nessa condição precária há 3 anos ou mais. Com a perenização desse cargo, o governo conseguiu a necessária previsibilidade para a execução das políticas educacionais, pois tem à disposição o tipo de profissional que necessita ser mais flexível, mais criativo, mais esforçado porque precisa garantir seu cargo a cada dia, o que é confirmado pelo alto receio que esse tipo de trabalhador tem de perder o emprego, sendo facilitado pela legislação que rege a contratação. Documento que deve ser relativizado porque o próprio governo o descumpra ao contratar temporários para vagas definitivas, o que já foi declarado inconstitucional pelo STF.

Ademais, esse tipo de trabalhador pode ser facilmente descartado, não envelhecendo na profissão, não desenvolvendo o mesmo tempo de serviço que o efetivo, logo, os registros de adoecimento são menores porque muitos perdem o emprego aos primeiros sinais de adoecimento ou se demitem justamente por estarem doentes. Assim, esse tipo de profissional

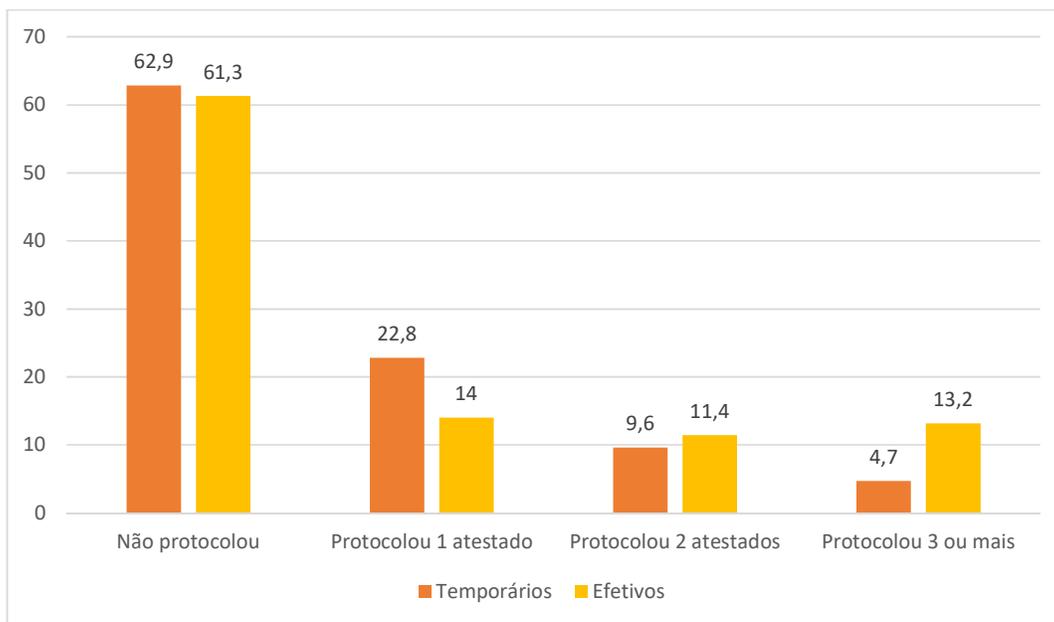
²⁰⁷ Quando perguntado se os efetivos trocariam seu emprego por um outro emprego não estável, mas com melhores condições de trabalho e salário, 87% responderam que não trocariam, justificando para isso, principalmente, a estabilidade (67,2%) e a vocação (26,3%).

²⁰⁸ Entre os temporários, 97,8% afirmaram que já realizaram ou pensam em realizar concurso para se tornarem efetivos no cargo de professor.

²⁰⁹ Segundo o IBGE, no último trimestre de 2018, quando os questionários foram aplicados, 11,6% dos brasileiros de 14 anos ou mais estavam desempregados, o que significa cerca de 12 milhões de pessoas.

não onera os cofres públicos estaduais com licenças, por exemplo, além de faltar menos devido a doenças simples que requerem apenas atestado médico de até três dias.

Gráfico 30 – Quantidade de atestados médicos de até 3 dias protocolados nos 12 meses anteriores à aplicação do questionário dividida em temporários e efetivos



Fonte: Trabalho de campo.

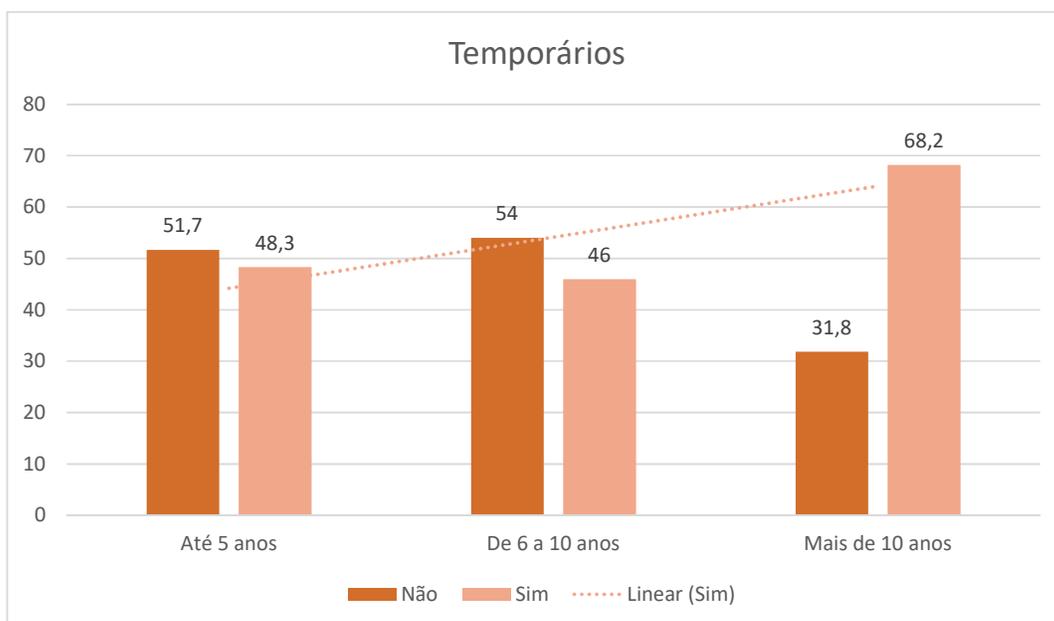
O gráfico mostra que há pequena diferença entre os tipos de contrato em relação aos que não protocolaram atestados médicos: 62,9% de temporários e 61,3% de efetivos. Todavia, entre os que protocolaram, há diferenças significativas, visto que os efetivos protocolaram atestados em mais oportunidades, havendo certo equilíbrio entre as opções “um”, “dois” e “três ou mais”. Já os temporários que necessitaram de atestado médico o fizeram principalmente uma única vez nos doze meses anteriores à pesquisa.

Ademais, como já mostrado, há poucos casos de adoecimento crônico que podem evoluir para situações de licenciamento ou mesmo aposentadoria por invalidez. E é nesse momento que a estratégia gerencialista do governo do estado do Ceará se mostra mais eficaz: o governo estadual transfere responsabilidade e ônus financeiro para a União, responsável pelo recolhimento da contribuição previdenciária dos temporários, logo, é o ente federal que paga os proventos dos docentes temporários em caso de licença ou de aposentadoria, evitando que o orçamento previdenciário estadual cresça de forma vertiginosa.

Isso confirma o professor temporário como central na Reforma Gerencialista na rede escolar estadual do Ceará. Ademais, explica, em parte, o porquê de esse tipo de docente ser

“expulso” da profissão: quando o professor começa a adoecer, passando a protocolar atestados e licenças, ele passa a ser um estorvo para o sistema de ensino e, principalmente, para os Núcleos Gestores escolares, que, conforme já exposto, são os superiores que mais cobram os docentes e os que mais diretamente percebem a descontinuidade no trabalho, também sendo os responsáveis pela renovação ou não do contrato de trabalho dos temporários. Os gráficos abaixo confirmam a hipótese da descartabilidade do temporário pelo adoecimento:

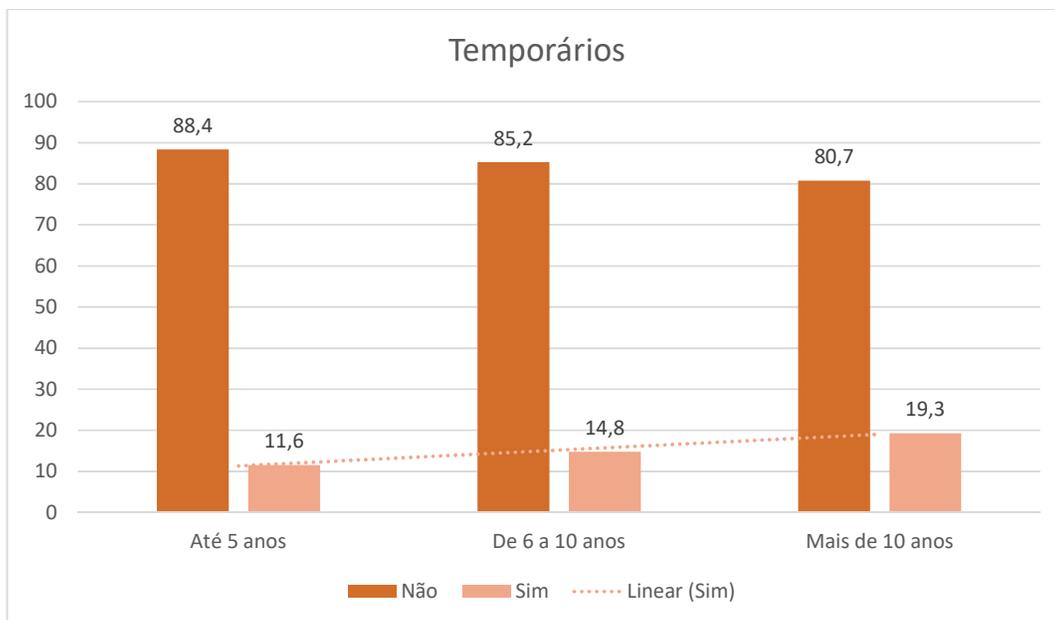
Gráfico 31 - Relação entre o tempo de serviço e o adoecimento devido à atividade de professor somente para temporários (com linha de tendência)



Fonte: Trabalho de campo.

O gráfico acima indica que 7 em cada 10 professores temporários que passam de dez anos de serviço consideram já ter ficado doentes devido à atividade docente. Bem acima da taxa de quem tem até dez anos de serviço. A linha de tendência da opção “sim” mostra claramente o aumento linear. O gráfico seguinte corrobora com esses dados:

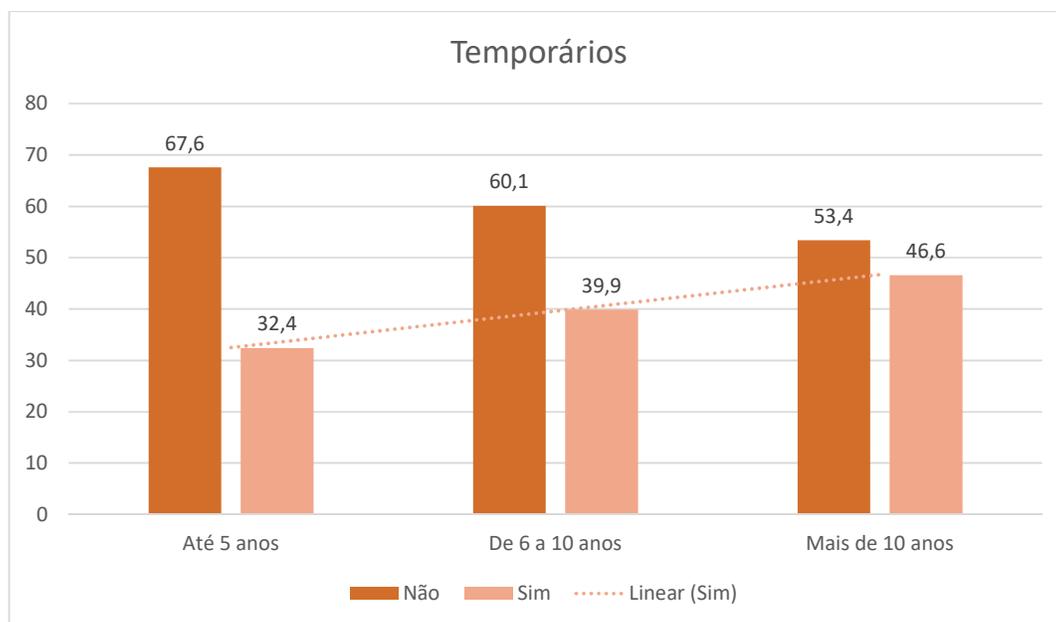
Gráfico 32 – Relação entre o tempo de serviço e o desenvolvimento de alguma doença crônica devido à atividade de professor somente para temporários (com linha de tendência)



Fonte: Trabalho de campo.

Mais uma vez, há uma ligação direta entre tempo de serviço e adoecimento – no caso, crônico –, indicada pela tendência linear de aumento do adoecimento. Esses dados estão em acordo com as discussões realizadas no tópico anterior sobre adoecimento docente, no que diz respeito ao maior tempo de serviço. Há mais dados que confirmam a hipótese:

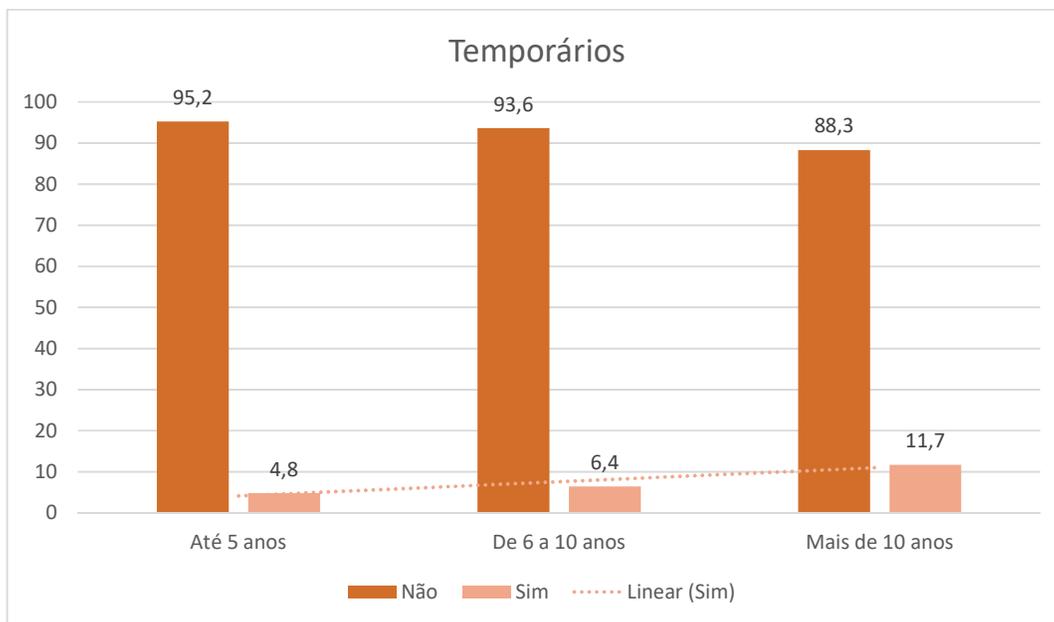
Gráfico 33 – Relação entre o tempo de serviço e o protocolamento de atestado de até 3 dias nos 12 meses anteriores à aplicação do questionário somente para temporários (com linha de tendência)



Fonte: Trabalho de campo.

Novamente, o tempo de serviço está relacionado com o maior adoecimento e, por consequência, com a maior interrupção do trabalho por meio de protocolo de atestados médicos de até 3 dias, o que se traduz em descontinuidade no trabalho. O próximo gráfico, o último sobre o assunto, indica situação similar.

Gráfico 34 - Relação entre o tempo de serviço e o protocolamento de licença-saúde devido a problema de saúde RELACIONADO à atividade de professor nos 5 anos anteriores à aplicação do questionário somente para temporários (com linha de tendência)



Como esperado, o tempo de serviço contribui para o adoecimento docente. Nesse sentido, isso explica a principal razão para a perenização do instituto da contratação temporária: para ocorrer, o trabalhador precisa ser facilmente descartado, sendo preservada, então, a forma jurídica da contratação precária. O efeito perverso do “sucesso” da contratação temporária é a ausência de responsabilidade e de cuidado com o trabalhador contratado.

Dessa forma, mimetizando o setor privado, o governo do Ceará criou uma forma jurídica que contrata facilmente e demite com mais facilidade ainda. Isso contribui para o maior engajamento do trabalhador nos objetivos da empresa, sendo mais criativo, mais inovador e dispendendo mais energia. Com o aumento do tempo de serviço, o trabalhador começa a apresentar sinais de adoecimento típicos da profissão, o que o leva a ser “expulso” da rede de ensino “sem indenização”, como destaca a Lei Complementar N° 22/2000. Assim, resta comprovada a centralidade do instituto da contratação temporária para o “sucesso” da Reforma Gerencialista no que diz respeito às políticas educacionais no estado do Ceará.

4.6 Organização do trabalho docente: tipificação ideal dos docentes temporários efetivos

Após as análises realizadas ao longo desta seção, é, por fim, apresentada a tipificação ideal da organização do trabalho docente de cada tipo de contrato, baseada no trabalho real desenvolvido pelos professores.

Segundo Weber,

Obtém-se um tipo ideal mediante a acentuação unilateral de um ou de vários pontos de vista mediante o encadeamento de grande quantidade de fenômenos isoladamente dados, difusos e discretos, que se podem dar em maior ou menor número ou mesmo faltar por completo, e que se ordenam segundo os pontos de vista unilateralmente acentuados, a fim de formar um quadro homogêneo de pensamento (WEBER, 1993, p. 138).

Sabendo disso, são usados os dados dos questionários e da pesquisa documental, analisados anteriormente, para se criar o tipo-ideal dos docentes, com o objetivo de criar uma representação de ambas as modalidades de professor. De forma unilateral, são realizados os exageros metodológicos adequados para a criação dos “quadros homogêneos” relacionados a cada tipo de contrato. Dessa forma, não é preciso reforçar a afirmação de Weber de que “é impossível encontrar empiricamente na realidade este quadro, na sua pureza conceitual, pois trata-se de uma utopia” (WEBER, 1993, p. 138), isto é, o tipo médio apresentado a seguir é uma soma das características gerais dos professores, não sendo possível encontrar um indivíduo singular que possua exatamente as características médias do coletivo de docentes.

Dito isso, é necessário esclarecer que a ideia é criar uma representação docente que possa servir para levantamento de hipóteses e pesquisas futuras, além de contribuir para a compreensão do que foi discutido anteriormente sobre a organização do trabalho, o adoecimento e outras características de ambas as modalidades de docente da rede estadual do Ceará.

Primeiramente, a tipificação do professor temporário. Corrigindo: da professora temporária, pois é mulher, tem entre 30 e 45 anos, pode ser casada ou solteira, tem filho(s), é parda e católica. Não é representada pelo sindicato APEOC. Exerce trabalho de meio período com grande variação de carga horária à sua revelia, além de haver descontinuidades de contrato, de tempo de trabalho e de salário. Não é raro que tenha segundo emprego. Dificilmente atua por mais de dez anos como temporária.

Possui formação superior em licenciatura em instituição pública, é especialista ou está cursando especialização. Apesar de atuar principalmente em escolas regulares, é a principal

responsável por disciplinas não curriculares e por atuar principalmente em escolas diferenciadas, como as de tempo integral. Não é raro que atue em mais de uma escola. Precisa experimentar novas metodologias de ensino sempre ou quase sempre, além de realizar “trabalho sugerido”. Tem as férias prejudicadas, pois necessita participar do projeto “ENEM não tira férias”. Leva trabalho para casa, principalmente elaboração e correção de atividades.

Devido a essas características, percebe que seu trabalho se intensificou nos últimos anos. Não entende que seu trabalho demanda tanta energia e tempo a ponto de ter efeito negativo em sua vida pessoal, mas seus amigos e familiares não concordam com esse entendimento. Tem enorme receio em perder o emprego. Acha que não há competição entre os colegas de trabalho. Não pode se desconectar do trabalho, tendo que responder a *e-mails*, mensagens e/ou ligações. Necessita alcançar metas na escola, além de taxas de aprovação, reprovação e abandono, o que pode ser explicado pela alta exigência da Secretaria de Educação e do Núcleo Gestor da escola. Ademais, essa professora realiza uma intensa autocobrança devido ao trabalho, mas não considera que as famílias dos alunos exijam tanto quanto ela própria ou quanto as hierarquias superiores.

As avaliações em larga escala têm uma forte influência sobre sua atividade. Não é raro que mude a metodologia de suas aulas devido à preocupação com sua saúde. Apesar disso, não tem intenção de abandonar a profissão nos próximos anos. Pelo contrário, ela quer se tornar efetiva, tendo tentado ser aprovada em concursos para o magistério estadual do Ceará. Quando essa professora completa dez anos no cargo, fato raro, é comum que comece a desenvolver doenças típicas da profissão, inclusive doenças crônicas. Não possui direito ao ISSEC e nem tem plano de saúde, tendo o SUS como opção de assistência médica. Com o desenvolvimento de doenças, passa a protocolar mais atestados e licenças-saúde. Devido a isso, o seu contrato deixa de ser renovado, sendo “expulsa” da escola.

Esse é o “quadro homogêneo” da professora temporária da rede estadual do Ceará. Agora, é criada a tipificação do professor efetivo: pode ser homem ou mulher, tem entre 30 e 45 anos, é casado, tem filho(s), é pardo e católico. É representado pelo sindicato APEOC. Trabalha 40h por semana e não tem problema com variação de carga horária ou descontinuidade do contrato de trabalho. De qualquer forma, não é raro que tenha segundo emprego.

É formado em licenciatura por universidade pública e tem especialização. Atua em uma única escola regular e em disciplinas curriculares, além de ser o principal responsável pelos laboratórios educacionais. Devido a isso, não precisa experimentar novas metodologias de ensino com frequência. Não é raro que realize “trabalho sugerido”, mas não é uma regra. Contudo, necessita levar trabalho para casa, principalmente elaboração e correção de atividades.

Percebe seu trabalho mais intenso nos últimos anos e acha que sua atividade demanda tanto tempo e energia que, sim, tem efeito negativo em sua vida pessoal, o que é confirmado pelos amigos e pela família. Não tem receio de perder o emprego de professor porque tem estabilidade. Porém, considera que existe competição entre os colegas de trabalho.

O professor efetivo não pode se desconectar, tendo que responder a *e-mails*, mensagens e/ou ligações em seu horário de folga. Também precisa alcançar metas e enxerga as avaliações externas tendo uma forte influência em sua atividade. Considera que a Secretaria de Educação e o Núcleo Gestor da escola exigem bastante resultados. Por outro lado, ele faz intensa autocobrança. Por outro lado, não acha que as famílias dos alunos exijam tanto de seu trabalho. A autocobrança e a exigência dos superiores pode explicar o fato de que se sente fortemente pressionado a alcançar taxas de aprovação, reprovação e abandono.

Devido a esse conjunto de características, o professor efetivo adoece bastante e, quando passa de quinze anos de serviço, o que é comum, desenvolve doença crônica relacionada ao trabalho. O efeito disso é que necessita de licença-saúde e até de readaptação de função. Porém, esse trabalhador cria, por conta própria, mecanismos de defesa, mudando, por exemplo, a metodologia de suas aulas para preservar sua saúde e, assim, evita a aposentadoria precoce por invalidez. Apesar do adoecimento, ele não pensa em abandonar a profissão, tendo como justificativa a estabilidade e a vocação.

Esse é o tipo-ideal de professor efetivo da rede estadual do Ceará. Com esses dois “quadros homogêneos” são criadas representações dos docentes que servem para contextualizar os dados discutidos neste texto. Também podem servir para futuras hipóteses e investigações, o que se espera que ocorra.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de mais nada, é importante frisar que a pandemia de Covid-19 prejudicou o andamento da pesquisa. Não obstante, os métodos e técnicas efetivados foram suficientes para a compreensão do objeto com respostas satisfatórias sobre a precarização da categoria docente da rede estadual do Ceará. Após essa necessária observação, são realizadas considerações sobre os resultados encontrados.

Inicialmente, é destacado o desejo de que esta pesquisa sirva como ponte para a realização de novas e importantes investigações acerca da precarização do trabalho em geral, da Reforma do Estado e também acerca do trabalho docente. Os métodos e as técnicas escolhidos para esta pesquisa certamente não esgotam a discussão sobre o assunto, além do fato de os dados coletados poderem servir para infindáveis interpretações e análises, a depender de quem os observa e como os observa.

A pesquisa e a análise documental indicaram intensas transformações na organização do trabalho docente na rede estadual do Ceará nas últimas décadas. Inicialmente, considerando as décadas de 1960 e 1970, direitos foram garantidos a esses trabalhadores, consolidando um tipo burocrático de gestão. Até mesmo os trabalhadores temporários usufruíam dos mesmos direitos dos efetivos. No entanto, a partir da década de 1980, o cenário mudou e foram introduzidas características do gerencialismo na legislação: contratações temporárias e precárias passaram a ser previstas, além de valores típicos do gerencialismo, tais como: mérito para progressões, fiscalização do resultado do trabalho do servidor pelo cidadão-cliente etc. Ademais, a previdência dos funcionários públicos estaduais, que havia se consolidado em 1982, com a Lei Orgânica do IPEC, passou a ser desmontada com a justificativa de desoneração dos cofres públicos, com a finalidade de que o Estado garantisse os negócios capitalistas em um quadro de livre mercado no qual a interferência estatal fosse minimizada. No caso dos docentes do Ceará, a contribuição previdenciária aumentou paulatinamente de 8% para 14%, enquanto os direitos iam sendo reduzidos ou suprimidos, o que foi executado pela separação entre os serviços assistenciais e os direitos previdenciários, culminando na extinção do IPEC e na criação do ISSEC, tendo sido este semiprivatizado alguns anos depois. Tudo isso ocorreu em um intervalo menor do que 20 anos.

Já no século XXI, os docentes tiveram vários direitos suprimidos ou reduzidos, principalmente no que diz respeito ao salário e aos vencimentos. Em 2009, pouco antes do concurso público que previa a contratação de 4000 docentes, o governador fez aprovar lei que extinguiu várias gratificações desses profissionais, havendo intensa redução dos vencimentos.

Isso foi parcialmente corrigido em 2011, com a implementação do Piso Salarial do Magistério Nacional – que teve sua constitucionalidade contestada pelo governador do Ceará. Essa variação entre supressão e garantia de direitos, no caso do piso nacional, tem relação com as especificidades locais que moldam as práticas capitalistas, conforme foi discutido no caso, por exemplo, do neodesenvolvimentismo brasileiro. Não se pode negar também a influência de movimentos reivindicatórios que contribuem para a garantia de direitos e acabam barrando certas transformações requeridas pelo capitalismo hodierno. Como exemplo, os docentes da rede estadual do Ceará conquistaram a implementação do piso nacional após greve que durou mais de dois meses, em 2011. Também foi devido a uma greve que durou quase quatro meses, em 2016, que os professores conseguiram reverter decisão que limitava o afastamento do trabalho para a realização de estudos de mestrado e de doutorado.

Não se pode deixar de evidenciar que o estado do Ceará possuía um tipo de gestão patrimonial que foi parcialmente extinto pela Reforma Gerencialista implementada por Tasso Jereissati, a partir de 1987²¹⁰. Antes disso, eram comuns as denúncias de funcionários fantasmas, além da desorganização da gestão, que era pouco racional. Parte dessas distorções foram corrigidas com aquela reforma. Com isso, Tasso conseguiu realizar economia orçamentária, além de ter introduzido um tipo de administração gerencialista no serviço público, caracterizado por contratações baratas e precárias, assim como por valores ligados ao mérito que exaltavam a eficácia e o controle externo. Esse tipo de Reforma do Estado só seria realizado a nível nacional cerca de 10 anos depois, sendo capitaneada por Bresser-Pereira, então ministro do presidente FHC.

Com o sucesso do governo na implementação da Reforma Gerencialista no Ceará, abriu-se caminho para a consolidação das experiências realizadas no final da década de 1980. Assim, em 2000, foi aprovada a Lei Complementar Nº 22, que criou o instituto da contratação temporária de docentes para a rede estadual do Ceará. A nova legislação foi a culminância de 12 anos de experiências precárias com as suplementações de carga horária dos docentes no laboratório da Secretaria de Educação do Ceará. A Lei Complementar Nº 22 não garantia nenhum direito ao docente temporário, além de deixar claro que o contrato poderia ser interrompido a qualquer momento, isto é, era um documento que por si só já consagrava a precarização do trabalho.

²¹⁰ Diz-se parcialmente extinto porque esse tipo de reforma atinge principalmente os servidores do baixo escalão, como professores, assistentes sociais, enfermeiros etc. Ainda hoje, servidores dos Poderes Judiciário e Legislativo possuem direitos que estão em desacordo com uma gestão gerencialista e até burocrática.

Todavia, o governo do Ceará conseguiu ir além ao atuar em desacordo com a própria lei e expandir ainda mais a precarização, contratando docentes temporários para carências definitivas, o que não era previsto por aquela legislação, além de ser vetado pela Constituição de 1988. Dessa forma, em 2016, o STF declarou parte da lei inconstitucional, o que levou o governo do Ceará a modificá-la. Apesar disso, mesmo após a decisão daquele Tribunal, o instituto da contratação temporária continua sendo usado de forma generalizada em desacordo com a Constituição, novamente servindo para o preenchimento de vagas definitivas: em 2019, por exemplo, havia mais de 6 mil vagas definitivas na rede de ensino citada, estando ocupadas por temporários, apesar de haver 2500 concursados aprovados, desde 2018, além dos classificáveis.

A provável justificativa de que é necessário haver carência para se programar concurso público é insuficiente porque é possível realizar cálculo atuarial, com o fim de prever a quantidade de vagas que são desocupadas por ano, por exemplo. Com os dados da Seduc, foi possível chegar a uma média de 80 carências definitivas por mês, o que significa quase mil vagas por ano. Com dados de número médio de alunos por professor, tendência de crescimento da população em idade escolar etc., é possível chegar a uma previsão de quantidade de carências definitivas em cada ano futuro.

Sabendo disso, mais do que um “erro de cálculo”, um descuido ou uma transgressão da lei, a perenização e a universalização do instituto da contratação temporária é um plano de Estado, isto é, faz parte do requisito cobrado aos Estados para que se adéquem ao cenário de intensa concorrência internacional. Além disso, existe também um quadro típico do Brasil de “guerra fiscal” entre unidades da federação para atração principalmente de indústrias, logo, apresentar ao investidor um orçamento “enxuto”, resultado de uma política fiscal e gerencialista, pode ser o divisor de águas para uma indústria decidir em qual estado irá instalar a sede de sua empresa²¹¹.

Sabendo disso, a organização do trabalho docente na rede estadual do Ceará passou por intensa transformação nas últimas décadas, o que foi indicado pela pesquisa documental. Por outro lado, as 1.123 respostas da amostra válida contribuíram para a análise das condições de trabalho e para a criação de uma tipificação ideal dos cargos de professor efetivo e temporário hodiernos daquela rede de ensino, o que contribuiu para traçar aproximações e distanciamentos

²¹¹ Em 2020, foi divulgado o PIB dos municípios de 2018. Fortaleza superou Salvador e se tornou a capital com maior produto da região Nordeste. Disponível em: <https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/fortaleza-ultrapassa-salvador-e-se-torna-maior-economia-do-nordeste-1.3023234>. Acesso em: 31 dez. 2020.

entre a situação atual do trabalho de professor daquela rede e a situação do trabalho no capitalismo pós-1970. Esse paralelo indicou que a o trabalho docente na rede estudada tem características de precarização típicas da atual fase do capitalismo.

Nesse sentido, as respostas aos questionários indicam que a profissão de professor na referida rede é adoecedora. O professor efetivo com 40h semanais de trabalho e que envelhece na profissão se torna doente principalmente após quinze anos de serviço, tendo que mudar a metodologia de ensino para preservar sua saúde e, muitas vezes, também tendo que ser readaptado para trabalhar em algum laboratório educacional ou em outro ambiente escolar fora de sala de aula. Essa estratégia de resistência impede esse profissional de se tornar inválido, o que o forçaria a se aposentar precocemente.

Por outro lado, a professora temporária não tem a mesma sorte, pois sua condição de instabilidade e seu intenso receio em ser demitida a forçam a ser a trabalhadora mais criativa, inovadora e esforçada da escola. Apesar dessa grande demanda de envolvimento no trabalho, ao completar dez anos de serviço, a professora temporária é geralmente descartada, “expulsa”, porque, ao ser acometida pelo adoecimento típico da profissão docente, a descontinuidade no serviço prestado leva o Núcleo Gestor a não renovar seu contrato precário. É simbólico o fato de a professora temporária, que trabalha meio período, ficar doente a partir de dez anos de serviço, quando sua condição a encaixa nas condições de “expulsão” da rede de ensino.

Essas transformações ocorridas nas últimas décadas, detectadas pela pesquisa documental e contextualizadas pela percepção dos docentes, caracterizam o processo de precarização do trabalho típico da reestruturação produtiva pós-1970. No caso de servidores públicos, como é o caso dos sujeitos estudados nessa investigação, houve redução de direitos trabalhistas, além de precarização do estatuto salarial com a criação do instituto da contratação temporária, que possibilitou que 50% da categoria passasse a ganhar menos e a conviver com a instabilidade do trabalho temporário²¹². A própria criação da contratação temporária com as características da que foi aqui estudada é um forte indício de precarização do trabalho de toda a categoria docente da rede.

Já a modalidade de contratação temporária em si sofreu as mais graves consequências da precarização, pois é esse tipo de trabalhadora que convive com a insegurança diária, tendo instabilidade na carga horária de trabalho e, conseqüentemente, financeira, o que a impede de assumir compromissos duradouros. Isso a leva a ser uma trabalhadora flexível típica da

²¹² Em 2017, 50,5% da categoria tinha contrato por tempo determinado. Considerando que a cada mês cerca de 80 vagas são abertas por morte, aposentadoria ou desistência, é provável que em 2020 essa porcentagem tenha se aproximado de 60%.

reestruturação produtiva hodierna, pois não há alternativa para quem pode ser demitido ao final do dia sem maiores dificuldades.

Sabendo disso e considerando que o governo do Ceará previu – até 2017 – a contratação de professor temporário para a execução de tarefas ordinárias – e pratica isso até 2021 –, além da ocupação de carências definitivas com esses trabalhadores – mesmo após proibição explícita do STF –, fica evidente que o instituto da contratação temporária faz parte de um plano de governo relativo às políticas educacionais: as experiências em políticas educacionais são realizadas primeiramente com os temporários para só então serem expandidas paulatinamente para os locais de atuação dos efetivos, funcionários mais rígidos e menos abertos a novas experiências, além de contarem com a representação sindical. Foi assim, por exemplo, com a implantação das disciplinas eletivas na rede estadual do Ceará, começando em escolas com maioria de temporários e, depois, sendo expandida para os estabelecimentos de ensino regulares.

Em suma, é possível afirmar que a categoria docente da rede estadual do Ceará passou por processo de precarização do trabalho nos moldes da reestruturação produtiva pós-1970. Apesar das reduções e supressões de direitos – que foram muitas – entre os docentes efetivos, o principal ponto de inflexão desse processo foi a experiência e a posterior consolidação do instituto da contratação temporária, que, essencialmente, precarizou o estatuto salarial da categoria ao jogar metade do corpo docente em uma espiral sem fim em relação a salário, a carga horária e a direitos reduzidos. Foi esse fenômeno que também contribuiu para um outro tipo de precarização: de intensificação, de comprometimento moral-intelectual, de engajamento e, como consequência, de adoecimento da pessoa que trabalha. Isso é minorado aos cofres públicos pela condição temporária de trabalho, caracterizando, assim, a fácil “expulsão” da professora temporária do sistema de ensino, cenário ideal de espoliação da força de trabalho no capitalismo.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Almerindo Janela. Nem tudo o que conta em educação é mensurável ou comparável. Crítica à accountability baseada em testes estandardizados e rankings escolares. In: **Revista Lusófona de Educação**, n. 13, 2009.

ALVES, Giovanni. Trabalho e sindicalismo no Brasil: um balanço crítico da “década neoliberal” (1990–2000). In: **Rev. Sociol. Polít.**, Curitiba, n. 19, p. 71-94, nov. 2002.

_____. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. In: **Rev. Katál.** Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez., 2009.

_____. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Wanderson Ferreira. A invisibilidade do trabalho real: o trabalho docente e as contribuições da ergonomia da atividade. In: **Revista Brasileira de Educação**, v. 23, p. 1-19, 2018.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” ou precarização. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ALVES, Thiago. SONOBE, Aline Kazuko. Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 48, n. 168, p. 446-476, abr./jun., 2018.

ANDRADE, Eduardo; SOISA, Ivan. A qualidade do ranking das escolas de ensino médio baseado no ENEM é questionável. In: **Estud. Econ.**, São Paulo, v. 45, n. 2, p.253-286, abr./jun., 2015.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago., 2004.

ARAÚJO, Tânia Maria de; CARVALHO, Fernando Martins. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 427-449, maio/ago., 2009.

ATKINSON, Rowland; FLINT, John. Accessing hidden and hard-to-reach populations: snowball research strategies. In: **Social Research Update**, Guildford, n. 33, p. 1-4, 2001.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: Ed, UFMG, 1999.

BARBOUR, Rosaline. **Grupos focais**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. In: **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 18-39, jul./dez., 2018.

BEZERRA, José Eudes Baima. **A intenção e o gesto: mudancismo e educação no Ceará (1987-1990)**. Fortaleza, 1996. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará, 1996.

BOITO JR., A.; BERRINGER, T. Brasil: classes sociais, neodesenvolvimentismo e política externa nos governos Lula e Dilma. In: **Revista de Sociologia e Política**, v. 21, n. 47, p. 31-38, set. 2013.

BOTELHO, Demartone Coelho. **Ajuste fiscal e reforma do Estado: o caso do estado do Ceará, de 1987 a 1991**. Fortaleza, 1994. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Ceará. Curso de Mestrado em Economia, 1994.

BOURDIEU, Pierre; BOLTANSKI, Luc. O diploma e o cargo: relações entre o sistema de produção e o sistema de reprodução. In: BOURDIEU, Pierre. **Escritos de educação**. 14. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

BRASIL. Câmara da Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, nov. 1995.

_____. Conselho Nacional de Educação. **Parecer 895**, de 09 de dezembro de 1971. Brasília, 1971.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. **Decreto Nº 6.302**, de 12 de dezembro de 2007. Institui o Programa Brasil Profissionalizado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2007/Decreto/D6302.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Emenda Constitucional Nº 18**, de 30 de junho de 1981. Dispõe sobre aposentadoria especial para professores e professoras. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc18-81.htm. Acesso em: 26 ago. 2020.

_____. **Emenda Constitucional Nº 19**, de 04 de junho 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. 1998. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1998/emendaconstitucional-19-4-junho-1998-372816-norma-pl.html>. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário estatístico do Brasil – 1965**. v. 26. Rio de Janeiro, 1965.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Anuário estatístico do Brasil – 1986**. v. 47. Rio de Janeiro, 1987.

_____. Lei Federal Nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Fixa diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. Lei Federal Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. Lei Federal Nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. Lei Federal Nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111494.htm. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. Lei Federal Nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 13 ago. 2020.

_____. Lei Federal Nº 12.796, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2013/lei-12796-4-abril-2013-775628-publicacaooriginal-139375-pl.html>. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2008**. Brasília, 2009. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica> Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2011**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica> Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2015**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica> Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Ministério da Educação. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2017**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica> Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Ministério da Fazenda. **Carga Tributária no Brasil 2017**. Análise por tributos e bases de incidência. Receita Federal: CETAD. Nov. 2018.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **A reforma do Estado dos anos 90**: lógica e mecanismos de controle. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do estado, 1997.

_____. **Reforma do Estado para a cidadania**: a reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional. São Paulo: Ed. 34; Brasília: ENAP, 1998.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo**: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2019.

CARISSIMI, A. C. V.; TROJAN, R. M. A valorização do professor no Brasil no contexto das tendências globais. In: **Jornal de Políticas Educacionais**. n. 10, p. 57-69, ago/dez, 2011.

CEARÁ. Assembleia Legislativa do Ceará. Projeto de Lei Nº 06/1988, dá nova redação ao Art. 32 da Lei Nº 10.884, de 02 de fevereiro de 1984 e dá outras providências. In: **Projetos de Lei e Projetos de Decreto Legislativo, ano de 1988**. n. 01 a 20. Autógrafo Nº 05/88, 1988.

_____. Assembleia Legislativa do Ceará. **Mensagem Nº 5.877**, de 03 de outubro de 1989, institui o regime jurídico único para os servidores civis da administração direta, das autarquias e das fundações públicas e dá outras providências. Autógrafo Nº 59/90. v. 1, 1990.

_____. Secretaria de Planejamento e Coordenação. Departamento de Estatística. **Anuário Estatístico do Ceará 1974** – Situação sócio-cultural. Fortaleza, 1974.

_____. Secretaria de Planejamento e Coordenação. Fundação Instituto de Planejamento do Ceará. **Anuário Estatístico do Ceará 1985-87**. Fortaleza, 1989.

_____. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Anuário Estatístico do Ceará 2002/2003**. Fortaleza, 2004. Disponível em: http://www2.ipece.ce.gov.br/publicacoes/anuario_2003/index.htm. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Anuário Estatístico do Ceará 2011**. Fortaleza, 2012. Disponível em: <http://www2.ipece.ce.gov.br/publicacoes/anuario/anuario2011/index.htm>. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará. **Anuário Estatístico do Ceará 2017**. Fortaleza, 2018. Disponível em: <http://www2.ipece.ce.gov.br/publicacoes/anuario/anuario2017/index.htm>. Acesso em: 14 ago. 2020.

_____. Decreto N° 17.032, de 11 de janeiro de 1985. Regulamenta o parágrafo único do art. 32 da Lei N° 10.884, de 02 de fevereiro de 1984, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1985.

_____. Decreto N° 18.583, de 18 de março de 1987. Dispõe sobre a exclusão da Folha de pagamento e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 18.585, de 18 de março de 1987. Dispõe sobre Concurso Público para Admissão na Administração Indireta e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 18.587, de 18 de março de 1987. Extingue, na forma que indica, a gratificação do Nível Universitário. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 18.590, de 18 de março de 1987. Dispõe sobre Registro de Presença e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 18.591, de 18 de março de 1987. Dispõe sobre a publicação no Diário Oficial do Estado das admissões da Administração Direta e Indireta e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 18.595, de 18 de março de 1987. Dispõe sobre Divulgação Periódica da Situação de Pessoal do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 18.610, de 30 de abril de 1987. Dispõe sobre a concessão de Suspensão de vínculo funcional e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Decreto N° 19.169, de 04 de março de 1988. Fixa exigências mínimas para convênios entre a Secretaria da Educação e as Prefeituras Municipais. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1988.

_____. Decreto N° 19.170, de 04 de março de 1988. Dispõe sobre a suplementação de carga horária do magistério de 1° e 2° graus e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1988.

_____. Decreto N° 20.617, de 12 de março de 1990. Regulamenta os Arts. 32, parágrafo único e 37 da Lei N° 10.884, de 2 de fevereiro de 1984 e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1990.

_____. Decreto Nº 20.620, de 12 de março de 1990. Institui o programa de municipalização do ensino público no estado do Ceará. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1990.

_____. Decreto Nº 21.370, de 31 de maio de 1991. Dispõe sobre o Censo dos servidores da Secretaria de Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1991.

_____. Lei Nº 2.394, de 16 de agosto de 1954. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1954.

_____. Lei Nº 4.196, de 05 de setembro de 1958. Eleva o salário-família, institui o salário-esposa e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1958.

_____. Lei Nº 4.658, de 19 de novembro de 1959. Dá nova redação ao artigo 6º da Lei Nº 4.196, de 05 de setembro de 1958, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1959.

_____. Lei Nº 8.384, de 10 de janeiro de 1966. Concede vantagens para aposentadoria de servidor público. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1966.

_____. Lei Nº 9.050, de 28 de maio de 1968. Estabelece o regime de aulas excedentes e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1968.

_____. Lei Nº 9.226, de 27 de novembro de 1968. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1968.

_____. Lei Nº 9.240, de 02 de dezembro de 1968. Dispõe sobre o Sistema de Educação do Estado. 1968. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1968.

_____. Lei Nº 9.443, de 09 de março de 1971. Modifica dispositivos da Lei Nº 9.226, de 27 de novembro de 1968 – Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Ceará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1971.

_____. Lei Nº 9.617, de 13 de setembro de 1972. Institui o Fundo Estadual do Educação e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1972.

_____. Lei Nº 9.636, de 31 de outubro de 1972. Dispõe sobre o Sistema de Ensino do Estado do Ceará. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1972.

_____. Lei Nº 9.825, de 10 de maio de 1974. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Oficial do Estado. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1974.

_____. Lei Nº 9.826, de 14 de maio de 1974. Institui o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado do Ceará. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1974.

_____. Lei Nº 10.206, de 20 de setembro de 1978. Atribui novos valores aos subsídios, representações, vencimentos e salários, do Pessoal do Quadro I – Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1978.

_____. Lei Nº 10.240, de 12 de janeiro de 1979. Institui a gratificação que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1979.

_____. Lei Nº 10.302, de 11 de setembro de 1979. Atribui novos valores aos subsídios, representações, vencimentos e salários, do Pessoal do Quadro I – Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1979.

_____. Lei Nº 10.303, de 11 de setembro de 1979. Dispõe sobre os vencimentos e salários do Grupo Ocupacional Magistério – Quadro I – Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1979.

_____. Lei Nº 10.374, de 20 de dezembro de 1979. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Oficial do Estado. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1979.

_____. Lei Nº 10.390, de 24 de abril de 1980. Modifica os dispositivos que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1980.

_____. Lei Nº 10.472, de 15 de dezembro de 1980. Regime jurídico dos servidores admitidos em caráter temporário. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1980.

_____. Lei Nº 10.644, de 29 de abril de 1982. Atribui novos valores aos subsídios, representação e vencimentos do Pessoal do Quadro I – Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1982.

_____. Lei Nº 10.776, de 17 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a estrutura, funcionamento e objetivos do Instituto de Previdência do Estado do Ceará – IPEC e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1982.

_____. Lei Nº 10.843, de 11 de outubro de 1983. Modifica o Estatuto do Magistério Oficial do Estado do Ceará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1983.

_____. Lei Nº 10.884, de 02 de fevereiro de 1984. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Oficial do Estado. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1984.

_____. Lei Nº 11.231, de 03 de outubro de 1986. Fixa novos valores para os vencimentos mensais do pessoal integrante do Grupo Ocupacional Magistério – MAG, do Quadro I – Poder Executivo, dispõe sobre a Gratificação que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1986.

_____. Lei Nº 11.712, de 24 de julho de 1990. Institui o Regime Jurídico Único para dos servidores civis da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Públicas do Estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1990.

_____. Lei Nº 11.714, de 25 de julho de 1990. Dispõe sobre as diretrizes e bases da Administração Estadual e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1990.

_____. Lei Nº 1.766, de 18 de dezembro de 1990. Estrutura carreiras dos servidores estaduais da Administração Direta do Poder Executivo, regulamenta a promoção e acesso do profissional do Magistério Oficial e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1990.

_____. Lei Nº 11.820, de 31 de maio de 1991. Dispõe sobre o exercício de atividades extraclasse na Escola e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1991.

_____. Lei Nº 12.066, de 13 de janeiro de 1993. Aprova a estrutura do Grupo Ocupacional Magistério de 1º e 2º Graus – MAG, institui o Sistema de Carreiras do Magistério Oficial de 1º e 2º Graus do estado e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1993.

_____. Lei Nº 12.268, de 23 de março de 1994. Dispõe sobre a ampliação da carga horária do Profissional do Magistério. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1994.

_____. Lei Nº 12.452, de 06 de junho de 1995. Dispõe sobre o processo de municipalização do ensino público no Ceará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1995.

_____. Lei Nº 12.502, de 31 de outubro de 1995. Altera dispositivos da Lei Nº 12.066, de 13 de janeiro de 1993, e da Lei Nº 12.268, de 23 de março de 1994, que dispõem sobre a carga horária de trabalho do Profissional do Magistério de 1º e 2º Graus e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1995.

_____. Lei Nº 13.578, de 21 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a aplicação da Emenda Constitucional Federal Nº41, de 19 de dezembro de 2003, e da Emenda Constitucional Estadual Nº56, de 7 de janeiro de 2004, com adequação da legislação estadual previdenciária ao disposto na Lei Federal Nº10.887, de 18 de junho de 2004, inclusive modificando dispositivos da Lei Nº9.826, de 14 de maio de 1974, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2005.

_____. Lei Nº 13.875, de 07 de fevereiro de 2007. Dispõe sobre o modelo de gestão do Poder Executivo, altera a estrutura da administração estadual. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2007.

_____. Lei Nº 14.273, de 19 de dezembro de 2008. Dispõe sobre a criação das Escolas Estaduais de Educação Profissional – EEEP, no âmbito da Secretaria da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2008.

_____. Lei Nº14.431, de 31 de julho de 2009. Redenomina o grupo ocupacional magistério de 1º e 2º graus – MAG, promove a revisão do seu sistema remuneratório e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2009.

_____. Lei Nº 14.484, de 08 de outubro de 2009. Institui o Prêmio Aprender Pra Valer. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2009.

_____. Lei Nº 14.431, de 31 de julho de 2009. Redenomina o Grupo Ocupacional Magistério de 1º e 2º Graus – MAG, promove revisão do seu sistema remuneratório e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2009.

_____. Lei Nº 15.009, de 04 de outubro, 2011. Cria Nova Tabela Vencimental para os Profissionais de nível médio do Grupo Ocupacional Magistério da Educação Básica – MAG, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2011.

_____. Lei Nº 15.064, de 13 de dezembro de 2011. Altera o vencimento base dos professores de nível superior do grupo ocupacional magistério da educação básica – MAG, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2011.

_____. Lei Nº 15.901, de 10 de dezembro de 2015. Promove a revisão do Sistema Remuneratório dos Profissionais de Nível Superior do Grupo Ocupacional Magistério da Educação Básica. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2011.

_____. Lei Nº 16.175, de 27 de dezembro de 2016. Cria o auxílio especial de reforço à renda. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2016.

_____. Lei Nº 16.287, de 20 de julho de 2017. Institui a política de ensino médio em tempo integral no âmbito da rede estadual de ensino do Ceará. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2017.

_____. Lei Nº 16.530, de 02 de abril de 2018. Dispõe sobre a reorganização do ISSEC, a instituição do Fundo de Assistência à Saúde dos Servidores Públicos do estado do Ceará – FASSEC. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Lei Complementar Nº 22, de 24 de julho de 2000. Dispõe sobre a contratação de docentes, por tempo determinado, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público nas Escolas Estaduais. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2000.

_____. Lei Complementar Nº 12, de 23 de junho de 1999. Dispõe sobre a instituição do Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis e Militares, dos Agentes Públicos e dos Membros de Poder do Estado do Ceará – SUPSEC e da respectiva contribuição previdenciária, extingue os benefícios previdenciários e de montepio que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1999.

_____. Lei complementar Nº17, de 20 de dezembro de 1999. Revoga e altera dispositivos da lei complementar nº12, de 23 de junho de 1999, que dispõe sobre a instituição do sistema único de previdência social dos servidores públicos civis e militares, dos agentes públicos e dos membros de poder do estado do Ceará - SUPSEC e da respectiva contribuição previdenciária, extingue os benefícios previdenciários e de montepio que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1999.

_____. Lei Complementar Nº 21, de 29 de junho de 2000. Dispõe sobre o sistema de previdência dos militares do estado do Ceará - o sistema único de previdência social dos servidores públicos civis e militares, dos agentes públicos e dos membros de poder do estado do Ceará- SUPSEC-, institui a respectiva contribuição previdenciária, extingue os benefícios previdenciários e de montepio que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2000.

_____. Lei complementar Nº22, de 24 de julho de 2000. Dispõe sobre a contratação de docentes, por tempo determinado, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público nas escolas estaduais. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2000.

_____. Lei Complementar nº 37, de 26 de novembro 2003. Institui o Fundo Estadual de Combate à Pobreza - Fecop, nos termos da Emenda Constitucional Federal nº 31, de 14 de dezembro de 2000, cria o conselho consultivo de políticas de inclusão social, extingue os fundos que indica e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2003.

_____. Lei Complementar Nº 38, de 31 de dezembro de 2003. Altera dispositivos das Leis Complementares n.º 12, de 23 junho de 1999, n.º 21, de 29 de Junho de 2000, e n.º. 23, de 21 de novembro de 2000. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2003.

_____. Lei Complementar Nº 62, de 14 de fevereiro de 2007. Altera o art. 11 da Lei Complementar Nº 12, de 23 de junho de 1999, e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2007.

_____. Lei Complementar Nº 123, de 16 de setembro de 2013. Dispõe sobre o equacionamento do déficit atuarial do Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis e Militares, dos Agentes Públicos e dos Membros de Poder do Estado do Ceará – SUPSEC, e institui o Regime de Previdência Complementar do estado do Ceará. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2013.

_____. Lei Complementar nº 126, de 18 de outubro de 2013. Acrescenta o §5º ao art.1º da lei complementar nº 37, de 26 de novembro de 2003, que institui o Fundo Estadual de Combate à Pobreza – Fecop. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2013.

_____. Lei Complementar Nº 159, de 14 de janeiro de 2016. Altera as leis complementares nº12, de 23 de junho de 1999, nº21, de 29 de junho de 2000, nº38, de 31 de dezembro de 2003, e nºs 92 e 93, de 25 de janeiro de 2011, e a lei nº9.826, de 14 de maio de 1974. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2016.

_____. Lei Complementar Nº 167, de 27 de dezembro de 2016. Altera dispositivos do art.5º da Lei Complementar Nº12, de 23 de junho de 1999, com a redação conferida pela Lei Complementar Estadual Nº159, de 14 de janeiro de 2016. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2016.

_____. Lei complementar Nº173, 03 de agosto de 2017. Altera a lei complementar nº 22, de 24 de julho de 2000. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2017.

_____. Lei complementar Nº183, 21 de novembro de 2018. Altera as leis complementares nº92 e 93, de 25 de janeiro de 2011; nº123, de 16 de setembro de 2013; nº12, de 23 de junho de 1999; e a lei nº14.082, de 16 de janeiro de 2008. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Lei complementar Nº184, 21 de novembro de 2018. Cria a fundação de previdência social do estado do Ceará – CEARAPREV. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Lei complementar Nº185, 21 de novembro de 2018. Dispõe sobre normas para a criação e funcionamento da fundação de previdência complementar do estado do Ceará - CEPREVCOM. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Lei complementar Nº188, 21 de dezembro de 2018. Estabelece critérios objetivos para a revisão da segregação da massa de segurados do sistema único de previdência social do estado do Ceará – SUPSEC. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital 08, de 09 de maio de 1986. Concurso público para provimento de cargos de professor e especialista em educação. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1986.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital 09, de 14 de maio de 1986. Concurso público para os cargos de pessoal administrativo. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1986.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital 03, de 30 de junho de 1997. Concurso público único de provas e títulos. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1997.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital 04, de 14 de maio de 2003. Concurso público de provas e títulos para provimento de cargo de professor, classe pleno I. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2003.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital 03, de 21 de agosto de 2009. Concurso público para provimento no cargo de professor pleno I. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2009.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital nº001/2012, de 30 de janeiro de 2012. Seleção pública para composição de banco de recursos humanos de professores para atender necessidades temporárias das escolas da rede pública estadual de ensino. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2012.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital 07, de 06 de junho de 2013. Concurso público para provimento de vagas no cargo de professor classe pleno I. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2013.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital Nº 011/2015. Torna pública as carências definitivas identificadas nos órgãos do sistema de ensino da rede estadual e abre inscrições para avaliação de desempenho para fins de ampliação definitiva de carga horária de trabalho dos professores do grupo ocupacional do magistério da educação básica – MAG. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2015.

_____. Secretaria de Educação Básica. Edital nº002, de 30 de março de 2016. Seleção pública simplificada de provas e títulos para composição de banco de recursos humanos de professores para atender necessidades temporárias das escolas da rede pública estadual de ensino. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2016.

_____. Secretaria de Educação Básica. Secretaria do Planejamento e Gestão. Edital 30, de 19 de julho de 2018. Concurso público de provas e títulos para provimento de cargos efetivos de professor, nível A, com lotação na Secretaria da Educação do estado do Ceará - Seduc. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria Nº 63/87. Cria Comissão para apurar responsabilidade disciplinar de servidores faltosos. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria Nº 122/87. Institui Grupo de Trabalho para detectar acumulações ilícitas de cargos. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria Nº130/87. Cria Grupo de Trabalho para informatizar a Secretaria de Educação. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria Nº 191/87. Dispensa servidores por abandono de cargo. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 192/87. Exclui nomes dos servidores da relação publicada no DOE de 22.07.87. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 210/87. Obriga a afixação em todas as unidades escolares de cartazes com os nomes de professores lotados. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 13/88. Anula exame supletivo no município de Tauá por possíveis irregularidades. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1988.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 33/88. Dispensa servidores temporários. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1988.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 0400, de 12 de abril de 2016. Estabelece normas e procedimentos operacionais para o disciplinamento do afastamento dos integrantes do grupo ocupacional MAG da Educação Básica para participar de programas de pós-graduação. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2016.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 0573, de 17 de maio de 2016. Revoga expressamente, o inciso XII do artigo 2º, os artigos 7º e 8º da Portaria N° 0400/2016-GAB, de 12 de abril de 2016 e a Portaria N° 0336/2016-GAB, de 09 de março de 2016. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2016.

_____. Secretaria de Educação Básica. Portaria N° 1391, de 26 de dezembro de 2018. Estabelece as normas para a lotação de professores nas escolas públicas estaduais para o ano de 2019 e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 2018.

_____. Secretaria de Planejamento e Coordenação. Secretaria da Fazenda. Portaria N° 01/87. Cria Grupo de Trabalho Especial para tratar do refinanciamento e da rolagem da atual dívida do setor público estadual e da obtenção de crédito de custeio para cobertura do déficit corrente. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, 1987.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2014.

DA MATTA, Roberto. O ofício do etnólogo ou como ter *anthropological blues*. In: NUNES, E. de O. (Org.). **A aventura sociológica: objetividade, paixão, improviso e método na pesquisa social**. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!:** a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introdução. A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2006.

DIAS, Alfrancio F. **Relações de gênero no trabalho docente:** um estudo de caso no colégio estadual Atheneu Sergipense. 13/06/2013 243 f. Doutorado em sociologia instituição de ensino: Fundação Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão Biblioteca Depositária: Bicen.

DIETRICH, Pascale; LOISON, Marie; ROUPNEL, Manuella. Articular as abordagens quantitativa e qualitativa. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. (Coleção Sociologia)

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do *Welfare State*. In: **Lua nova**, N.º 24, São Paulo, set. 1991.

EVANGELISTA, Simone Torres. VALENTIM, Igor Vinícius Lima. Remuneração variável de professores: controle, culpa e subjetivação. In: **Educação & Realidade**, v. 38, n. 3, p. 999-1018, 2013.

FARIAS, Maria Isabel Sabino de; IBANEZ, Nohemy Rezende; VIEIRA, Sofia Lerche. **Ceará: experiências na formação de professores**. Brasília: Banco Mundial, 1999.

FIRDION, Jean-Marie. Construir uma amostra. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. (Coleção Sociologia).

FREUND, Julien. **Sociologia de Max Weber**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003. (Capítulo III).

GADREY, Jean. Emprego, produtividade e avaliação de desempenho dos serviços. In: _____. (Org.). **Relação de serviço**. Produção e avaliação. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2001.

GARCIA, Maria Manuela Alves; ANADON, Simone Barreto. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 30, n. 106, p. 63-85, jan./abr., 2009.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Orgs.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2013.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. 1. ed. – Rio de Janeiro : LTC, 2008. (Parte I).

GONDIM, Linda Maria de Pontes. Quando “outros” novos personagens entram em cena: o modelo de gestão da social-democracia cearense. In: **Revista de Administração Pública**, v. 28, n. 3, p. 195-210, 1994.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; SOUZA, Ângelo Ricardo de. A política de fundos em perspectiva histórica: mudanças de concepção da política na transição Fundef e Fundeb. In: **Em Aberto**, Brasília, v. 28, n. 93, p. 45-65, jan./jun., 2015.

HAGUETTE, André. **A luta pelo ensino básico: uma proposta pedagógico-administrativa**. Fortaleza: Edições UFC, 1990.

_____. Os caminhos da municipalização no Ceará: uma avaliação. In: HAGUETTE, André; VIDAL, Eloísa Maia. (Orgs.). **Os caminhos da municipalização do Ceará: uma avaliação**. Fortaleza: UFC – Casa José de Alencar Programa Editorial, 1998.

_____. **A educação no Ceará**. 1. ed. Brasília: UNICEF, MEC/ Fundescola, Banco Mundial/ UNDIMÉ, 1999.

HAGUETTE, André; PESSOA, Márcio Kleber Moraes. **Dez escolas, dois padrões de qualidade**: uma pesquisa em dez escolas públicas de ensino médio do estado do Ceará. Fortaleza, Imprensa Universitária, 2015.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

INSTITUTO Nacional de Estudos e pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2008**. Brasília: Inep, 2009.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2011**. Brasília: Inep, 2012.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2015**. Brasília: Inep, 2016.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica 2017**. Brasília: Inep, 2018.

ISRAËL, Liora. O uso dos arquivos em sociologia. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. (Coleção Sociologia).

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho imaterial**: formas de vida e produção de subjetividade. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LIMA, Licínio C. O paradigma da educação contábil: políticas públicas educativas e perspectivas gerencialistas no ensino superior em Portugal. In: **Revista Brasileira de Educação**, n. 4, p. 43-59, 1997.

LUKIC, Melina de R. S. Extrafiscalidade e regulação da economia: as mudanças tributárias nos governos Lula e Dilma. In: **Sequência**. n. 71, p. 197-220, dez. 2015.

MAIA, Fernanda L. **O paradoxo da intensificação**: uma análise do trabalho dos professores de ensino superior público federal. 15/12/2014 301 f. Doutorado em sociologia instituição de ensino: Universidade Federal do Paraná, Curitiba Biblioteca Depositária: Universidade Federal do Paraná.

MALINOWSKI, Bronislaw. Introdução: objeto, método e alcance desta investigação. In: **Os Argonautas do Pacífico Ocidental**. Trad. Ana Paula Dores, *Ethnologia*, 6-8: p. 17-38, 1997.

MARX, Karl. **O Capital** – Livro I, Capítulo VI (inédito). 1. ed. Tradução: Eduardo Sucupira Filho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **O manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

NASPOLINI, Antenor. A reforma da educação básica no Ceará. In: **Estudos Avançados**. 15 (42), p. 169-86, 2001.

NAUROSKI, Everson A. **Trabalho docente e subjetividade**: a condição dos professores temporários (PSS) no Paraná. 17/10/2014 298 f. Doutorado em sociologia instituição de ensino:

Universidade Federal do Paraná, Curitiba Biblioteca Depositária: Universidade Federal do Paraná.

OECD. **Education at a Glance 2020**: OECD indicators. Paris, 2020. Disponível em: https://static.poder360.com.br/2020/09/EAG_2020_V2.pdf. Acesso em: 04 nov. 2020.

OLIVEIRA, Adriana Dias de. **Autoridade docente no ensino médio**: compassos e descompassos no contexto contemporâneo. 13/03/2015 262 f. Doutorado em ciências sociais instituição de ensino: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo Biblioteca Depositária: Puc/SP.

OLIVEIRA, Dalila A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez., 2004.

OLIVEIRA, Dalila A.; ASSUNÇÃO, Ada Á. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago., 2009.

OLIVEIRA, Francisco de. O momento Lênin. In: **Novos estud. – CEBRAP**. n. 75, São Paulo, jul., 2006.

PAULA, Ana Paula Paes de. Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. In: **Revista de Administração de Empresas**. v. 45, n. 1, p. 36-49, jan./mar., 2005.

PAVAN, Ruth; BACKES, José Licínio. O processo de (des)proletarização do professor da educação básica. In: **Revista Portuguesa de Educação**, n. 29(2), p. 35-58, 2016.

PERIZOT, Isabelle. A pesquisa por questionário. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. (Coleção Sociologia).

PESSOA, Márcio Kleber Moraes. **A crise do sindicalismo e o caso do sindicato APEOC**: uma análise a partir da greve de 2011. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Ciências Sociais e Filosofia, Centro de Humanidades, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2015.

PESSOA, Márcio Kleber Moraes; SANTOS, João Bosco Feitosa dos. Efeitos da *accountability* na educação escolar no Ceará. In: **Tensões Mundiais**, Fortaleza, v. 16, n. 32, p. 105-132, 2020.

PESSOA, Márcio Kleber Moraes; SANTOS, João Bosco Feitosa dos; COSTA, Sylvio de Sousa Gadelha. Capital humano como governmentação: análise da promoção sem titulação 2016 dos professores da rede estadual do Ceará. In: **Labor**, v. 02, n. 18, p. 164-79, 2017.

PESSOA, Márcio Kleber Moraes; SOUSA NETO, Manoel Moreira de. Relação entre metas educacionais e processo ensino-aprendizagem: estudo de caso em uma escola estadual do interior do Ceará. In: **RECEI**, v. 04, n. 12, p. 752-65, out. 2018.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2010.

REZENDE, Flávio da Cunha. O ajuste gerencial e seus limites: a falha sequencial em perspectiva comparada. In: **Rev. Sociol. Polít.** v. 16, n. suplementar, p. 127-43, 2008.

SÁ-SILVA, J.R.; ALMEIDA, C. D. de; GUINDANI, J. F.. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. In: **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, Ano I - Número I, p. 01-15, 2009.

SAFI, Mirna. A dimensão temporal dos fatos sociais: a pesquisa longitudinal. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. (Coleção Sociologia).

SALERNO, Mario Sergio. A seu serviço: interrogações sobre o conceito, os modelos de produção e o trabalho em atividades de serviço. In: _____. (Org.). **Relação de serviço**. Produção e avaliação. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2001.

SCHMIDT, Dagoberto A de T. **Educação superior e o paradigma do consenso**: um estudo de caso. 11/09/2013 241 f. Doutorado em ciências sociais instituição de ensino: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo Biblioteca Depositária: Puc/SP.

SELLTIZ, C.; JAHODA, M.; DEUTSCH, K.; COOK, S. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 2. ed. São Paulo: Herder; Ed. USP, 1967. (Cap. 7 – Coleta de dados: questionários e entrevistas).

SELZ, Marion. O raciocínio estatístico em sociologia. In: PAUGAM, Serge. (Coord.). **A pesquisa sociológica**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015. (Coleção Sociologia).

SOUZA, Aparecida Neri de; LEITE, Marcia de Paula. Condições de trabalho e suas repercussões da saúde dos professores da educação básica no Brasil. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, out./dez., 2011.

SOUZA, S. Z. L. de; OLIVEIRA, R. P. de. Políticas de avaliação da educação e quase mercado no Brasil. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 24, n. 84, p. 873-95, set. 2003.

TARDIF, Maurice. A profissionalização do ensino passados trinta anos: dois passos para a frente, três para trás. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 34, n. 123, p. 551-571, abr./jun., 2013.

TENDLER, Judith. **Bom governo nos trópicos** – Uma visão crítica. Rio de Janeiro: Revan; Brasília: ENAP, 1998.

THURMOND, Veronica A. The point of triangulation. In: **Journal of Nursing Scholarship**, 2001; 33:3, 253-258, 2001.

VASAPOLLO, Luciano. Trabalho atípico e precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

VELHO, Gilberto. Observando o familiar. In: VELHO, G. **Individualismo e cultura**: notas para uma Antropologia da Sociedade Contemporânea. 3. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1994.

_____. O desafio da proximidade. In: VELHO, Gilberto; KUSCHNIR, Karina. (Orgs.). **Pesquisas urbanas**: desafios do trabalho antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

VERAS, Maria Eudes Bezerra. **Estado e financiamento da educação**. 1990. 325f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 1990.

VIEIRA, Sofia Lerche. **História da educação no Ceará**: sobre promessas, fatos e feitos. Fortaleza: Edições Demócrito Rocha, 2002.

_____. **A educação nas Constituições**: Brasil e Ceará. v.1. Fortaleza: Importec, 2007.

VIEIRA, Sofia Lerche; FARIAS, Isabel Maria Sabino de; CAVALCANTE, Maria Marina Dias; NUNES, João Batista Carvalho. **Quem são os professores-alunos que cursam o Magister na UECE?** Fortaleza: UECE, 2001. (Relatório final, versão condensada).

VIEIRA, Sofia Lerche; VIDAL, Eloísa Maia; GALVÃO, Willana Nogueira Medeiros. *Marketing* escolar, tendência emergente na política educacional? Reflexões de um estudo em escolas do Ceará. In: VIEIRA, Sofia Lerche; VIDAL, Eloísa Maia. (Orgs.) **Políticas de ensino médio no Ceará**: escola, juventude e território. Fortaleza : Editora CENPEC, 2016. p. 175-184.

VIZENTINI, Paulo G. F. A política externa brasileira em transição: do desenvolvimentismo ao neoliberalismo. In: MARTINS, Estevão C. de R. (Org.). **Relações internacionais**: visões do Brasil e da América Latina. Brasília: Funag/Ibri, 2003.

WEBER, Max. Burocracia. In: GERTH, Hans Heinrich; WRIGHT MILLS, Charles. (Orgs.). **Max Weber**: Ensaio de sociologia. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

_____. **Metodologia das Ciências Sociais**, parte 1. 2. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1993.

_____. Os três tipos puros de dominação legítima. In: COHN, Gabriel (Org.). **Max Weber**: Sociologia. 7. ed. São Paulo: Ática, 2003.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO A PROFESSORES(AS) TEMPORÁRIOS(AS)

As respostas contam tanto com as opções estruturadas inicialmente, como as categorizadas após a tabulação. Exemplo: a “Questão 16 Em qual(is) a(s) área(s) de conhecimento você atua como docente na rede estadual?” não contava com a opção “Laboratório”. Todavia, essa resposta ocorreu um número significativo de vezes, levando-a se tornar uma categoria independente.

[O questionário contava com estas observações:]

QUESTIONÁRIO EXCLUSIVO PARA PROFESSORES/AS TEMPORÁRIOS/AS DA REDE ESTADUAL DO CEARÁ!

TEMPO MÉDIO DE RESPOSTA: 9 (NOVE) MINUTOS.

Este questionário visa à obtenção de informações sobre sua vida pessoal e profissional como professor/a temporário/a. Você não precisa se identificar, o que garante seu anonimato na pesquisa. Nesse sentido, responda sem preocupações. A intenção é saber o que pensa o conjunto de professores/as da rede estadual, e não sua opinião em particular. Não há respostas certas ou erradas. Desde já, a equipe de pesquisadores/as da UECE agradece sua contribuição.

01. Atua em que tipo de escola?

Regular (EEM), Tempo Integral (EEMTI), Profissionalizante (EEEP), Centro de Educação de Jovens e Adultos (CEJA), Escola indígena, Outros

02. Tipo de contrato temporário:

Professor com Licenciatura Plena, Professor com Bacharelado, Professor 7º semestre (graduando), Professor Pedagogo, Outros

03. Atua profissionalmente onde?

Capital, Interior

04. Idade em 01 de janeiro de 2018:

De 18 a 29 anos, De 30 a 45 anos, De 46 a 60 anos, 61 anos ou mais

05. Sexo:

Feminino, Masculino

06. Estado civil:

Casado/a ou em união estável, Solteiro/a, Divorciado/a ou separado/a, Viúvo/a

07. Tem filho/a?

Não, Sim, um, Sim, dois, Sim, três ou mais

08. Quantas pessoas moram com você?

Zero, Uma, Duas, Três, Quatro, Cinco, Seis, Sete ou mais

09. Cor ou raça:

Branca, Preta, Amarela, Parda, Indígena

10. Religião:
Católica, Protestante/ evangélica, Não tem, Espírita, Outra
11. Curso de graduação:
Matemática, Letras, História, Geografia, Biologia, Educação Física, Pedagogia, Física, Química, Ciências Sociais/ Sociologia, Filosofia, Arte/ Música, Língua estrangeira, Outro
12. Licenciatura?
Não, Sim
13. Tipo de instituição:
Pública, Privada
14. Qual sua situação acadêmica atual?
Cursando graduação, Graduado/a, Cursando especialização (inclui MBA), Especialista (inclui MBA), Cursando mestrado, Mestre/a, Cursando Doutorado, Doutor/a
15. Você realizou/ está realizando quantos cursos de curta duração (até 80 horas) nos últimos 12 meses?
Nenhum, Um, Dois, Três, Quatro, Cinco ou mais
16. Em qual(is) a(s) área(s) de conhecimento você atua como docente na rede estadual?
Linguagens e Códigos, Ciências da Natureza, Ciências Humanas, Matemática, Laboratório, Outra
17. Atualmente, você é regente/ coordenador de algum ambiente extraclasse?
(Multimeios, Laboratório etc.)
Não, Sim
18. Há quantos anos atua como professor(a)? (De qualquer rede)
Até 2 anos, De 3 a 5 anos, De 6 a 8 anos, De 9 a 10 anos, De 11 a 15 anos, De 16 a 20 anos, 21 anos ou mais
19. Há quantos anos atua como professor(a) na rede estadual? (Some intervalos de tempo, se necessário)
Até 2 anos, De 3 a 5 anos, De 6 a 8 anos, De 9 a 10 anos, De 11 a 15 anos, De 16 a 20 anos, 21 anos ou mais
20. Qual sua carga horária SEMANAL contratual como professor(a) temporário(a) da rede estadual?
Até 10h, De 11h a 20h, De 21h a 30h, De 31h a 40h, De 41h a 50h, De 51h a 60h, 61h ou mais
21. Você trabalha em quantas escolas da rede estadual?
Em uma, Em duas, Em três, Em quatro ou mais
22. Você leciona qual(is) tipo(s) de disciplina pela rede estadual?
Curricular, Formação para a Cidadania (Diretor de Turma), Eletiva, Outra

23. Você leciona alguma disciplina curricular para a qual não possui formação em nível de Graduação? (Português, Matemática, História, Arte etc.)
Não, Sim
24. Com que frequência você precisa “acelerar” ou “pular” conteúdos devido aos prazos e às exigências escolares?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca
25. Com que frequência você deixa de realizar atividades com os alunos devido aos prazos e às exigências escolares?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca
26. Com que frequência você pode experimentar novas metodologias de ensino?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca
27. Você realiza trabalho voluntário na escola?
Não, Sim
28. Caso realize trabalho voluntário, que tipo de trabalho?
Aulão preparatório, “ENEM não tira férias”, Substituição de professor faltoso sem compensação, Outro
29. No bimestre passado, você realizou trabalho da escola em casa, levou trabalho para casa?
Não, Sim
30. Caso tenha levado trabalho para casa, que tipo de trabalho da escola você realizou em casa?
Elaboração/ Correção de trabalhos/ prova, Lançamento de notas, Planejamentos, Participação em projeto, Preenchimento de diários de classe, Atividade de Diretor de Turma, Outra
31. Você responde a e-mails, mensagens e/ou ligações da escola em seu horário de folga?
Caso sim, com que frequência média?
Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca; Nunca
32. [Copsoq] Você sente que seu trabalho demanda tanta ENERGIA que ele acaba tendo um efeito negativo na sua vida pessoal?
Sim, muito; Sim, razoavelmente; Sim, pouco; Não, de forma alguma
33. [Copsoq] Você sente que seu trabalho toma tanto de seu TEMPO que ele acaba tendo um efeito negativo na sua vida pessoal?
Sim, muito; Sim, razoavelmente; Sim, pouco; Não, de forma alguma
34. [Copsoq] A sua família e amigos dizem que você trabalha muito?
Sim, muito; Sim, razoavelmente; Sim, pouco; Não, de forma alguma
35. Em relação aos últimos 5 anos, você avalia que o seu trabalho hoje é:
Atuo há menos de 5 anos, Mais intenso, Menos intenso, Igual em intensidade

[O questionário contava com esta observação:]

Intensidade no trabalho:

Intensidade [...] envolve todas as capacidades do trabalhador [...] as do seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização. [...] Em resumo, podemos afirmar que quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado (Sadi DAL ROSSO, Ed. Boitempo, 2008, p 21).

36. [Copsoq] Com que frequência recebe ajuda e apoio dos seus colegas?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

37. [Copsoq] Com que frequência seus colegas estão dispostos a ouvir seus problemas no trabalho?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

38. [Copsoq] Com que frequência seus colegas elogiam o seu trabalho?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

39. [Copsoq] Existe um bom clima de trabalho entre você e os seus colegas?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

40. [Copsoq] Há cooperação entre os colegas de trabalho?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

41. [Copsoq] Você se sente parte de seu grupo de trabalho?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

42. Você considera que existe competição entre você e os seus colegas?
Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

43. [Copsoq] Você foi exposto/a a ameaças de violência no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?
Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca;
Não

44. [Copsoq] Você foi exposto/a a violência física no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?
Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca;
Não

45. [Copsoq] Você foi exposto/a a assédio moral no trabalho nos últimos 12 meses?
Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca; Não

46. Você possui outro emprego ou atividade remunerada, além do de professor da rede estadual de ensino?
Não, Sim

47. Caso possua outro emprego ou atividade remunerada, qual(is) seu(s) outro(s) emprego(s), mesmo que seja um “bico” ou informal?

Professor de educação básica municipal, Professor de educação básica privada, Professor de educação superior, Tutor EaD, Comércio/ Vendas, Outra

48. Qual sua carga horária semanal nesse(s) outro(s) emprego(s)?
Até 20h, De 21h a 40h, De 41h a 60h, Mais de 60h

49. Caso possua outro emprego ou atividade remunerada, você considera seu emprego como professor/a temporário/a na rede estadual sua principal atividade remunerada?
Não, Sim

50. Em relação à segurança, como você se sente dentro da escola?
Muito seguro, Seguro, Razoavelmente seguro, Inseguro, Muito inseguro

51. Em relação à segurança, como você se sente no trajeto até chegar à escola?
Muito seguro, Seguro, Razoavelmente seguro, Inseguro, Muito inseguro

52. Em relação à estrutura e a equipamentos, como você considera sua oferta pela escola em que concentra maior carga horária? (laboratórios, multimeios, sala de vídeo, datashow, computador etc.) [Linha 1]
Ótima, Boa, Regular, Ruim, Péssima

53. Em geral, como você considera a estrutura física da escola em que concentra maior carga horária? (conforto lumínico, de temperatura, sonoro etc.)
Ótima, Boa, Regular, Ruim, Péssima

54. Você necessita alcançar metas estipuladas na escola em que concentra maior carga horária?
Não, Sim

55. Em uma escala de 0 a 10, quanto você sente pressionado a alcançar as taxas de aprovação, reprovação e abandono?
De 0 a 10

56. As notas de seus alunos no Spaece e no ENEM são divulgadas amplamente para a sociedade? (Considere a escola em que concentra maior carga horária)
Não, Sim

57. Marque o grau de influência de avaliações em larga escala como o Spaece e o ENEM em sua atividade como professor.
De 0 a 10

58. A escola em que você concentra maior carga horária divulga resultados dos alunos em outdoors, jornais, rádio ou cartazes etc.? (ENEM, Spaece ou outras avaliações em larga escala)
Não, Sim

59. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Núcleo Gestor]
Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

60. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Pais, mães ou responsáveis]
Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

61. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Secretaria de Educação]
Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

62. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Mídia]
Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

63. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Você mesmo(a)]
Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

64. Você possui plano de saúde privado/ pago? (Unimed, Hapvida, Camed, Amil etc.)
Não, Sim

65. Você considera já ter ficado doente devido à atividade de professor?
Não, Sim

66. Caso considere já ter ficado doente devido à atividade de professor, responda que tipo de doença. (marque quantas opções desejar)
Voz/ cordas vocais; Coluna, perna ou pé; Ombro, braço ou mão; Saúde mental; Outra

67. Você considera estar desenvolvendo alguma doença crônica devido à atividade de professor? (Doença crônica é aquela que persiste por um período maior de 6 meses e que não se resolve em um curto espaço de tempo)
Não, Sim

68. Caso considere estar desenvolvendo alguma doença crônica relacionada à atividade de professor, responda qual tipo de doença. (marque quantas opções desejar)
Voz/ cordas vocais; Coluna, perna ou pé; Ombro, braço ou mão; Saúde mental; Outra

69. Nos últimos 12 meses, você protocolou quantos atestados de até 3 dias em sua(s) escola(s)?
Não protocolei, Um atestado, Dois atestados, Três ou mais atestados

70. Nos últimos 5 anos, você protocolou alguma licença-saúde devido a problema de saúde RELACIONADO à atividade de professor?
Não, Sim

71. Você já precisou mudar a metodologia de suas aulas devido à preocupação com sua saúde ou seu desgaste físico e/ ou mental?
Não, Sim

72. Caso tenha mudado de metodologia, responda qual(is) o(s) motivo da preocupação:
Para preservar voz/ cordas vocais; Para preservar coluna, perna ou pé; Para preservar ombro, braço ou mão; Para preservar saúde mental; Outro

73. Em uma escala de 0 a 10, qual o seu receio de perder esse emprego?
De 0 a 10

74. Em uma escala de 0 a 10, qual a chance de você abandonar o magistério na rede estadual nos próximos dois anos?
De 0 a 10

75. Você já realizou ou pensa em realizar algum concurso visando a se tornar efetivo no magistério estadual?
Não, Sim

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO A PROFESSORES(AS) EFETIVOS(AS)

As respostas contam tanto com as opções estruturadas inicialmente, como as categorizadas após a tabulação. Exemplo: a “Questão 21 Você leciona qual(is) tipo(s) de disciplina pela rede estadual?” não contava com as opções “Redação” e “Atendimento Educacional Especializado”. Todavia, essas respostas ocorreram um número significativo de vezes, levando-as se tornarem categorias independentes.

[O questionário contava com estas observações:]

**QUESTIONÁRIO EXCLUSIVO PARA PROFESSORES/AS EFETIVOS/AS DA REDE
ESTADUAL DO CEARÁ!**

TEMPO MÉDIO DE RESPOSTA: 10 (DEZ) MINUTOS.

Este questionário visa à obtenção de informações sobre sua vida pessoal e profissional como professor/a temporário/a. Você não precisa se identificar, o que garante seu anonimato na pesquisa. Nesse sentido, responda sem preocupações. A intenção é saber o que pensa o conjunto de professores/as da rede estadual, e não sua opinião em particular. Não há respostas certas ou erradas. Desde já, a equipe de pesquisadores/as da UECE agradece sua contribuição.

01. Atua em que tipo de escola?

Regular (EEM), Tempo Integral (EEMTI), Profissionalizante (EEEP), CEJA, Escola indígena,
Outros

02. Atua profissionalmente onde?

Capital, Interior

03. Idade em 01 de janeiro de 2018:

De 18 a 29 anos, De 30 a 45 anos, De 46 a 60 anos, 61 anos ou mais

04. Sexo:

Feminino, Masculino

05. Estado civil:

Casado/a ou em união estável, Solteiro/a, Divorciado/a ou separado/a, Viúvo/a

06. Tem filho/a?

Não; Sim, um; Sim, dois; Sim, três ou mais

07. Quantas pessoas moram com você?

Zero, Uma, Duas, Três, Quatro, Cinco, Seis, Sete ou mais

08. Cor ou raça:

Branca, Preta, Amarela, Parda, Indígena

09. Religião:

Católica, Protestante/ evangélica, Não tem, Espírita, Outra

10. Tipo de contrato efetivo:

Professor/a com Ensino Superior, Professor/a com Nível Médio

11. Curso de graduação:

Matemática, Letras, História, Geografia, Biologia, Educação Física, Pedagogia, Física, Química, Ciências Sociais/ Sociologia, Filosofia, Arte/ Música, Língua estrangeira, Outro

12. Licenciatura?

Não, Sim

13. Tipo de instituição:

Pública, Privada

14. Qual sua situação acadêmica atual?

Ensino Médio completo, Graduado/a, Cursando especialização (inclui MBA), Especialista (inclui MBA), Cursando mestrado, Mestre/a, Cursando Doutorado, Doutor/a

15. Você realizou/ está realizando quantos cursos de curta duração (até 80 horas) nos últimos 12 meses?

Nenhum, Um, Dois, Três, Quatro, Cinco ou mais

16. Em qual(is) a(s) área(s) de conhecimento você atua como docente na rede estadual?

Linguagens e Códigos, Ciências da Natureza, Ciências Humanas, Matemática, Outra

17. Atualmente, você é regente/ coordenador de algum ambiente extraclasse? (Multimeios, Laboratório etc.)

Não, Sim

18. Há quantos anos atua como professor(a)? (De qualquer rede)

Até 2 anos, De 3 a 5 anos, De 6 a 8 anos, De 9 a 10 anos, De 11 a 15 anos, De 16 a 20 anos, 21 anos ou mais

19. Qual sua carga horária SEMANAL como professor/a efetivo/a da rede estadual?

20h, 40h, 60h, Outra

20. Você trabalha em quantas escolas da rede estadual?

Em uma, Em duas, Em três, Em quatro ou mais

21. Você leciona qual(is) tipo(s) de disciplina pela rede estadual?

Curricular, Formação para a Cidadania (Diretor de Turma), Eletiva, Redação, Laboratório educacional, Outra, Atendimento Educacional Especializado

22. Você leciona alguma disciplina curricular para a qual não possui formação em nível de Graduação? (Português, Matemática, História, Arte etc.)

Não, Sim

23. Com que frequência você precisa “acelerar” ou “pular” conteúdos devido aos prazos e às exigências escolares?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

24. Com que frequência você deixa de realizar atividades com os alunos devido aos prazos e às exigências escolares?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

25. Com que frequência você pode experimentar novas metodologias de ensino?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

26. Você realiza trabalho voluntário na escola?

Não, Sim

27. Caso realize trabalho voluntário, que tipo de trabalho?

Aulão preparatório, “ENEM não tira férias”, Substituição de professor faltoso sem compensação, Eventos artístico-culturais, Outro

28. No bimestre passado, você realizou trabalho da escola em casa, levou trabalho para casa?

Não, Sim

29. Caso tenha levado trabalho para casa, que tipo de trabalho da escola você realizou em casa?

Elaboração/ Correção de trabalhos/ prova, Lançamento de notas, Planejamentos, Participação em projeto, Preenchimento de diários de classe, Atividade de Diretor de Turma, Outra

30. Você responde a e-mails, mensagens e/ou ligações da escola em seu horário de folga?

Caso sim, com que frequência média?

Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca;

Nunca

31. [Copsoq] Você sente que seu trabalho demanda tanta ENERGIA que ele acaba tendo um efeito negativo na sua vida pessoal?

Sim, muito; Sim, razoavelmente; Sim, pouco; Não, de forma alguma

32. [Copsoq] Você sente que seu trabalho toma tanto de seu TEMPO que ele acaba tendo um efeito negativo na sua vida pessoal?

Sim, muito; Sim, razoavelmente; Sim, pouco; Não, de forma alguma

33. [Copsoq] A sua família e amigos dizem que você trabalha muito?

Sim, muito; Sim, razoavelmente; Sim, pouco; Não, de forma alguma

34. Em relação aos últimos 5 anos, você avalia que o seu trabalho hoje é:

Atuo há menos de 5 anos, Mais intenso, Menos intenso, Igual em intensidade

[O questionário contava com esta observação:]

Intensidade no trabalho:

Intensidade [...] envolve todas as capacidades do trabalhador [...] as do seu corpo, a acuidade de sua mente, a afetividade despendida ou os saberes adquiridos através do tempo ou transmitidos pelo processo de socialização. [...] Em resumo, podemos afirmar que quanto maior é a intensidade, mais trabalho é produzido no mesmo período de tempo considerado (Sadi DAL ROSSO, Ed. Boitempo, 2008, p 21).

35. [Copsoq] Com que frequência recebe ajuda e apoio dos seus colegas?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

36. [Copsoq] Com que frequência seus colegas estão dispostos a ouvir seus problemas no trabalho?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

37. [Copsoq] Com que frequência seus colegas elogiam o seu trabalho?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

38. [Copsoq] Existe um bom clima de trabalho entre você e os seus colegas?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

39. [Copsoq] Há cooperação entre os colegas de trabalho?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

40. [Copsoq] Você se sente parte de seu grupo de trabalho?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

41. Você considera que existe competição entre você e os seus colegas?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

42. [Copsoq] Você foi exposto/a a ameaças de violência no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?

Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca;

Não

43. [Copsoq] Você foi exposto/a a violência física no seu local de trabalho nos últimos 12 meses?

Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca; Não

44. [Copsoq] Você foi exposto/a a assédio moral no trabalho nos últimos 12 meses?

Sim, diariamente; Sim, semanalmente; Sim, mensalmente; Sim, mas quase nunca; Não

45. Você possui outro emprego ou atividade remunerada, além do de professor da rede estadual de ensino?

Não, Sim

46. Caso possua outro emprego ou atividade remunerada, qual(is) seu(s) outro(s) emprego(s), mesmo que seja um “bico” ou informal?

Professor de educação básica municipal, Professor de educação básica privada, Professor de educação superior, Tutor EaD, Comércio/ Vendas, Outra

47. Em relação à segurança, como você se sente dentro da escola?

Muito seguro, Seguro, Razoavelmente seguro, Inseguro, Muito inseguro

48. Em relação à segurança, como você se sente no trajeto até chegar à escola?

Muito seguro, Seguro, Razoavelmente seguro, Inseguro, Muito inseguro

49. Em relação à estrutura e a equipamentos, como você considera sua oferta pela escola em que concentra maior carga horária? (laboratórios, multimeios, sala de vídeo, datashow, computador etc.) [Linha 1]

Ótima, Boa, Regular, Ruim, Péssima

50. Em geral, como você considera a estrutura física da escola em que concentra maior carga horária? (conforto lumínico, de temperatura, sonoro etc.)

Ótima, Boa, Regular, Ruim, Péssima

51. Você necessita alcançar metas estipuladas na escola em que concentra maior carga horária?

Não, Sim

52. Em uma escala de 0 a 10, quanto você sente pressionado a alcançar as taxas de aprovação, reprovação e abandono?

De 0 a 10

53. As notas de seus alunos no Spaece e no ENEM são divulgadas amplamente para a sociedade? (Considere a escola em que concentra maior carga horária)

Não, Sim

54. Marque o grau de influência de avaliações em larga escala como o Spaece e o ENEM em sua atividade como professor.

De 0 a 10

55. A escola em que você concentra maior carga horária divulga resultados dos alunos em outdoors, jornais, rádio ou cartazes etc.? (ENEM, Spaece ou outras avaliações em larga escala)

Não, Sim

56. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Núcleo Gestor]

Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

57. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Pais, mães ou responsáveis]

Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

58. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Secretaria de Educação]

Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

59. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Mídia]

Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

60. Marque a opção que melhor se adequa à frequência de exigência de cada segmento em relação aos resultados de sua atividade. [Você mesmo(a)]

Sempre exige, Quase sempre exige, Exige regularmente, Quase nunca exige, Nunca exige

61. Em uma escala de 0 a 10, quanto você considera que seus direitos relacionados ao trabalho como professor efetivo estão (ou podem ficar) ameaçados, isto é, que correm o risco de ser limitados ou extintos? (aposentadoria, licenças, acesso a saúde, afastamento, férias etc.)

De 0 a 10

62. Como você considera a situação de seus direitos relacionados ao trabalho durante o tempo em que é professor efetivo? (aposentadoria, licenças, acesso a saúde, afastamento, férias etc.)

Aumentaram, Diminuíram, Não houve alterações, Não sei

63. Há algum serviço do ISSEC na sua cidade ou em município vizinho, de fácil acesso?

Não, Sim

64. Quando você necessita de algum serviço de saúde, com que frequência utiliza o do Instituto de Saúde do Servidor do Estado do Ceará (ISSEC)?

Sempre, Quase sempre, Às vezes, Quase nunca, Nunca

65. Caso já tenha utilizado, como você avalia o serviço do ISSEC? (Caso nunca tenha utilizado, deixar em branco)

Ótimo, Bom, Regular, Ruim, Péssimo

66. Você possui plano de saúde privado/ pago? ((Desconsiderar o ISSEC. Considerar planos como Unimed, Hapvida etc. Desconsideramos o ISSEC porque seu novo formato ainda está em implementação)

Não, Sim

67. Você considera já ter ficado doente devido à atividade de professor?

Não, Sim

68. Caso considere já ter ficado doente devido à atividade de professor, responda que tipo de doença. (marque quantas opções desejar)

Voz/ cordas vocais; Coluna, perna ou pé; Ombro, braço ou mão; Saúde mental; Outra

69. Você considera estar desenvolvendo alguma doença crônica devido à atividade de professor? (Doença crônica é aquela que persiste por um período maior de 6 meses e que não se resolve em um curto espaço de tempo)

Não, Sim

70. Caso considere estar desenvolvendo alguma doença crônica relacionada à atividade de professor, responda qual tipo de doença. (marque quantas opções desejar)

Voz/ cordas vocais; Coluna, perna ou pé; Ombro, braço ou mão; Saúde mental; Outra

71. Nos últimos 12 meses, você protocolou quantos atestados de até 3 dias em sua(s) escola(s)?

Não protocolei, Um atestado, Dois atestados, Três ou mais atestados

72. Nos últimos 5 anos, você protocolou alguma licença-saúde devido a problema de saúde RELACIONADO à atividade de professor?

Não, Sim

73. Você já precisou mudar a metodologia de suas aulas devido à preocupação com sua saúde ou seu desgaste físico e/ ou mental?

Não, Sim

74. Caso tenha mudado de metodologia, responda qual(is) o(s) motivo da preocupação:
Para preservar voz/ cordas vocais; Para preservar coluna, perna ou pé; Para preservar ombro, braço ou mão; Para preservar saúde mental; Outro

75. Durante o tempo em que você é professor(a) efetivo(a) dessa rede, você já tentou outros concursos ou seleções para setor público ou privado?

Não, Sim

76. Quantos concursos ou seleções você tentou nos últimos 12 meses?

Nenhum, Um, Dois, Três, Quatro ou mais

77. Qual sua intenção ao tentar outros concursos ou seleções?

Abandonar o magistério estadual, Conciliar com o magistério estadual, Outro

78. Você trocaria esse emprego estável de professor da rede estadual por um emprego não-estável (regido pela CLT, contrato etc.) que lhe oferecesse melhores condições salariais e/ou de trabalho?

Não, Sim

79. Você respondeu que, sim, trocaria de emprego. Marque abaixo o PRINCIPAL motivo que lhe levaria a fazer essa mudança:

Salário, Condições de trabalho, Saúde / receio de adquirir doenças, Violência/ Segurança, Status da profissão, Outro

80. Você respondeu que não trocaria de emprego. Marque abaixo o PRINCIPAL motivo que lhe levaria a permanecer na profissão:

Salário, Plano de carreira, Estabilidade, Status da profissão, Vocação, Outro

81. Em uma escala de 0 a 10, qual o seu receio de perder esse emprego?

De 0 a 10

82. Em uma escala de 0 a 10, qual a chance de você abandonar o magistério na rede estadual nos próximos dois anos?

De 0 a 10

**ANEXO A – OFÍCIO CIRCULAR Nº 145/2018 – CODEA DEFERINDO A
REALIZAÇÃO DE PESQUISA NAS ESCOLAS ESTADUAIS DO CEARÁ**



GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ

Secretaria da Educação

Coordenadoria de Desenvolvimento da Escola e da Aprendizagem – CODEA

OF. CIRCULAR Nº 145/2018 – CODEA

Fortaleza, 27 de setembro de 2018

Ilmº(a) Sr(a)
Coordenador(a) da CREDE/SEFOR

Senhor(a) Coordenador(a),

Ao cumprimentá-los, cordialmente, comunicamos a V. Sa. que o Sr. **Márcio Kleber Moraes Pessoa**, aluno regularmente matriculado, sob o nº 105.017, no curso de Doutorado em Sociologia na Universidade Estadual do Ceará (UECE), solicitou autorização para realizar pesquisa acadêmica na rede de ensino do Estado do Ceará.

Diante do exposto, informamos que a solicitação foi deferida por esta Secretaria e orientamos que, no ato da realização da pesquisa, o requerente apresente a carta de apresentação da Instituição, conforme protocolo de procedimentos acadêmicos.

Atenciosamente,

Ideigiane Terceiro Nobre
Coordenadora – Gestão Pedagógica

ABEXO B – ÚLTIMA PÁGINA DO PARECER N° 2.999.845 DO COMIÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP) DA UECE



Continuação do Parecer: 2.999.845

Recomendações:

Recomenda-se após conclusão da pesquisa o envio do relatório final ao CEP.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Considera-se o projeto APROVADO.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_PROJETO_1114146.pdf	28/09/2018 13:35:50		Aceito
Outros	Carta_de_anuencia_Seduc_Marcio_K_M_Pessoa.pdf	28/09/2018 13:35:15	MARCIO KLEBER MORAIS PESSOA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Marcio_K_M_Pessoa1.pdf	08/06/2018 10:59:20	MARCIO KLEBER MORAIS PESSOA	Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	Recurso_Marcio_K_M_Pessoa.pdf	08/06/2018 10:59:00	MARCIO KLEBER MORAIS PESSOA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Marcio_K_M_Pessoa.pdf	16/04/2018 23:03:57	MARCIO KLEBER MORAIS PESSOA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto_Marcio_Kleber_Morais_Pessoa.pdf	16/04/2018 22:59:20	MARCIO KLEBER MORAIS PESSOA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FORTALEZA, 05 de Novembro de 2018

Assinado por:
ISAAC NETO GOES DA SILVA
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Silas Munguba, 1700
Bairro: Itaperi CEP: 60.714-903
UF: CE Município: FORTALEZA
Telefone: (85)3101-9890 Fax: (85)3101-9906 E-mail: cep@uece.br

**ANEXO C – DELIBERAÇÃO DO COMITÊ GESTOR DE ACESSO À
INFORMAÇÃO (CGAI) SOBRE DEMANDA DO PESQUISADOR**



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
*Controladoria e Ouvidoria Geral
do Estado*

**COMITÊ GESTOR DE ACESSO À INFORMAÇÃO – CGAI
DELIBERAÇÃO DE RECURSO**

NOME DO REQUERENTE: Márcio Kleber Morais Pessoa

NÚMERO DO RECURSO: 47 e 48

PROTOCOLO: nº. 5025641 e 5025639

DATAS DOS PEDIDOS: 28/08/2018 e 29/08/2018

MOTIVOS DOS RECURSOS: Insatisfação com resposta do Comitê Setorial de Acesso à Informação da Seduc.

DELIBERAÇÃO DO COMITÊ GESTOR DE ACESSO À INFORMAÇÃO:

O Comitê Gestor de Acesso à informação (CGAI), no uso das atribuições que lhe confere o art. 6º da Lei Estadual nº15.175, de 28 de junho de 2012, por ocasião da 20ª Reunião ordinária, realizada em 10 de outubro de 2018, e considerando o preenchimento dos requisitos de admissibilidade requeridos pelos art. 18 e 19 do Decreto Estadual nº31.239 de 25 de junho de 2013, **recebe os 47º e 48º Recursos Interpostos por Marcio Kleber Morais Pessoa** em detrimento das respostas oferecidas pelo Comitê Setorial de Acesso à Informação da Secretaria da Educação (CSAI/SEDUC). A apreciação conjunta dos dois requerimentos recursais se deve ao fato de os dois apresentarem o mesmo conteúdo.

Considerando os motivos apresentados na análise técnica do Grupo Técnico de Apoio ao CGAI (GTA), este CGAI **delibera, por unanimidade**, pela procedência do pedido recursal nos seguintes termos:

- 1) O CSAI da Seduc forneça a informação solicitada pelo cidadão, bem como pedir que desconsidere a necessidade de envio de ofício àquela Secretaria, conforme orientado na resposta à solicitação original, considerando não existir amparo na Lei Estadual de Acesso à Informação nº15.175/12.
- 2) Que a Célula de Acesso à Informação da Coordenadoria de Fomento ao Controle Social da CGE, providencie uma reunião no sentido de afastar eventuais dúvidas



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
*Controladoria e Ouvidoria Geral
do Estado*

daquela setorial quanto ao tratamento adequado a ser dispensado no atendimento das solicitações de informações de Transparência ativa e Passiva;

- 3) Tendo em vista a duplicidade de solicitação de informação e de recurso, que a Coordenadoria de Fomento ao Controle Social providencie a invalidação do protocolo mais recente (5025641) no Sistema Ceará Transparente.

Estiveram presentes à deliberação os seguintes membros/suplentes do CGAI:

- O Sr. Flávio Juca, Coordenador do CGAI;
- A Sra. Carmen Sílvia de Castro Cavalcante, membro titular do GABGOV;
- O Sr. Francisco José Moura Cavalcante, membro suplente da CASA CIVIL;
- O Sr. José Rubson Augusto Mendes, membro titular da SEPLAG;
- A Sra. Márcia Maria Ximenes Mendes, membro suplente da SEFAZ.
- Cel. Ricardo Almeida Porto, membro titular da Casa Militar.

**COMITÊ GESTOR DE ACESSO À INFORMAÇÃO DO PODER EXECUTIVO
ESTADUAL, em Fortaleza 10 de outubro de 2018.**

Flávio Juca

Coordenador do Comitê Gestor de Acesso à Informação