UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação

Precarização do trabalho docente: a contratualização de professoras e professores temporários na rede pública municipal de Pelotas/RS

João Henrique Figueredo de Oliveira

Pelotas, 2020

João Henrique Figueredo de Oliveira

Precarização do trabalho docente: a contratualização de professoras e professores temporários na rede pública municipal de Pelotas/RS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Pelotas, linha Currículo, Profissionalização e Trabalho Docente, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador: Prof. Dr. Mauro Augusto Burkert Del Pino

Pelotas, 2020

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

O48p Oliveira, João Henrique Figueredo de
Precarização do trabalho docente : a contratualização de professoras e professores temporários na rede pública municipal de Pelotas/RS / João Henrique Figueredo de Oliveira ; Mauro Augusto Burkert Del Pino, orientador. - Pelotas, 2020.
187 f.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, 2020.

1. Trabalho docente. 2. Precarização do trabalho. 3. Professor temporário. 4. Profissão docente. 5. Gerencialismo. I. Del Pino, Mauro Augusto Burkert, orient. II. Título.

CDD: 370

Elaborada por Leda Lopes CRB: 10/2064

Agradecimentos

Primeiramente agradeço a Deus por minha vida, família e amigos.

Aos meus pais, Divane Figueredo de Oliveira e João Antônio de Sousa Oliveira e aos meus irmãos, Anderson de Oliveira Freire, Alisson de Oliveira Freire e Felipe Figueredo de Oliveira que me apoiaram das mais diversas formas para que eu chegasse até este momento.

A minha companheira, namorada, amiga e parceira de todas as horas Francine Zaiosc Simmi.

A Universidade Federal de Pelotas, pelas diversas oportunidades dentro e fora da instituição.

Ao Professor Dr. Mauro Augusto B. Del Pino, meu orientador, pela oportunidade e apoio nesta caminhada acadêmico-cientifica. À banca professor Dr. Álvaro Hypolito, professora Drª. Eugênia Antunes e Professora Drª. Iana Lima por dedicarem tempo para qualificar este trabalho.

Às amigas e o amigo do grupo de orientação Fernanda Mesenburg, João Hirdes e Giovanna Allegretti que fizeram das aulas e das reuniões de discussão momentos mais leves e prazerosos.

Aos Amigos e as amigas do Hospício da Iza: Vitor Wiedergrün, Carolina Follmer, Cesar Boletti, Abilhete (vulgo Abílio Neto), Rafael Donassolo, Paulo de Tarso, Edmilson (vulgo Edson Frozza), Meslisquente (Vulgo Vinicio Santos), Caio Maurício, Helena Matias, Alessandra Aguiar que sempre estiveram presentes na caminhada e na loucura da vida.

Aos amigos e amigas da Primeira Igreja Batista de Pelotas Ani Camila (Revisora deste trabalho), Sandro Pereira, Aminadabe Pires, Michelle Pires, Naum Gomes, Eliezer Martins, Adara Guimarães, Leandro Dias, Luiza Dias, Anderson Dias, Esther Dias e outros que passaram por lá e de alguma forma me ajudaram nesta jornada.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

Temos de confessar que nosso trabalhador sai do processo de produção de maneira diferente daquela em que nele entrou. No mercado, encontramo-lo como possuidor da mercadoria chamada força de trabalho, em face de outros possuidores de mercadorias; vendedor, em face de outros vendedores. O contrato pelo qual vendeu sua força de trabalho ao capitalista demonstra, por assim, preto no branco, que ele dispõe livremente de si mesmo. Concluído o negócio, descobre-se que ele não é nenhum agente livre, que o tempo em que está livre para vender sua força de trabalho é o tempo em que é forçado a vendê-la e que seu vampiro não o solta "enquanto houver um músculo, um nervo, uma gota de sangue a explorar". Para proteger-se contra "a serpe de seus tormentos", têm os trabalhadores de se unir e, como classe, compelir a que se promulgue uma lei que seja uma barreira social intransponível, capaz de impedi-los definitivamente de venderem a si mesmos e à sua descendência ao capital, mediante livre acordo que os condena à morte e à escravatura. O pomposo catálogo dos direitos inalienáveis do homem será, assim, substituído pela modesta Magna Carta que limita legalmente a jornada de trabalho e estabelece claramente, por fim, "quando termina o tempo que o trabalhador vende e quando começa o tempo que lhe pertence". Que transformação! (Marx, 2014, p. 345 - 346).

Resumo

Oliveira, João Henrique Figueredo de. **Precarização do trabalho docente**: a contratualização de professoras e professores temporários na rede pública municipal de Pelotas/RS. 187 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2020.

O trabalho docente tem passado por diversas alterações, sendo elas produto da nova organização do capitalismo, o neoliberalismo. A precarização da profissão docente é sentida de diferentes maneiras. Entre elas destaca-se o regime da contratualização temporária de profissionais que mesmo tendo a formação acadêmica para assumir o magistério enfrentam situações mais degradantes em comparação aos seus colegas que são professoras e professores efetivos. Os profissionais temporários não têm uma série de direitos trabalhistas e constantemente convivem com a incerteza da continuidade profissional. Sendo assim, a presente dissertação tem como objetivo geral analisar como os contratos temporários precarizam o trabalho docente na rede pública municipal de Pelotas/RS. Para alcançar este objetivo o trabalho foi organizado em duas abordagens metodológicas uma quantitativa e outra qualitativa. A abordagem quantitativa parte dos dados das professoras e dos professores temporários contratados nos últimos sete anos. As informações foram fornecidas pela Secretaria Municipal de Educação e Desporto do município de Pelotas. Já a parte qualitativa foi realizada em dois momentos. Primeiro mediante um questionário fechado direcionado para todos os docentes temporários da rede. E no segundo momento foi feita uma entrevista aberta com seis professoras temporárias de rede de ensino pública de Pelotas. Para o exame dos dados foi realizado a análise de conteúdo. Como resultado, foi observado que nos últimos sete anos foram contratados 556 professores e professoras temporários no município de Pelotas. Dentre estes, 298 ainda estarão ativos até o início do ano de 2020. Todos estes profissionais trabalham em uma infraestrutura precária, de forma intensificada, com vencimentos menores e com parte dos direitos negados em comparação com os colegas efetivos. Além disso, o trabalho destes profissionais passa por uma constante regulação por parte da secretaria e uma permanente incerteza na continuidade no trabalho. Tudo indica que a presença das professoras e dos professores temporários no município de Pelotas significa para os cofres públicos uma redução nos investimentos. Simultaneamente, demonstra o desinteresse da administração pública pela educação mediante a precarização do trabalho docente.

Palavras-chaves: trabalho docente; precarização do trabalho; professor temporário; profissão docente; gerencialismo.

Abstract

Oliveira, João Henrique Figueredo de. **Precariousness of the teaching work**: the contractualization of temporary teachers in the municipal public system of Pelotas/RS. 187 p. Dissertation (Masters in Education) – Post-Graduate program in Education, Faculty of Education, Federal University of Pelotas, Pelotas, 2020.

Teaching work has undergone several changes, being the product of the new organization of capitalism, neoliberalism. The precariousness of the teaching profession is felt in different ways. Among them is the figure of temporary teachers, professionals who, even having the academic background to assume the teaching profession, face more degrading situations compared to their colleagues who are effective teachers. Temporary professionals do not have a series of labor rights and constantly live with the uncertainty of professional continuity. Thus, the present dissertation aims to analyze how temporary contracts precarious teaching work in the municipal public network of the city of Pelotas/RS. To achieve this objective, the work was organized in two methodological approaches, a quantitative and a qualitative way. The quantitative approach is based on data from the temporary teachers hired in the last seven years. The information was provided by the Municipal Secretariat of Education and Sport of Pelotas. The qualitative part was performed in two moments. First through a closed questionnaire directed to all temporary teachers of the network. And in the second moment, an open interview was held with six temporary teachers from Pelotas public school system. For data examination, content analysis was performed. As a result, it was observed that in the last seven years 556 temporary teachers were hired in the city of Pelotas. Of these, 298 will still be active by the beginning of 2020. All of these professionals work on an intensely precarious infrastructure, with lower salaries and part of their rights denied compared to their effective colleagues. In addition, the work of these professionals goes through a constant regulation by the secretary and a permanent uncertainty in the continuity of the work. Everything indicates that the presence of teachers and temporary teachers in the municipality of Pelotas means a reduction in investments for public coffers. At the same time, it demonstrates the public administration's lack of interest in education through the precariousness of teaching work.

Keywords: Teaching work; precarious work; temporary teacher; teaching profession; managerialism.

Lista de abreviações

ANPED - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação.

BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações.

BNCC - Base Nacional Comum Curricular

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

EsP - Escola sem Partido

EUA - Estados Unidos da América

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES - Instituições de Ensino Superior

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

ONGs - Organizações Não-Governamentais

PCN - Parâmetros Curriculares Nacionais

PGM - Procuradoria-Geral do Município

PNE - Plano Nacional de Educação

PPG - Programa de Pós-Graduação

REE-SP - Rede de Ensino de Educação básica do Estado de São Paulo

SciELO - *Scientific Electronic Library Online*

SFE-SP - Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo

SGAF - Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira

SIOPE - Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação

SMED - Secretaria Municipal de Educação e Desporto

STF - Supremo Tribunal Federal

TCU - Tribunal de Contas da União

UNICEF - *United Nations Children's Fund*

Lista de Figuras

Figura 1 – Número de professoras e professores temporários contratados por ano em uma série temporal de 2012 a 2018 93
Figura 2 – Gênero dos docentes temporários contratados na rede municipal de Pelotas durante os anos de 2012 a 2018. 94
Figura 3 – Número de professoras e professores temporários contratados entre os anos de 2012 a 2018 em relação a idade 95
Figura 4 – Porcentagem de professoras e professores temporários em relação à função de trabalho. 96
Figura 5 – Situação profissional dos 556 professores e professoras contratados no período de 2012 a 2018 96
Figura 6 – Porcentagem de professoras e professores temporários por número de contratos assinados durante os anos de 2012 e 2018 97
Figura 7 – Formação dos professores e professoras temporários no município de Pelotas nos anos de 2012 a 2018. 98
Figura 8 – Professoras e professores temporários contratados por escola na série temporal de 2012 a 2018. 99
Figura 9 – Professoras e professores ativos até o final de 2019 em caráter temporário por função. 100
Figura 10 – Professoras e professores com o contrato ativo por escola na rede municipal. 101
Figura 11 – Nível de formação de professoras e professores ativos em Pelotas. 102
Figura 12 – Formação inicial do professor e das professoras temporárias de Pelotas 104
Figura 13 – Instituições de formação dos professores e professoras temporárias de Pelotas 104
Figura 14 – Tempo em que os docentes trabalham no município de Pelotas como efetivos e temporários.. 105
Figura 15 – Carga horária dos professores e professoras contratados em Pelotas. 106
Figura 16 – Vencimento dos professores e professoras temporários em Pelotas. 106

Lista de tabelas

Tabela 1 - Número de trabalhos encontrados por descritor em cada base de dados utilizada. 22
Tabela 2 - Número de trabalhos selecionados por descritor em cada base de dado. 23
Tabela 3 - Dados dos trabalhos que estudam a temática do professor e da professora temporária 24
Tabela 4 - Descrição do vencimento do docente temporário no município de Pelotas 88
Tabela 5 – Relação do total de professores (Efetivos, contratados e CLT), total de docentes contratados e o quanto eles representam no quadro do magistério da escola 102
Tabela 6 - Dados concatenados da Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira de Pelotas 139

Sumário

1 Introdução 11
2 Estado do conhecimento 18
3 Metodologia 32
3.1 O município de Pelotas 32
3.2 Coleta de dados 33
3.3 Análise de dados 37
4 Trabalho e profissionalização docente 40
4.1 O trabalho do garçom 45
4.2 A docência 50
4.3 A docência e sua profissionalização 52
5 Precarização do trabalho docente 58
5.1 Infraestrutura 61
5.2 Salário 64
5.3 Formação de professoras e de professores 66
5.4 Intensificação do trabalho 75
5.5 Gerencialismo e regulação do trabalho docente 80
6 Contrato de trabalho e a realidade dos professores e professoras temporárias do município de Pelotas 86
6.1 O contrato temporário e suas disposições legais 86
6.2 A caracterização das professoras e dos professores temporários de Pelotas 92
6.3 Professoras e professores temporários nas escolas 103
6.4 A visão das professoras temporárias sobre o contrato 109
7 Considerações finais 124
Referências bibliográficas 128
Apêndices 138
Anexos 183

1 Introdução

> Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com a sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais do seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos –, a fim de apropria-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana (MARX, 2014, p. 211).

Marx (2014) define o trabalho como a ação de modificação da natureza para produzir algo útil para si. Por essência, o trabalho é inerente ao ser humano. No início do sistema de produção capitalista, o trabalho se torna uma das mercadorias mais valiosas, pois ela era a única capaz de imprimir valor em qualquer outra mercadoria. Assim, homens e mulheres desprovidos de quaisquer outros meios de produção ou mesmo recurso para sobreviver, se veem obrigados a vender a sua única mercadoria, ou seja, a força de trabalho.

Ao longo do tempo, homens e mulheres lutaram para evitar que suas vidas fossem ceifadas pelas mãos do Capital. Esta luta perdura até hoje, na qual o trabalhador luta pela sua sobrevivência através do seu trabalho e o capitalista luta pela constante extração da mais-valia. O sistema de produção capitalista também sofreu algumas alterações por conta da luta de classes, bem como pelo avanço histórico, social, ambiental, moral e ético. Assim, novas formas de trabalho surgiram e, com isso, modificações na forma de apropriação da mais-valia.

Deste modo, o trabalho nos últimos anos tem passado por diversas alterações. Algumas destas mudanças podem ser compreendidas como modos de precarização do trabalho. Segundo Fernandes e Helal (2010), a precarização do trabalho emerge com o “surgimento de novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais no capitalismo”. Os mesmos autores complementam:

> A precarização do trabalho no Brasil tem sido analisada, buscando destacar as alterações no mercado de trabalho – crescimento da informalidade, de formas flexíveis de contratação, e do desemprego em determinados setores e ocupações – e suas implicações para o indivíduo (FERNANDES; HELAL, 2010, p.1).

Hoje, tal realidade está nas escolas e tem afetado diretamente a profissão docente. O trabalho dos professores e das professoras[1] tem ficado cada vez mais extenuante e degradante. O termo precarização do trabalho cria raízes no campo da educação e passa a ser utilizado nas pesquisas brasileiras a partir de 2002. Nestes últimos anos, o termo agrupou diferentes significados. Marin (2010, p. 1 – 2) coliga os diferentes significados em duas categorias:

> A grupando-se esses modos de referência, foi possível compor pelo menos dois blocos de compreensão da expressão completa, o que a torna polissêmica: a) significados caracterizadores e b) consequências de sua existência. a) Nas caracterizações da precarização do trabalho docente, foram obtidas as seguintes vinculações: quando se refere às mudanças do trabalho, encontra-se flexibilização; intensificação; desemprego; desprofissionalização; degradação; sobrecarga; cobranças; fragilização; desvalorização; competitividade; condições de trabalho e de pesquisa; perda de autonomia; novas categorias de trabalhadores, sobretudo os temporários; ausência de apoio à qualificação; e, ainda, algumas especificações da esfera pedagógica, tais como valorização do saber da experiência em detrimento do pedagógico; ação docente pouco sólida em termos de conhecimento; envolvimento dos professores em trabalhos burocráticos. b) No que tange às consequências da existência dessas modificações, verificam-se referências a: desgaste; cansaço excessivo; sofrimento; desistência; resistência; adoecimento; isolamento; sentimentos e conflitos nas relações com alunos, pares e gestores; desorganização dos trabalhadores; perda de controle sobre o próprio trabalho; constrangimentos.

Assim, nas escolas da rede pública é possível vivenciar diversas realidades que os professores e as professoras têm que passar na carreira docente. Nota-se que muitas destas vivências não são positivas. Efetivamente, uma das realidades negativas é a contratação temporária de docentes, pois é uma das formas de precarização da profissão.

Os profissionais temporários passam por diversas perturbações a mais em comparação com os efetivos: a começar pela incerteza de permanência na sua profissão após o término do contrato e, concomitantemente, durante o período de trabalho. Além disso, os profissionais contratados não recebem o mesmo salário, bem como, os mesmos benefícios trabalhistas em comparação com o profissional efetivo (OLIVEIRA, 2004). Frequentemente, estes profissionais possuem carga horária excessiva de trabalho e são prejudicados pela retirada do tempo de preparo de atividade, que é um direito dos professores

[1] Devido à divisão sócio sexual desigual e diferenciada que ocorre no magistério, neste trabalho, buscaremos sempre contemplar a dimensão do gênero, como professores e professoras.

e das professoras (HYPOLITO, 2011; OLIVEIRA, 2008; SEKI et al., 2017). Evidentemente que a dinâmica do viver como professor ou como professora no regime de contrato temporário é muito conturbada. Esta realidade pouco discutida e vivida por muitos profissionais tem que ser estudada, isso porque, pouco se sabe sobre os impactos desta realidade na educação pública e no trabalho docente.

Segundo Marin (2010), decorrente da expansão do neoliberalismo na década de 1990, ocorreu a precarização do trabalho docente junto com a precarização do trabalho genérico (outras profissões). Com as modificações nos direitos trabalhistas, tais como a alteração na jornada de trabalho e a redução salarial, o trabalho foi sendo precarizado (FERNANDES; HELAL, 2010). Desta forma, estas modificações afetaram diretamente os trabalhadores, sendo que tudo isso teve um único benificiário: o capital.

Com o passar do tempo, o neoliberalismo mudou de roupagem e, atualmente, conta com uma configuração diferente, aparentando ser mais democrático mediante um discurso de melhorias para a população. Entretanto, esta mudança só ocorre no discurso, pois seu objetivo continua o crescimento do mercado. Toda esta nova caracterização pode ser conhecida como gerencialismo que, em linhas gerais, tem o objetivo de tornar a administração pública mais eficiente aos desejos do mercado. Segundo Ball (2005), o gerencialismo consiste em uma estrutura central da reforma política e de reconstrução da cultura do setor público nos países do norte. Segundo o fundamento gerencialista, a escola e os profissionais que atuam nela deverão estar associados à lógica mercadológica em todos os aspectos, desde a gestão, o currículo e as práticas escolares (HYPOLITO, 2011). Como resultado, a professora e o professor sofrem um processo de desconstrução da sua profissão.

Ao que tudo indica, outras mudanças terão continuidade nos próximos anos, como os efeitos da reforma da previdência, que é uma reforma no sistema do trabalho para retirar direitos, os quais afetam os trabalhadores das camadas menos favorecidas, bem como os docentes. Da mesma forma, novos mecanismos que modificaram o trabalho docente têm se articulado, como a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e o Projeto de Lei Escola sem Partido (EsP),

que propõe amordaçar a prática docente (OLIVEIRA; JARDIM; DEL PINO, 2018).

O professor e a professora, hoje, na lógica gerencialista precisam ser mais eficientes em seus trabalhos. Atualmente, estes assumem várias funções na escola pública, atividades que vão além de suas formações iniciais, como a de secretariado, de serviço social, de orientação psicológica e entre outras. Esta realidade contribui para a desprofissionalização do trabalho docente, bem como, para a perda de sua identidade. Nesse contexto, é possível identificar métodos de desqualificação e desvalorização sofrida por estes profissionais (OLIVEIRA, 2004). As mudanças ocorridas no trabalho docente têm sido consideradas por alguns autores como uma forma de precarização da profissão (MARIN, 2010; SEKI et al., 2017).

Mesmo precarizados, professoras e professores são considerados profissionais livres para atuarem e organizarem suas práticas. Legalmente, estes profissionais apresentam autonomia de trabalho. Entretanto, esta liberdade de ensinar tem sido ceifada devido à longa jornada de trabalho, péssima remuneração em comparação com outros profissionais com o mesmo nível educacional e a falta de incentivo para formação continuada. Miranda (2006) afirma que o processo de proletarização deste profissional ocorre mediante a desconstrução da autonomia do professor e da professora. Ainda nesta lógica, a temporária contratação de docentes, muitas vezes, bloqueia a liberdade do mesmo. Isso ocorre por conta da jornada longa de trabalho que não permite que o profissional se dedique à preparação das suas aulas, o que pode apresentar repercussões em sua prática (NETO, 2016).

Na educação pública brasileira, segundo Miranda (2006), a professora e o professor podem atuar na escola recebendo salário através de três formas de contratação: efetivo, temporário e precarizado. Cada uma destas formas tem suas particularidades. Quem é efetivo, também conhecido como concursado, apresenta estabilidade no trabalho, o que representa um dos maiores direitos adquiridos para este grupo. Já quem é temporário, acaba atuando mediante contrato de até dois anos de trabalho na modalidade da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por último, o precarizado, que é o profissional da educação que amplia sua carga horária mediante um contrato, com menos direitos, na maioria dos casos. Os profissionais efetivos e os contratados têm uma

semelhança: ambos podem ser submetidos à terceira forma de contratação, ou seja, a contratação precarizada. Geralmente, estes profissionais se submetem a esta terceira opção para melhorar a renda. Miranda (2006) ainda acrescenta que existem os profissionais terceirizados que obtêm seus salários através de fundos adquiridos pela comunidade escolar ou doações financeiras de empresas do setor privado. Contudo, a contratação temporária tem crescido muito nos últimos anos (SEKI et al., 2017), tornando-se o foco desta dissertação.

A contratação temporária aponta uma das facetas da precarização da educação, mais especificamente do trabalho docente. Além disso, o trabalho destes professores e professoras é afetado devido às incertezas futuras, visto que não podem planejar seus trabalhos, pois não têm estabilidade profissional. No relatório sobre o Ensino Médio no Brasil, o Tribunal de Contas da União (TCU) afirma que essa situação,

> [...] cria verdadeiras subcategorias de professores, sem a mesma remuneração e sem outros direitos viabilizados por meio de vínculo minimamente estável com os governos estaduais (BRASIL, 2014a, p. 24-25).

Esta é uma realidade que afetou quase um milhão de profissionais e cerca de 49 milhões de estudantes da rede pública de Educação Básica em 2015 (SEKI et al., 2017). Todos estes dados mostram a triste realidade da educação brasileira, principalmente do trabalho do professor e da professora. Estas situações apontam uma intencionalidade do Estado em relação à educação pública.

Além de intelectuais da área de educação, outros grupos, como governo, organizações multilaterais e grupos privados, também discutem o tema trabalho docente. Como exemplo, temos o documento *Dimensiones del éxito en educación*[2]*,* do Banco Interamericano de Desenvolvimento, que afirma que para um melhor êxito educacional, necessita-se selecionar os melhores profissionais docentes (VEGAS, 2013). Nesta perspectiva, a seleção dos melhores profissionais parte de uma possível quebra da estabilidade profissional. O documento *What matters most in teacher policies*?[3] (THE WORLD BANK, 2013) propõe que a estabilidade profissional afeta o sistema educacional, pois

[2] Dimensões do sucesso na educação, tradução livre do autor da dissertação.
[3] O que mais importa nas políticas dos professores? Tradução livre do autor da dissertação.

mediante esta estabilidade, os profissionais ditos ruins não podem ser eliminados do cargo. No livro escrito por Ravitch (2011), a autora apresenta resultados na educação após a decisão de retirada da estabilidade profissional de professores e professoras nos Estados Unidos da América (EUA). O argumento para a retirada de estabilidade foi o mesmo dito pelo Banco Mundial (RAVITCH, 2011).

Assim, é possível observar que os administradores públicos as vezes constroem juntos, o discurso de alguns órgãos, como o do Banco Mundial, o qual diz que a melhoria no serviço do profissional docente só ocorre mediante a flexibilização do serviço. Entretanto, estas alternativas podem ser caracterizadas como precarização da profissão docente. Mesmo assim, são estas alternativas mais aceitas e recentemente mais utilizadas pelos nossos governantes (NETO, 2016; SANTOS, 2016; SEKI et al., 2017).

Todos estes dados apontam para o desmonte da educação pública brasileira. Esta realidade causa incertezas aos profissionais atuais e aos futuros. Além disso, a falta de comprometimento de nossos governantes tem gerado enormes prejuízos na formação de professores e professoras, na escolha dos jovens por cursos de licenciatura e na motivação dos professores e das professoras pela profissão. Partindo destes dados, surgiu a seguinte pergunta: “Como a contratação da professora e do professor temporário na rede básica de ensino tem contribuído na precarização do trabalho docente?”.

Neste sentido, este trabalho se justifica pela relevância do tema tendo em vista a realidade do profissional temporário. Sendo assim, tivemos como objetivo geral analisar como os contratos temporários precarizam o trabalho docente na rede pública municipal de Pelotas/RS. Para alcançar este propósito, foram organizados os seguintes objetivos específicos: I - identificar as professoras e os professores temporários que trabalham na rede pública municipal de educação de Pelotas; II - investigar a evolução do trabalho temporário na rede municipal de Pelotas nos últimos sete anos; III - identificar as características do contrato de trabalho da professora e do professor temporário; IV - analisar as implicações do contrato temporário no trabalho e na vida de professoras e de professores temporários.

Para alcançar estes objetivos, esta dissertação foi organizada em sete capítulos, iniciando com a introdução aqui apresentada. O segundo capítulo foi

denominado como “Estado do conhecimento”, o qual consiste em uma revisão de literatura, que teve o intuito de saber o que se tem pesquisado acerca do tema da professora e do professor temporário. Após, foi organizado o terceiro capítulo, que consiste na metodologia da investigação, a qual partiu de informações quantitativas do município de Pelotas, referentes às professoras e os professores temporários, e teve sua continuação mediante a realização de um questionário e de seis entrevistas. O quarto capítulo foca no trabalho e na profissionalização docente. A mesma seção foi construída com o objetivo de instrumentalizar a dissertação, mediante o aprofundamento de teorias e conceitos que serão utilizados ao longo do texto. O quinto capítulo trata do conceito de precarização do trabalho docente e os principais fatores que auxiliam na precarização da profissão. O sexto abordará sobre o gerencialismo e as formas de regulação do trabalho docente. Por último, temos o sétimo capítulo, que apresenta os dados pesquisados da realidade da professora e do professor temporário da rede municipal de Pelotas. Ao final, apresentaremos algumas considerações sobre a temática estudada, bem como, as referências e os instrumentos de pesquisa.

2 Estado do conhecimento

O trabalho docente está diante de uma nova forma de organização produzida nos últimos anos. Esta nova disposição retrata uma estrutura de regulação da educação, que é derivada das várias relações das demandas globais (OLIVEIRA, 2007). As consequências dessas demandas são reproduzidas mediante a descentralização financeira, administrativa e pedagógica. Neste sentido, surge um discurso de flexibilidade e de uma pseudo-autonomia para os professores e professoras. Entretanto, simultaneamente discursos de responsabilização têm aumentado (OLIVEIRA, 2007). Como efeito, se estrutura o modelo regulatório de acréscimo de demandas e de autointensificação do trabalho docente.

Além do aumento de demandas no trabalho por sujeição de exigências globais, a intensificação também se deu por conta da necessidade de um número maior de professores e professoras na rede pública de ensino. A universalização da educação que ocorreu nas últimas décadas gerou a necessidade de aumento do número de professores e professoras para a rede pública de ensino. Com o objetivo de buscar a equidade social, ocorreu o aumento de vagas nas escolas, concomitantemente à ampliação do número de docentes. Entretanto, nem sempre a maneira como foi realizada a ampliação destes profissionais docentes foi positiva. Algumas consequências negativas passaram a ser encontradas, como o impacto na remuneração e nas condições de trabalho, causando desigualdades entre os docentes (COSTA; OLIVEIRA, 2011).

Como resultado, no século XXI a categoria docente, que sobrevive vendendo a sua força de trabalho, tornou-se o mais numeroso conjunto de trabalhadores, porém, fragmentado, heterogêneo e diversificado (COSTA; OLIVEIRA, 2011). Além disso, a expansão de vagas nas escolas e o crescimento da demanda de professores e professoras resultaram na contratação de um número expressivo de profissionais temporários. A situação destes novos professores e professoras temporários é mais precária comparada com a dos profissionais efetivos (OLIVEIRA, 2008).

É fato que o trabalho docente tem passado por diversas alterações, produto da nova organização do capitalismo, o neoliberalismo. Neste novo arranjo, se instaura a imposição da flexibilização, adaptabilidade e autogestão

que tem sido empregada em todas as áreas do setor público, principalmente na educação (DUARTE, 2011). Simultaneamente, discursos ancorados na teoria política do estado mínimo crescem e se tornam justificava para cortes nos investimentos, considerados por tal política, como gastos. Neste contexto, o trabalho docente tem sofrido duros revezes. Além disso, como resultado destas políticas neoliberais surge um grande número de professores e de professoras temporários nas escolas públicas o que acaba por precarizar e sucatear mais ainda a educação (MILANI; FIOD, 2008).

As políticas públicas de arrocho salarial e de maleabilidades da legislação dos direitos trabalhistas na década de 90 do século XX acarretaram na deterioração do trabalho docente (OLIVEIRA, 2007). Como resultado destas flexibilizações foi permitido uma maior diversificação salarial, bem como maior diversidade contratual – efetivo ou temporário.

Nos últimos anos, isso tem potencializado os debates em torno do trabalho docente. A profissão tem sofrido diversos retrocessos, passando por uma desvalorização social que se reflete na identidade, na carreira e no salário (CERICATO, 2016). Em decorrência disto, diversos impactos como a desprofissionalização, a culpabilização e a perda da atratividade da carreira tem se intensificado (CERICATO, 2016; LELIS, 2012; NUNES; OLIVEIRA, 2017). Um dos resultados desta realidade reflete-se na qualidade do ensino público, afetando a população mais carente da sociedade.

A precarização da profissão docente é sentida de diferentes maneiras. Entre elas destaca-se a figura do professor e da professora temporários. Estes profissionais que, mesmo tendo uma formação acadêmica para assumir o magistério, enfrentam situações mais degradantes em comparação aos seus colegas que são professores e professoras efetivos (NETO, 2016). Em geral, o profissional temporário vai estar submetido a uma carga horária excessiva, sem o necessário tempo para preparo de atividades; salários mais baixos que os profissionais efetivos; aulas em diversas escolas e, às vezes, em disciplinas diferentes da sua habilitação (SEKI et al., 2017). Além disso, estes mesmos profissionais têm que lidar com a incerteza da permanência no trabalho, imobilizando os mesmos a fazer quaisquer planos futuros sendo eles relacionados com a escola ou mesmo com suas vidas.

No Brasil, segundo Neto (2016), uma das razões da existência da contratação de professoras e professores temporários pode ser fundamentalmente por razões econômicas. Visto que estes profissionais diminuem a folha de pagamento do Estado, pois o custo passa a ser apenas com o salário básico mensal, poupando recursos que seriam destinados aos demais direitos trabalhistas. Exemplos dessa situação são a previdência, os direitos de rescisão de um contrato, a bonificação, a progressão da carreira, entre outros. Partindo dos dados apresentados por Seki et al. (2017), que mostram que existe quase um milhão de professoras e professores temporários na rede pública de educação básica, fica evidente a economia gerada aos cofres públicos por mês referente a esta forma de contratação.

Os microdados do censo escolar de 2012 (BRASIL, 2013) apontam que no Brasil existia um número expressivo de contratações temporárias. Cerca de sete estados do território brasileiro tinham mais de 50% de contratos temporários nas redes estaduais. O estado do Espírito Santo, por exemplo, era o primeiro em contratações desse tipo com 71%, seguido do Estado do Mato Grosso (66,1%), Acre (62,9%), Ceará (60,2%), Mato Grosso do Sul (60,1%), Santa Catarina (59,8%) e Paraíba (51,9%). O Rio Grande do Sul contava com 40,7% de professoras e professores em regime de contrato temporário em suas escolas estaduais (SMOSINSKI, S; RODRIGUES, 2013)[4].

Um estudo (SEKI et al., 2017) recente aponta que de 2011 a 2015 houve um aumento absoluto de professores e professoras no Brasil. Com este aumento, também houve uma ampliação de profissionais temporários, passando de 37% para 41%. No Rio Grande do Sul, em 2015, segundo os autores o único município que tinha todos os seus professores e professoras efetivos era Guaíba. Já o município de Pinto Bandeira contava com 100% dos profissionais em regime contratual temporário. Em específico no ano de 2015, somando todas as redes de educação básica pública os profissionais temporários chegaram a um pouco mais de 30% (SEKI et al., 2017). Porcentagem esta que passa dos

[4] Estes dados foram divulgados no site do UOL educação em uma reportagem intitulada “Para secretarias, dados sobre temporários estão defasados”. A UOL educação fez o levantamento dos dados a partir dos microdados do INEP e questionaram as secretarias quanto ao resultado. As secretarias informaram que os dados estavam defasados.

10% de professores e professoras temporários que o Plano Nacional da Educação (PNE) prevê que seja cumprido até 2024 (BRASIL, 2014b).

Sendo assim, com o intuito de mapear o que vem sendo produzido cientificamente sobre essa temática, este capítulo apresenta um estudo do tipo estado do conhecimento. O mesmo consiste em uma organização sistemática da produção acadêmica de uma área de conhecimento, que se faz imprescindível para compreender a intensidade e a qualidade de trabalhos que estão sendo produzidos. Em outras palavras, o estado do conhecimento aborda somente uma esfera de trabalhos, partindo de um determinado grupo de publicações (ROMANOWSKI; ENS, 2006).

Nesse sentido, o estado do conhecimento foi realizado mediante a busca em quatro bibliotecas científicas eletrônicas usando descritores específicos. As bibliotecas selecionadas foram *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), catálogo de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e biblioteca digital da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED). Nesta busca foram utilizados nove descritores, sendo eles: contratação temporária; formas de contratação; gerencialismo educação; novas formas de regulação do trabalho; precarização do trabalho docente; professora e professor temporário; profissionalização docente; regulação trabalho docente; e trabalho docente.

Em consequência do grande número de descritores e da abrangência de conteúdo, obtivemos um valor expressivo de trabalhos na temática proposta. Entretanto, muitos desses trabalhos não tinham nenhuma relação com o objeto de estudo. Como resultado, foi necessário fazer algumas seleções para melhor analisar toda esta informação. A primeira foi que os trabalhos selecionados seriam os que possuíam o descritor no título. No BDTD foi utilizado o próprio sistema de busca que permitia selecionar trabalhos que apresentavam o descritor escolhido direto no título, auxiliando na seleção dos trabalhos. Nas bases da SciELO, periódicos da CAPES e na biblioteca da ANPED, não foi utilizado o sistema de busca avançada para descritor presente no título. Sendo assim, a seleção foi realizada manualmente. Entretanto, para estas três bases foram selecionados somente artigos, evitando quaisquer outros tipos de documentos científicos como livros, editoriais e notas.

Após uma leitura minuciosa, desconsideramos mais alguns trabalhos que não passaram pelos crivos, pois os mesmos não cabiam na proposta de estudo. Em geral, os trabalhos eliminados tinham como foco o ensino superior, que não faz parte do objeto de pesquisa deste trabalho. Além disso, obtivemos muitas duplicações de trabalhos nas diferentes bases. Sendo assim, em relação aos textos duplicados, uma versão foi mantida e as demais foram automaticamente rejeitadas. Como resultado desta pesquisa foi elaborada a tabela 1, que foi produzida mediante todas as seleções relatadas e as exclusões posteriores.

Tabela 1 - Número de trabalhos encontrados por descritor em cada base de dados utilizada.

Descritores	ANPED	BDTD	CAPES	SciELO
Contratação temporária	1	5	2	0
Formas de contratação	0	3	2	1
Gerencialismo educação	0	1	9	1
Novas formas de regulação do trabalho	0	0	0	1
Precarização do trabalho docente	1	5	4	1
Professora e professor temporário	0	7	3	0
Profissionalização docente	1	2	8	3
Regulação trabalho docente	1	1	2	1
Trabalho docente	1	3	25	10
Total	5	27	55	18

Fonte: Produção do autor

Em decorrência da pesquisa foram obtidos 105 trabalhos científicos, sendo sua grande maioria artigos, e os demais dissertações e teses. A base de dados da ANPED e a da SciELO foram as que menos apresentaram artigos nas temáticas pesquisadas. Já a BDTD foi à base onde foi encontrado o maior número de trabalhos referentes à professora e ao professor temporário. Ao mesmo tempo, foi a base com a maior facilidade de pesquisa. No periódico Capes, obtivemos os maiores resultados de pesquisa, sendo que no descritor trabalho docente foi encontrada aproximadamente a metade dos artigos selecionados.

Assim, foi feito um segundo refinamento mediante a leitura dos resumos. Muitos dos trabalhos foram descartados nesta etapa por ainda discreparem da temática abordada nesta dissertação. Na maior parte dos casos eliminados, os trabalhos tinham o foco na formação docente, trabalho voluntário, terceirização dos professores e das professoras, entre outros, lembrando que o objetivo era apenas o trabalho no regime temporário.

Como resultado, 29 trabalhos foram selecionados (Tabela 2), sendo que nove são dissertações ou teses e os demais são artigos. Todos esses trabalhos

foram reagrupados em quatro categorias, sendo elas: trabalho docente, precarização do trabalho docente, gerencialismo e regulação do trabalho docente e, por último, professora e professor temporário.

Tabela 2 - Número de trabalhos selecionados por descritor em cada base de dado.

Descritores	ANPED	BDTD	CAPES	SciELO
Trabalho docente	0	1	4	5
Precarização do trabalho docente	1	2	2	0
Gerencialismo e Regulação trabalho docente	1	0	3	1
Professora e professor temporário	1	7	0	1
Total	3	10	9	7

Fonte: Produção do autor

Como é possível observar, três desses grupos não trabalham diretamente com a temática da professora e do professor temporário (trabalho docente, precarização do trabalho docente, gerencialismo e regulação do trabalho docente). Ao todo, nestes três grupos temos 20 trabalhos científicos, que foram selecionados e mantidos para dar mais suporte ao texto da dissertação. Sendo assim, estes trabalhos serão utilizados nos demais capítulos deste estudo.

Partindo do foco deste trabalho, que é a realidade dos profissionais temporários na rede pública, foram encontrados nove trabalhos, sendo que sete são dissertações de diferentes instituições e que trabalham das mais diversas formas a questão do professor e professora temporária. Os outros dois textos são resumo e artigo, sendo que o resumo foi publicado em um dos eventos da ANPED e o artigo na revista Educação e Sociedade.

Além disso, foi adicionado a este estudo um artigo que não foi encontrado nas bases de dados apresentadas neste estudo. O trabalho adicionado foi o de Seki et al. (2017). Este trabalho apresenta um panorama quantitativo da realidade dos profissionais temporários no Brasil. O autor parte dos dados do Censo Escolar da Educação Básica e retrata a realidade dos profissionais temporários entre os anos de 2011 a 2015. Neste sentido, este artigo tem muito a acrescentar nesta pesquisa (Tabela 3).

Tabela 3 - Dados dos trabalhos que estudam a temática do professor e da professora temporária

Ano de publicação	Autor	Titulo	Artigo, dissertação ou Resumo	Instituição
2006	Maria José Marques	A figura do professor com contrato temporário: um estudo de caso no liceu do conjunto Ceará	Dissertação	Universidade Federal do Ceará: Programa de Pós-Graduação (PPG) em Avaliação de Políticas Públicas
2013	Vera Lúcia Alves de Brito	O Plano Nacional de Educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica	Artigo	Universidade do Estado de Minas Gerais
2014	Juliene Soares Fernandes	O professor temporário e sua ação no ensino de geografia	Dissertação	Universidade Federal de Londrina - PPG em Geografia em Dinâmica Espaço Ambiental
2015	Cláudio Bento do Nascimento	Professores em regime de contrato temporário: uma análise do impacto no rendimento dos alunos das escolas públicas estaduais do Ceará	Dissertação	Universidade Federal do Ceará - PPG em Economia
2014	Isabela Rahal de Rezende Pinto	A contratação temporária de docentes na rede pública de ensino: análise das decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal (2003-2012)	Resumo	Universidade de São Paulo
2016	Gledson de Souza Ferreira	A condição de trabalho do professor temporário da rede municipal de ensino de Fortaleza-CE.	Dissertação	Universidade de Fortaleza - PPG em Psicologia

2016	João Genaro Finamor Neto	A precarização do trabalho docente na rede estadual de educação do Rio Grande do Sul: um estudo sobre a situação das professoras com contrato de trabalho temporário na zona norte de Porto Alegre	Dissertação	Universidade Federal do Rio Grande do Sul - PPG em Educação
2016	João Batista Silva dos Santos	Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária	Dissertação	Universidade Federal de São Paulo - PPG em Educação
2017	Isaac Nazareno Paiva de Medeiros	A sociologia do ensino médio no Ceará: as práticas pedagógicas de professores temporários da rede pública no município de Caucaia	Dissertação	Universidade Federal do Ceará - PPG em Educação Brasileira
2017	Allan Kenji Seki, Artur Gomes de Souza, Filipe Anselmo Gome, Olinda Evangelista	Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira.	Artigo	Universidade Federal de Santa Catarina - PPG em educação

Fonte: Produção do Autor

No tema de profissionais temporários foram encontrados alguns padrões de pesquisa. A grande maioria dos trabalhos trazem realidades regionais (FERREIRA, 2016; MARQUES, 2006; MEDEIROS, 2017; NASCIMENTO, 2014; NETO, 2016; SANTOS, 2016). Da mesma forma, dois trabalhos apresentaram a realidade dos profissionais temporários de uma determinada disciplina escolar (FERNANDES, 2014; MEDEIROS, 2017). Entretanto, uma das pesquisas realizou um trabalho diferente das demais, utilizando-se de uma análise quantitativa do censo escolar de todo o Brasil (SEKI et al., 2017).

Na busca da construção do conhecimento sobre a questão do docente temporário, deparei-me com textos com diferentes enfoques e metodologias. A grande maioria do material teve um enfoque qualitativo, porém também foram encontrados trabalhos quali-quantitativos. Apenas um dos trabalhos apresentou uma teoria metodológica, apenas Ferreira (2016) apresentou análise de conteúdo (BARDIN, 1977).

Os trabalhos voltados ao enfoque qualitativo apresentaram diversos instrumentos metodológicos como estudo de caso (MEDEIROS, 2017), questionários (FERREIRA, 2016), entrevistas (FERNANDES, 2014; FERREIRA, 2016), diário de campo (SANTOS, 2016), pesquisa documental (SANTOS, 2016) e o trabalho que utilizou todos estes instrumentos (MARQUES, 2006).

Além disso, um dos trabalhos apresentou uma peculiaridade, na medida em que não utilizou o espaço escolar como campo de pesquisa e coletou seus dados junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) com o objetivo de discutir sobre a realidade dos profissionais temporários. Pinto (2015), realizou a análise do posicionamento do STF mediante questões referentes aos professores e professoras temporárias. A autora constatou que o posicionamento favorável a contratação temporária que o tribunal geralmente apresenta, pode abrir excessivos precedentes para a contratação temporária de professores e professoras toda vez que houver carência de docentes, ferindo os princípios constitucionais.

Além dos trabalhos com o enfoque qualitativo, tivemos os trabalhos com o enfoque quali-quantitativo, os quais se apropriavam de informações numéricas para justificar os estudos. Neste grupo de trabalhos tivemos um que partiu das análises de ordenamentos legais referentes aos processos de ingresso de profissionais do magistério da educação básica pública (BRITO, 2013), bem

como o estudo do autor Seki et al. (2017) que partiu dos dados do censo escolar. Outro estudo bibliográfico e documental, (SANTOS, 2016) desenvolveu uma análise quali-quantitativa, a qual avaliou as folhas de pagamento da Rede de Ensino de Educação básica do Estado de São Paulo (REE-SP) referente ao magistério, bem como dados orçamentários do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE) e da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo (SFE-SP), utilizando software estatístico específico.

Os resultados dos trabalhos selecionados foram os mais diversos possíveis. Entretanto, todos os estudos têm um ponto de convergência, a realidade desses profissionais que não é positiva para a profissão. A pesquisa da Marques (2006) relatou as relações de trabalho precarizado e flexível da professora e do professor temporário no Estado do Ceará. A autora apresenta os casos que segundo a Constituição Federal prevê a contratação temporária, entretanto em alguns órgãos administrativos, a contratação temporária é utilizada de forma ilegal para suprir as demandas de professores e professoras na rede pública de ensino.

Outro trabalho interessante que foi realizado por Nascimento (2014), que mediante um modelo econométrico de regressão linear múltipla avaliou o impacto de docentes temporários em relação à nota de alunos na Prova Brasil. Sendo assim, apontou que os professores e professoras concursados aumentam a nota de português em cerca de cinco pontos comparando com os profissionais temporários. O autor justificou que a prática do professor e professora temporária fica defasada por conta da incerteza da continuidade no trabalho após o término ou mesmo durante o período do contrato, a retirada de direitos, e os baixos salários.

Da mesma forma, os resultados do trabalho da autora Brito (2013) relatam que a maioria das escolas investigadas no seu estudo utiliza a estratégia de contratação temporária ao invés de abertura de concurso público. Sendo que legalmente deveriam ser oferecidos pelas prefeituras concursos para professoras e professores efetivos ao invés de vagas para temporários. A autora complementa que neste contexto fica mais difícil alcançar a meta 18 do PNE, que prevê 90% de servidores nomeados em cargos efetivos. Além disso, esta realidade também fere a Constituição Federal e a Lei n. 9.394/96 que é a Lei

Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), que prevê salários dignos, direito à carreira e melhores condições de trabalho.

O ser professora ou professor temporário modifica até mesmo a relação dele com a disciplina a qual se dedica a ministrar. Fernandes (2014) mostra como as professoras e professores temporários de geografia de Londrina no Paraná atuam nas escolas. Um dos resultados que surgiu na pesquisa é que os professores e professoras temporários não montam muitas metodologias, pois falta tempo para fazê-las. Desta forma, a aula é basicamente expositiva e dialogada. Outro resultado intrigante é que apesar dos profissionais temporários pesquisados não acreditarem que existem diferenças entre eles e as professoras e os professores efetivos, todos querem participar do rol do magistério efetivo. Isso ocorre, pois as professoras e os professores almejam receber o que é justo e ao mesmo tempo obter a estabilidade profissional.

Igualmente ao caso acima, Medeiros (2017) observou que as professoras e os professores temporários de sociologia na rede pública do Estado do Ceará não tinham tempo para exercer outras atividades. O pesquisador em questão teve que organizar a pesquisa nas curtas janelas temporais que a jornada de trabalho fornecia, ou seja, entre aulas, o que se tornou uma dificuldade para seu estudo. Além dessa dificuldade o autor teve outro problema, a disciplina de sociologia não é vista como obrigatória nas escolas o que resulta em um número menor de profissionais para esta área de conhecimento.

O autor Ferreira (2016, p.56) conclui que a professora e o professor temporário sob o capitalismo em sua fase neoliberal “tem sua prática relacionada a certos princípios voltados especialmente para as necessidades do mercado, e fruto desse mesmo processo, sua própria condição de trabalho se vê precarizada”. Neste contexto, a professora e o professor temporário se tornam uma mercadoria barata mediante a submissão ao trabalho com uma péssima infraestrutura de trabalho, baixos salários e menos benefícios. O mesmo autor ainda ressalta as questões de adoecimento que estes profissionais vêm sofrendo por conta da sua situação profissional.

Da mesma forma que no estudo anterior, Neto (2016), apresenta que as professoras e os professores temporários têm adoecido aqui no Rio Grande do Sul. Em seu estudo realizado em algumas escolas estaduais de Porto Alegre, o mesmo observou que estes profissionais têm cada vez mais adoecidos por conta

do desgaste físico e mental proveniente de longas jornadas de trabalho que às vezes é dividida em duas a três escolas. Ainda, estes profissionais acabam por ministrar disciplinas que não são da sua formação inicial. Neto (2016, p. 165) complementa que a professora e o professor temporário em questão estão em um “patamar de direitos sociais inferior ao Estatuto de Servidores Públicos do Rio Grande do Sul e também ao que estabelece a CLT”. Sendo assim, o ser professora ou professor temporário é preocupante, pois o mesmo passa por diversas dificuldades, podendo ter sua rotina de trabalho modificada constantemente devido a necessidade de atuar em diferentes escolas. Além disso, às vezes pode ocorrer redução de carga horária semanal sem nenhum aviso, ou seja, a professora ou o professor terá no mês em questão uma redução salarial. Por último, a professora e o professor podem ser demitidos a qualquer momento sem um aviso prévio e nem pagamento de fundo de garantia ou seguro desemprego. Mesmo assim, por necessidade muitos professores e professoras se submetem a esta realidade.

No estado de São Paulo as realidades dos professores e professoras temporários não são muito diferentes das já apresentadas neste capítulo (SANTOS, 2016). Os docentes estão cada vez mais sujeitos às leis do mercado e como resultado são submetidos à flexibilização dos direitos e perda da estabilidade profissional. Apesar de a professora e o professor serem as principais engrenagens para a melhoria na qualidade educacional e a sua valorização estar prevista na Constituição, a administração pública não observa desta forma. Permeada pela lógica neoliberal a administração pública burla a Constituição para contratar professora e professores temporários sem as mesmas garantias trabalhistas previstas para os profissionais efetivos. O autor observou que, no período analisado, a proporção de contratação de professores e professoras efetivos diminuiu em contrapartida aos professores e às professoras temporárias. Deste modo, a folha de pagamento do magistério reduziu, o que resulta em significativa diminuição nos investimentos públicos para os administradores do estado.

O trabalho de Seki et al.(2017) foi o mais alarmante. Partindo dos dados fornecidos pelo Censo Escolar, os autores constaram que quase um milhão de professoras e professores no Brasil trabalham como temporários na educação básica. Sendo assim, estes profissionais trabalham sem ter certeza da

continuidade do ofício e sem a possibilidade de planejar em longo prazo seu trabalho. Este contexto prejudica o trabalho docente o que afeta milhões de alunos da rede pública de ensino. Para o pesquisador o cenário de trabalho temporário não pode ser resolvido, pois não há interesse político. O autor justifica que a realidade do temporário faz parte da política de limitação de possíveis movimentos da categoria dos professores e das professoras, visto que esta é a categoria de funcionários e funcionárias públicos mais numerosos no Brasil e no mundo. Assim, o contrato funciona como uma estrutura regulatória visto que caso a professora ou professor faça algo contrário ao que o Estado quer, o mesmo pode ser demitido. Conclui Seki et al. (2017, p.13): “o cinismo do Governo Federal não tem limites”.

Nos trabalhos foi possível identificar algumas dificuldades em pesquisar sobre o tema professor e professora temporária. Um dos principais problemas foi a falta de tempo do professor e da professora em responder as entrevistas. Isso é justificável devido às diversas escolas que um professor ou uma professora tem que trabalhar para ter um sustento digno (MARQUES, 2006; NETO, 2016). Outro problema que surgiu foi o medo de alguns profissionais em responder ao questionário devido à falta de estabilidade no trabalho. Devido ao medo de perder o seu trabalho, alguns profissionais se recusaram a responder (MARQUES, 2006).

Continuando a análise geral dos trabalhos foi possível observar que diversos pesquisadores e teóricos da educação foram utilizados como referências nas pesquisas analisadas. Entre eles destacam-se Boaventura de Sousa Santos (MARQUES, 2006), Gaudêncio Frigotto (FERNANDES, 2014; MARQUES, 2006), Pablo Gentili (FERREIRA, 2016; MARQUES, 2006), Tomaz Tadeu da Silva (MARQUES, 2006), Edgar Morin (MARQUES, 2006), António Sampaio da Nóvoa (BRITO, 2013), Dalila Andrade Oliveira (FERREIRA, 2016), entre outros. Entretanto, surgiram três grandes referenciais teóricos analíticos, sendo eles Pierre Bourdieu (MEDEIROS, 2017), Robert Castel (SANTOS, 2016) e Karl Marx (FERNANDES, 2014; MARQUES, 2006; NETO, 2016; SANTOS, 2016), sendo este o autor mais utilizado. Em suma, todos os trabalhos partiram de uma perspectiva crítica para estudar os contratos de trabalho temporário.

A grande maioria dos trabalhos está de acordo no que diz respeito ao fato de o trabalho temporário ser uma forma de precarização docente (FERNANDES,

2014; FERREIRA, 2016; MARQUES, 2006; MEDEIROS, 2017; NASCIMENTO, 2014; NETO, 2016; SANTOS, 2016). Os tópicos que os autores apresentam para dar suporte a esta afirmação são questões salariais, estabilidade no trabalho, desvalorização da categoria, entre outros. Neste sentido, os profissionais que acabam entrando nesta forma de contratação passam por diversos percalços.

Partindo desta breve pesquisa do tema foi possível organizar uma nova investigação. Como foi possível observar, a questão da professora e do professor temporário tem sido discutida recentemente e a mesma tem gerado diversos estudos. Entretanto, ainda são necessárias novas investigações para compreender melhor esta transformação do mercado de trabalho, bem como, estas novas formas de contratação e suas possíveis implicações na atividade docente. Sendo assim, aqui se constrói e se organiza um suporte para este novo trabalho investigativo.

3 Metodologia

Após observar os estudos sobre a situação das professoras e dos professores temporários, foram eleitas as opções metodológicas. Para melhor compreender a realidade destes profissionais, selecionamos o município de Pelotas/RS como local de investigação. Assim, foram escolhidas duas abordagens metodológicas: uma quantitativa e outra qualitativa.

3.1 O município de Pelotas

Pelotas é um município que está situada na região sul do Rio Grande do Sul. Segundo os dados de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[5], Pelotas é o terceiro maior município do estado contando com 328.275 habitantes. Cerca de 90% da população está localizada na zona urbana do município, todavia, a maior área em extensão é localizada na zona rural.

Para uma melhor organização administrativa do município, existe uma divisão em regiões administrativas ou distritos. A zona urbana de Pelotas é dividida em sete regiões administrativas: Centro, Fragata, Barragem, Três Vendas, Areal, São Gonçalo e Laranjal. Já a zona Rural é dividida em oito distritos: Colônia Z3, Cerrito Alegre, Triunfo, Cascata, Santa Silvana, Quilombo, Rincão da Cruz e Monte Bonito.

Para este estudo, o município foi dividido nas regiões administrativas partindo do plano diretor, Lei N° 5502/2008 (PELOTAS, 2008), com algumas modificações, com o intuito de melhor caracterizar a realidade das professoras e professores. A zona urbana de Pelotas ficou separada em cinco regiões administrativas: Centro-São Gonçalo; Fragata-Barragem; Três Vendas, Areal e Laranjal. Já a zona rural ficou sendo considerada como uma única região. Esta decisão se deu por conta do número de escolas que as regiões apresentam. A região administrativa São Gonçalo não tem escola e a Barragem tem apenas duas com um número reduzido de professores e professoras contratadas. Na Zona Rural, alguns distritos não apresentam escolas, por esta razão, também

[5] O último censo demográfico foi em 2010, entretanto existe uma estimativa de 342.405 habitantes no município de Pelotas para o ano de 2019. Disponível em <https://municípios.ibge.gov.br/brasil/rs/pelotas/panorama> acesso em: 23 de set. 2019.

agrupamos todas as áreas e aqui no estudo vamos generalizá-la. A mesma divisão foi realizada no estudo da autora Mesenburg (2019).

A Educação Básica no município de Pelotas é oferecida pela rede pública no âmbito estadual, municipal e federal. Além destas, tem a rede particular. Somando a rede pública e a privada, o município conta com 72.479 estudantes matriculados no ano de 2018. Para este trabalho, selecionamos apenas a rede municipal, que dispõe de 89 escolas e 28.368 estudantes matriculados em 2018 (BRASIL, 2018).

A rede municipal dispõe das três etapas da Educação Básica: a Educação Infantil, o Ensino Fundamental e o Ensino Médio. A zona urbana de Pelotas oferece 69 escolas e apresentou 25.750 estudantes matriculados em 2018. Já a zona rural, apesar de ser a maior em extensão, possui apenas 20 escolas e tinha 2.859 estudantes matriculados em 2018. Ao todo são 1.872 professores e professoras (INEP, 2018). Segundo dados da Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira (SGAF)[6], no mesmo ano, do total de professoras e professores que estavam trabalhando, 298 estavam contratados em regime temporário com até dois anos de serviço.

3.2 Coleta de dados

O primeiro momento da investigação consistiu em uma abordagem quantitativa, na qual foi realizada uma coleta de dados já disponíveis na Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED) do município de Pelotas. Os dados são referentes às professoras e professores contratados em caráter temporário na rede municipal de Pelotas.

O processo para aquisição destas informações não foi tão simples. Primeiro, foi necessário produzir uma requisição constando as informações do projeto e os dados que gostaria de obter. A primeira versão da requisição foi entregue no dia 14 de novembro de 2018, na SMED de Pelotas. Porém, esta foi extraviada; assim, no dia 21 de novembro 2018 foi entregue uma nova versão, a qual foi repassada ao secretário de educação do município no dia 22 de novembro de 2018. No dia 23 de novembro, este documento passou a ser o

[6] Dados fornecidos pela Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira do município de Pelotas para esta dissertação.

memorando 028 451/2018. No mesmo dia, o memorando foi encaminhado para a Procuradoria-Geral do Município (PGM). No dia 26 de novembro de 2018, o memorando é encaminhado para SGAF. No dia 28 de janeiro de 2019, a SGAF forneceu, em uma versão impressa, uma série temporal de sete anos (2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018) com todos os profissionais temporários de Pelotas, ou seja, docentes, motoristas, merendeiros, auxiliares e muitas outras funções. De todas estas profissões, foram oferecidos os nomes, o gênero, a data de nascimento, a lotação do trabalhador, o tempo de contrato e a carga horária de trabalho. O documento fornecido tinha informações que estavam além do que havia sido pedido. Por outro lado, faltavam muitas outras informações.

A SGAF não forneceu uma versão digital, apesar da insistência, o que dificultou um pouco, pois foi necessário separar os profissionais para poder selecionar apenas professoras e professores temporários. Além disso, o ano de 2012 veio com informações partindo do mês de novembro e a informação de formação acadêmica não foi fornecida, dado este que foi requisitado.

No dia 04 de fevereiro de 2019, foi realizado um novo pedido direto na SGAF, com o objetivo de complementar as informações de formação e dos outros meses do ano de 2012. No dia 07 de junho de 2019, após muita insistência, entre idas e ligações telefônicas, a requisição foi passada para outra pessoa que, prontamente resolveu a situação. Assim, no dia 10 de junho foi enviado mais uma parte e no dia 03 de julho enviado o restante das informações.

Mesmo assim, os dados recebidos neste processo não estavam totalmente corretos, pois havia muita informação faltando. Para aproveitar melhor estes dados, foi necessário mesclar as diferentes tabelas. Nesta ação foi imprescindível a limpeza dos dados, eliminando informações repetidas, bem como combinando dados a fim de qualificar o primeiro banco de dados. O resultado final de todas estas ações encontra-se no apêndice A.

Junto com as últimas informações que o SGAF enviou, também foi disponibilizado o documento contratual que todos os professores temporários têm que assinar (anexo A). Assim, optamos também em fazer uma análise deste documento, buscando os apontamentos legais que orientam este contrato.

As informações adquiridas neste processo ajudaram a identificar as professoras e os professores temporários que trabalham na rede pública

municipal, como também foi possível investigar a evolução numérica de professoras e professores temporários nos últimos sete anos.

No segundo momento desta dissertação, foi realizada a abordagem qualitativa que, segundo Lüdke e André (1986), é uma técnica que busca as informações mediante os sentidos, com o intuito de obter informações motivadas por alguns aspectos da realidade do indivíduo. Em outras palavras, esta abordagem metodológica busca compreender as vivências pessoais de um sujeito, das quais o mesmo muitas vezes não tem consciência, mas que dirigem o seu comportamento.

Neste sentido, elaborei um questionário (Apêndice B) com o objetivo de alcançar todas as professoras e professores temporários ativos do município de Pelotas. Segundo os dados da SMED, a rede municipal contava com 298 professoras e professores ativos com contratados para finalizar entre julho de 2018 a novembro de 2020. Assim, o questionário foi organizado dentro do *Google Docs*, ferramenta esta que possibilitou a criação e a organização do questionário. Deste modo, foi gerado um *link* que pode ser enviado para os professores e professoras temporárias, para que suas respostas ficassem armazenadas.

A estratégia de distribuição do *link* ocorreu mediante contato via e-mail com as 89 escolas, direcionando a mensagem para a equipe diretiva, pedindo para que esta repassasse o e-mail para as professoras e os professores temporários. Simultaneamente, conversamos com conhecidos que tinham acesso à escolas ou mesmo a professores neste regime de trabalho, bem como, algumas visitas às escolas, mas, infelizmente, foram bloqueadas na grande maioria por não possuir uma autorização da SMED. O resultado representou um pouco menos de 5% da amostra de pesquisa. Esta ação ocorreu entre abril e junho de 2019.

Devido ao baixo número de respostas e o curto tempo para realização da pesquisa, foi reorganizada a estratégia de alcance das professoras e dos professores. Neste contexto, foram selecionadas as escolas que tiveram pelo menos uma professora ou professor temporário respondente do questionário e estas escolas foram visitadas. Em cada escola foi possível conversar com todos os professoras e professores temporários. Ao final, conversamos com mais de 90 professoras e professores em 18 escolas diferentes. No entanto, apenas 70

docentes passaram algum contato para que eu enviasse o link. Ao final, obtive 38 respostas de 17 escolas, o que representa um pouco mais de 13% da amostra estudada.

Neste cenário, obtivemos representantes de todas as regiões administrativas da zona urbana mais um representante da zona rural, ou seja, todas as regiões administrativas estavam representadas. Estas ações ocorreram entre julho e novembro de 2019.

Partindo dos questionários, critérios foram organizados para selecionar um docente de cada região administrativa de Pelotas. O primeiro critério foi o da escola por região administrativa que apresentasse mais professoras e professores temporários ativos, partindo dos dados fornecidos pela SGAF. Exceto na zona rural, todas as outras regiões tiveram mais de uma professora ou professor respondente dentro deste critério.

Para as outras regiões, selecionamos noves questões[7] de caracterização da professora e do professor temporário presentes no questionário *on-line*. Partindo das 38 repostas de cada uma das questões selecionadas, foi realizada uma média, e os docentes que pertencessem às escolas com o maior número de professoras e professores contratados e, simultaneamente, apresentassem o maior número de respostas que representassem a média do grupo de respondentes, seria o ou a selecionada. Exemplo: das 38 respostas para a questão de gênero, em 37 a resposta foi feminino e uma resposta foi masculina. Neste caso, todas as professoras que estavam nestas escolas com o maior número de contratados recebiam um ponto. Assim, se procedeu para as demais questões.

No final de todo este procedimento, foram selecionadas seis professoras para responder uma entrevista aberta de dez questões (apêndice C). Nesta entrevista, buscamos compreender a rotina de trabalho como temporário; relacionamentos com os outros profissionais que estão na escola; a avaliação dos profissionais em relação à experiência como temporário; como ocorre a preparação das aulas; se existe modificação da prática por ser temporária; a

[7] Questões presentes no Apêndice B: (1.3) Gênero; (1.4) Idade; (2.2) Se fez magistério?; (2.3) Se fez Ensino Superior e qual curso?; (2.4) Você fez Especialização?; (2.6) Você fez Mestrado?; (3.3) Há quanto tempo no total você leciona?; (3.4) Há quanto tempo você leciona na rede municipal de ensino de Pelotas?; (3.5) Há quanto tempo no total você leciona como temporário ou temporária (contrato de trabalho)?.

compreensão delas sobre os direitos e deveres dos temporários; se esta experiência causa algum prejuízo na vida profissional e social; sobre o controle e a regulação do trabalho docente; e as implicações da contratação de profissionais temporários para a educação e para a precarização docente. O resultado destas entrevistas auxiliou a identificar e analisar as características do contrato de trabalho e o dia a dia destes docentes. Além disso, foi possível observar a relação que as professoras e professores estabelecem entre a contratação temporária e a precarização do trabalho docente.

3.3 Análise de dados

Para a análise dos dados quantitativos, utilizamos o software Microsoft Excel 2010, que consiste em uma ferramenta computacional na qual é possível lapidar os dados numéricos e transformá-los em gráficos, facilitando a interpretação da informação. O mesmo programa foi utilizado para a leitura dos dados e para as análises e cruzamentos das informações, com o objetivo de traçar um perfil do grupo docente investigado, identificar as características do contrato de trabalho do professor e professora temporária, bem como a evolução dos professores e professoras que estão na situação de trabalhadores temporários na rede municipal de Pelotas nos últimos sete anos.

Além da apreciação quantitativa dos dados, vamos trabalhar com uma análise qualitativa, utilizando a análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo é uma técnica de tratamento de dados em pesquisa qualitativa. Não obstante, também é possível realizar a análise de conteúdo com dados quantitativos (MORAES,1999). Esta é uma análise sistematizada e objetiva que busca descrever o conteúdo de mensagens mediante indicadores que permitam identificar o sentido daquelas mensagens. O pesquisador Moraes (1999) complementa apontando que a análise de conteúdo auxilia na reinterpretação da mensagem para alcançar uma compreensão que está além da leitura comum.

Para que a análise de conteúdo possa ser utilizada, iremos usar as respostas provenientes do questionário e da entrevista (apêndices A e B), além dos resultados quantitativos obtidos juntos à SMED de Pelotas. Salientamos, contudo, que para poder analisar estes dados é necessário que os mesmos

sejam lapidados com o intuito de facilitar o trabalho de compreensão. Sendo assim, existe uma estrutura de organização das informações e dos dados que parte da preparação do material até a real interpretação dos documentos.

A metodologia de lapidação das informações da análise de conteúdo por sua essência está dividida em cinco etapas: 1) Preparação das informações; 2) Unitarização ou transformação do conteúdo em unidades; 3) Categorização ou classificação das unidades em categorias; 4) Descrição; 5) Interpretação (MORAES, 1999). Estas etapas serão utilizadas tanto para os dados qualitativos quanto para os quantitativos.

Na primeira etapa, a de preparação da informação, é imprescindível localizar os textos que serão estudados, pois devem ser analisados com o intuito de selecionar os melhores e os mais relevantes para o campo a ser investigado. Neste primeiro momento, já é necessário organizar os textos por suas temáticas e por suas convergências, além disso, organizar códigos para que seja possível encontrar facilmente estes textos.

Na segunda etapa, a de unitarização ou transformação do conteúdo em unidades, é o momento da releitura dos documentos para a definição das unidades de análises. Segundo Moraes (1999, p.10), a unidade de análise é “o elemento unitário de conteúdo a ser submetido posteriormente à classificação”. Estas unidades são definidas pelo pesquisador e tem como objetivo a categorização ou classificação de um determinado elemento ou unidade. Estas unidades devem ser agrupadas também pelo contexto do estudo para evitar informações cruzadas e sem sentido.

A terceira etapa é a de categorização ou classificação das unidades em categorias. Aqui é o momento de redução dos dados, isso porque representa o esforço de sintetização das informações por suas convergências, ocorrendo uma diminuição dos apontamentos selecionados. É válido ressaltar que estes três primeiros passos já foram realizados no capítulo denominado “Estado do conhecimento” e continuaram no decorrer do estudo.

A penúltima etapa consiste no processo de descrição, que é o processo de comunicação dos resultados obtidos nas outras etapas, além disso, neste momento, tanto os resultados qualitativos quanto os quantitativos são apresentados. A apresentação dos dados quantitativos se dá na forma de tabelas e gráficos, apresentando porcentagem ou frequências das categorias

que foram organizadas. Já na exposição dos dados qualitativos, serão apresentadas sínteses dos textos seguidos de citações, divididos dentro das categorias de análise (MORAES, 1999).

A última etapa é a da interpretação, na qual são realizadas as inferências e as interpretações dos dados. Diferentemente da etapa de descrição, este é o momento de buscar o que está além do texto escrito ou mesmo dos dados tabulados. Salienta-se que é importante descrever o contexto do qual foram retirados os dados e em qual situação os mesmos serão trabalhados.

> O contexto dentro do qual se analisam os dados deve ser explicitado em qualquer análise de conteúdo. Embora os dados estejam expressos diretamente no texto, o contexto precisa ser reconstruído pelo pesquisador. Isto estabelece certos limites. Não é possível incluir, nessa reconstrução, todas as condições que coexistem, precedem ou sucedem a mensagem, no tempo e no espaço. Não existem limites lógicos para delimitar o contexto da análise. Isto vai depender do pesquisador, da disciplina e dos objetivos propostos para a investigação, além da natureza dos materiais sob análise (MORAES,1999, p.10).

É válido salientar que a leitura da interpretação dos dados utilizando a metodologia da análise de conteúdo não será neutra, pois toda a interpretação parte das leituras e vivências do pesquisador.

> De certo modo a análise de conteúdo é uma interpretação pessoal por parte do pesquisador com relação à percepção que tem dos dados. Não é possível uma leitura neutra. Toda leitura se constitui numa interpretação (MORAES,1999, p.10).

Apesar da interpretação partir de questões subjetivas, isso não deslegitima a qualidade da pesquisa. Isso ocorre porque existe uma objetividade que foi construída a partir das categorizações produzidas anteriormente ao texto. Esta categorização objetiva a direcionar o autor, não permitindo que o mesmo possa enviesar o estudo. Sendo assim, a análise de conteúdo é uma excelente metodologia para esta dissertação.

4 Trabalho e profissionalização docente

Para dar início a este estudo, é primordial que se compreenda o que é o trabalho, após isso, será possível incluir a docência como uma profissão. Assim, este capítulo se dedica a conceituar e a construir a concepção de docência como profissão.

O trabalho é por sua essência da natureza humana. O processo de trabalho ocorre quando um indivíduo modifica a natureza com a sua força. Desta forma, partindo dos atributos físicos e mentais, o sujeito molda a matéria prima, com a intenção de transformação da natureza, tendo como objetivo transformá-la em uma forma útil para a vida humana. Sendo assim, simultaneamente, o trabalhador e a trabalhadora modificam o meio que vivem e, da mesma forma, modificam a si.

> Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com a sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercambio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais do seu corpo – braços e pernas, cabeça e mãos –, a fim de apropria-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza (MARX, 2014, p. 211).

Na natureza, apenas o ser humano pode produzir valor a alguma coisa. O valor pode ser caracterizado de duas formas no processo de trabalho capitalista: valor de uso ou de troca. Estas duas propriedades personificam mediante o trabalho que também pode ser observado em dois aspectos, sendo eles o trabalho abstrato e o trabalho concreto (MARX, 2014).

O trabalho abstrato consiste no esforço fisiológico e o trabalho concreto pode ser resumido na ação desempenhada para a produção de um objeto útil. Por conseguinte, mediante a simples modificação da natureza, é produzido o valor de uso, o qual pode ser caracterizado por ter utilidade para o ser humano, e que foi estabelecido por meio da soma do trabalho abstrato e concreto. Já o valor de troca é produzido pela ação da força de trabalho que, resumidamente, pode ser compreendida como o próprio trabalho (MARX, 2014).

Força de trabalho no cenário capitalista se tornou uma das mercadorias mais valiosas pela sua propriedade única de produção de valor de troca. E o

capitalista pode encontrar esta mercadoria disponível no mercado. Marx (2014, p.197) descreve esta relação:

> Para extrair valor do consumo de uma mercadoria, nosso possuidor de dinheiro deve ter a felicidade de descobrir, dentro da esfera da circulação, no mercado, uma mercadoria cujo o valor de uso possua a propriedade peculiar de ser fonte de valor, de modo que consumi-la seja realmente encarnar trabalho, criar valor, portanto. E o possuidor de dinheiro encontra no mercado essa mercadoria especial: é a capacidade de trabalho ou a força de trabalho.

Contudo, é importante compreender inicialmente em qual condição o humano se fez mercadoria mediante a força de trabalho na lógica capitalista. No sistema capitalista só existem duas classes: a dos capitalistas, que é representada pelos que possuem os meios de produção e de subsistência; e a dos trabalhadores e trabalhadoras, que consiste na população que é livre dos meios de produção e de subsistência, bem como, livre para vender sua força de trabalho (MARX, 2014). Deste modo, o capitalista compra a liberdade de venda da força de trabalho do proletário e da proletária para poder gerar capital.

Na trajetória histórica, o capitalista percebeu que a comercialização de uma mercadoria qualquer não proporcionava valor, pois a mercadoria por si não poderia oferecer mais valor. Contudo, a compra da força de trabalho humano tem a capacidade de gerar mais valia, ou seja, capital excedente. E isso só poderia ocorrer mediante a exploração do trabalho humano, que se constituiu pelo processo do prolongamento do tempo de trabalho. Marx (2014, p.231) complementa esta ideia ao mencionar que “o processo de consumo da força de trabalho é, ao mesmo tempo, o processo de produção de mercadoria e de valor excedente (mais valia)”. Em decorrência disso, o homem e a mulher vendem a força de trabalho para que o comprador a consuma. O capitalista adquire a mercadoria do trabalho humano e, durante este período, o trabalhador ou a trabalhadora não mais pertencem a si, mas acabam se tornando propriedade do patrão.

> O capitalista compra a força de trabalho pelo valor diário. Seu valor de uso lhe pertence durante a jornada de trabalho. Obtém, portanto o direto de fazer o trabalhador trabalhar para ele durante um dia de trabalho (MARX, 2014, p. 271).

Para que o capitalista continue a usufruir do trabalhador ou da trabalhadora, ele tem que pagar pelo tempo de trabalho. Na perspectiva do

capitalista, o pagamento pelo tempo de trabalho deve ser o mínimo possível. A base do cálculo de pagamento do capitalista para o trabalhador e trabalhadora, descrita por Marx (2014), avalia que o capitalista paga apenas o valor suficiente para que o trabalhador ou trabalhadora retorne para o trabalho na jornada seguinte com os mesmo atributos físicos e mentais no qual chegou para trabalhar na jornada anterior. Neste cálculo, é previsto questões básicas como alimentação, vestimenta e outras coisas necessárias para a vida humana. Contudo, a jornada de trabalho não se constitui apenas do tempo necessário para que se adquira o valor de subsistência do proletário ou proletária, pois assim o capitalista não produz mais valia. Neste sentido, a jornada de trabalho tem que ser prolongada para que o capitalista ganhe o valor necessário para pagar o trabalhador e a trabalhadora e ainda assim ganhe um valor excedente.

> A magnitude absoluta do tempo de trabalho – dia de trabalho, a jornada de trabalho – é constituída pela soma do trabalho necessário e do trabalho excedente, ou seja, do tempo que o trabalhador reproduz o valor de sua força de trabalho e do tempo em que produz a mais valia (MARX, 2014, p. 266).

Neste ponto, começa a se estruturar a natureza da jornada de trabalho que será determinada por dois limites: o físico e o moral. O físico corresponderá aos limites fisiológicos do trabalhador e da trabalhadora. Isso pode compreender um limite máximo de tempo de trabalho, mais o descanso e a alimentação. Claro que o ideal é que este limite físico compreenda também as necessidades espirituais, sociais além das físicas, todavia, isso não era avaliado nas fábricas estudas por Marx (2014). Já o moral é determinado pelos avanços sociais e históricos, ou seja, ocorre através do desenvolvimento social da população e com os avanços históricos da sociedade. Isso significa que a qualidade no trabalho ou mesmo da sociedade só ocorreria mediante lutas por direitos como ocorreu para acabar com a escravidão, ou mesmo para regular carga horária de trabalho. Contudo, o capitalista tem seu próprio ponto de vista, que pode ser resumido na produção do capital.

> Como capitalista, apenas personifica o capital. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem seu próprio impulso vital, o impulso de valorizar-se, de criar mais valia, de absorver com sua parte constante, com os meios de produção, a maior quantidade possível de trabalho excedente. O capital é trabalho morto que, como vampiro, se reanima sugando trabalho vivo, e, quanto mais suga, mas forte se torna (MARX, 2014, p. 271).

Assim sendo, o capitalista tenta sugar ao máximo o trabalho da proletária e do proletário durante o seu tempo de trabalho. Esta relação ocorre da mesma forma que qualquer consumidor age frente à mercadoria que acaba de adquirir, ou seja, aproveitando-a o máximo possível (MARX, 2014). Para o capitalista, o homem nada mais é do que uma mercadoria rentável.

> Ocorre assim uma antinomia, direito contra direito, ambos baseados na lei da troca de mercadorias. Entre direitos iguais e opostos, decide a força. Assim, a regulação da jornada de trabalho se apresenta, na história da produção capitalista, como pela limitação da jornada de trabalho, embate que se trava entre a classe capitalista e a classe trabalhadora (MARX, 2014, p. 273).

Ao longo dos escritos do livro “O capital”, Marx (2014) relata a luta entre os trabalhadores e trabalhadoras das mais diferentes fábricas na Europa contra seus patrões. O que se observa era a avidez do capitalista pelo trabalho excedente, o qual é conceituado por Marx (2014, p. 274) como “a crueldade civilizada do trabalho em excesso”. Mediante as informações tabeladas de relatórios que inspetores de fábrica realizavam, o autor observava desde pequenas fraudes, como o roubo de minutos do tempo das refeições ou durante a entrada e saída de trabalhadores e trabalhadoras das fábricas; além da perversidade de ter crianças, entre 7 a 13 anos, trabalhando 15 horas sem pausa. E o que mais chama atenção nisso tudo é que todas essas relações eram permitidas por leis.

Para mais, o capitalista investe no capital constante, o qual pode ser traduzido como ferramentas ou máquinas necessárias para a produção de um determinado produto. Ao observar este capital parado, o capitalista não se satisfazia, pois máquinas paradas significam que não está sendo produzido mais valia. Nesta lógica, inicia o trabalho diurno e noturno e o sistema de revezamento (MARX, 2014). Os proletariados e as proletariadas eram homens e mulheres de diferentes faixas etárias. Além disso, no livro “O capital” o autor traz o relato de uma criança de 9 anos que trabalhou o dia inteiro e no dia seguinte iria entrar às três da madrugada. Por esta razão e por morar distante da fábrica, a pequena criança decide dormir por lá mesmo. Atualmente, devido aos avanços históricos e sociais, esta realidade não é mais concebida; porém, ainda é realizada em muitas regiões do mundo, de forma velada pela sociedade.

Da metade do século XIV ao fim do século XVII, inicia-se a luta pela jornada regular de trabalho, mas, em contrapartida, surgem leis que prologam esta jornada de trabalho. Apenas em 1833 inicia-se a estruturação da legislação fabril, que definiria o tempo de trabalho, idade e outros direitos. A luta continuou até 1864. Neste percurso, os grandes industriais se articularam para lutar contra estas reformas. Uma das formas na qual eles resolveram parte do problema foi a de se apropriar dos órgãos legislativos. A composição destes órgãos era basicamente de empresários que votavam a favor de seus desejos, que pode ser resumido na extração da mais valia. A luta pela jornada normal de trabalho teve repercussão em diversos países, e uma nova configuração começou a se estruturar.

É importante frisar que a relação entre detentor do dinheiro e possuidor de trabalho não é algo natural e nem mesmo da ordem natural, mas sim, uma relação fruto do desenvolvimento social.

> Uma coisa, entretanto, está clara. A natureza não produz, de um lado, possuidores de dinheiro ou de mercadorias e, de outro, meros possuidores de força de trabalho. Esta relação não tem sua origem na natureza, nem é mesmo uma relação social que fosse comum a todos os períodos históricos. Ela é, evidente, o resultado de um desenvolvimento histórico anterior, o produto de muitas revoluções econômicas, do desaparecimento de toda uma serie de antigas formações da produção social (MARX, 2014, p. 199).

Deste modo, a relação entre capitalista e os trabalhadores e trabalhadoras foi organizada a partir de um desenvolvimento social que apaga antigas relações para produzir novas. Atualmente, esta relação continua, entretanto, com avanços morais que não permitem na maioria dos casos o que acontecia no passado. Contudo, a luta de classes traduzida como a luta pela jornada e qualidade de trabalho continua.

O objetivo em apresentar as teorias de Marx (2014) foi mostrar que existe uma luta entre capital e trabalho, em que o capital busca fazer com que o trabalhador gere mais valia, isto é, que a sua jornada seja prolongada ao máximo possível para que isso reverta em mais valia para o empregador. Outra forma de produção de mais valia e, simultaneamente, de redução de custos é mediante a intensificação da jornada de trabalho. Na jornada de trabalho intensificada, o trabalhador e a trabalhadora não necessitam ter um conhecimento técnico

elevado. Como resultado, o custo do trabalhador e da trabalhadora fica mais barato.

Marx (2014) apresenta em seus estudos a matriz da precarização do trabalho, tomando por base a produção fabril no século XIX. Hoje, é possível encontrar elementos semelhantes no trabalho docente, isso porque, a professora e o professor temporário (como foram observados no “Estado do conhecimento” e como veremos nos capítulos posteriores), têm menos direitos sociais em comparação com o trabalhador efetivado. Isso resulta em uma menor exigência, inclusive da capacitação do profissional, bem como, em menor custo para o empregador, que pode ser o Estado ou a escola privada. Esta redução de valores gastos com as trabalhadoras e os trabalhadores aumenta a mais valia e, concomitantemente, aumenta o retorno finaceiro, o que interessa ao estado gerencial, ou seja, este estado atual que é conhecido como sendo uma nova forma de gestão, que modela e regula este tipo de trabalho.

Além disso, Marx (2014) mostra as péssimas condições de trabalho as quais o trabalhador estava submetido e isso é também elemento de produção de mais valia. Em seus estudos, apontou locais de trabalho com condições insalubres que levaram muitas pessoas a adoecerem e, muitas vezes, ao óbito. Atualmente, a precarização do trabalho submete os professores e as professoras a péssimas condições de trabalho, como a falta de estrutura, de materiais e de recursos. Situação na qual outras pessoas com a mesma formação, ou seja, ensino superior, e a mesma condição social, jamais se submeteriam. Mesmo nestas condições, os professores e professoras se submetem a esta realidade. Neste ponto, encontramos a professora e o professor temporário, obrigados a viver esta precarização.

4.1 O trabalho do garçom

Para dar início a esta seção, iremos guiá-los pela realidade de uma profissão mais genérica: o garçom. Serão aplicados, aqui, todos os elementos da precarização do trabalho apontados por Marx (2014). A escolha desta profissão se dá por ser mais fácil de compreender, já que todos, de alguma forma, já foram atendidos por um garçom ou mesmo já serviram alguém. Além disso, aproprio-me desta profissão, pois durante a minha vida trabalhei diversas

vezes como garçom. Sendo assim, é possível compreender as relações que permeiam esta profissão e os elementos de precarização do trabalho.

Garçom é uma profissão que faz parte da classe trabalhadora e que precisa empregar a sua força física e mental para poder adquirir meios necessários para sua sobrevivência. O objetivo principal do garçom na sua profissão é servir aos clientes. Porém, no ambiente de trabalho esta não é a sua única função. Quando o mesmo não está fazendo seu trabalho fundamental, ele geralmente está fazendo trabalhos secundários, como organização do estoque, limpeza das mesas e do salão. Geralmente estas são as funções que o garçom exerce e as mesmas se tornam sua rotina diária.

Às vezes, o garçom está fazendo alguma atividade enquanto os clientes estão chegando no estabelecimento; mas como a prioridade é atender, este profissional para de fazer o que estava fazendo para priorizar o atendimento. Todavia, quando o garçom demora para atender um cliente, este fica indignado. Mesmo o cliente sabendo que o garçom pode estar ocupado com outra atividade, justificando a demora, o cliente sente-se no direito de ficar bravo. É fato que o garçom também pode estar fazendo “corpo mole”, como mostra Enguita (1989) ao concluir que, em nosso próprio trabalho, nos esgueiramos ao máximo que podemos. Em outras palavras, os clientes não podem conceber que o garçom não os atenda prontamente, mesmo que em seus próprios trabalhos façam o possível para não se desgastarem.

Certo que não se trata apenas de pensarmos que o garçom tem uma obrigação moral de sempre estar trabalhando, mas a realidade é que não compreendemos e não conseguimos imaginar o trabalho de outra forma (ENGUITA, 1989). Compreendemos trabalho como aquela atividade que se utiliza da força física, bem como mental. Todavia, o trabalho sob a lógica capitalista vai além do desgaste, pois o mesmo acrescenta valor ao produto final da atividade, sendo ele uma mercadoria ou mesmo um serviço. Marx (2014, p. 197) conceitua a capacidade humana de produzir trabalho como força de trabalho, usando a seguinte denominação:

> Por força de trabalho ou capacidade de trabalho compreendemos o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie.

Por assim dizer, o garçom ao trabalhar produz mais valia, ou seja, valor excedente gerado mediante o consumo do trabalho humano. Contudo, este profissional não recebe a mais pelo excedente que produz, pois este lucro vai para o bolso do capitalista. Além disso, o garçom precisa trabalhar o mês inteiro para depois receber, o que significa que o trabalhador adianta sua força de trabalho e o patrão vai consumi-la para depois pagar pelo seu serviço. Sendo assim, o patrão será sempre favorecido por este sistema, como aponta Marx, (2014, p. 204):

> Em todos os países em que domina o modo de produção capitalista, a força de trabalho só é paga depois de ter funcionado durante o prazo previsto no contrato de compra, no fim da semana, por exemplo. Por toda parte, o trabalhador adianta ao capitalista o valor de uso da força de trabalho; permite ao comprador consumi-la antes de paga-la; dá crédito ao capitalista.

O trabalho como conhecemos faz parte de grande parte de nossas vidas e tem como objetivo proporcionar conquistas e necessidades particulares. Entretanto, para muitos, o trabalho é malvisto, e isso pode ser justificado pela alienação do trabalho. Esta consiste no afastamento da natureza humana do seu labor, tornando estranha a ação para si e, ao mesmo tempo, descaracterizando as relações sociais do produto desta ação. Neste sentido, Marx (2014, p. 64-65) complementa:

> O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercambio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana.

Em outras palavras, o trabalho é uma condição da vida humana, ou seja, é natural, mas o sistema capitalista descontrói esta relação e afasta o ser humano do seu produto. Ao longo da história humana, o trabalho que nada mais era que uma função majoritariamente social, vai sendo subjugado pelo capital. Segundo Cericato (2016, p. 274), “a divisão do trabalho foi um dos fatores que contribuíram para a organização das sociedades em torno de funções.” Dessas diferentes funções foram originadas as profissões. Sendo assim, as profissões podem ser caracterizadas como um processo de separação social do trabalho. As profissões, por serem produtos históricos, surgiram a partir de necessidades humanas de uma época. A profissão também produz relações sociais, bem como

identidade, pois surgem ao mesmo tempo em que participam da sociedade (CERICATO, 2016).

Voltemo-nos ao trabalho do garçom. A carga horária deste profissional é a mais variada possível, pois vai depender da demanda, da organização do evento ou do estabelecimento de trabalho. No final da sua carga horária, o garçom vai receber uma determinada remuneração que para o contratante é compreendido como o pagamento suficiente referente ao tempo de trabalho despendido naquele local.

> A força de trabalho só se torna realidade com seu exercício, só se põe em ação no trabalho. Através da sua ação, o trabalho, despende-se determinada quantidade de músculos, de nervos, de cérebro etc., que se tem de renovar. Ao aumentar esse dispêndio, torna-se necessário aumentar a remuneração. Depois de ter trabalhado hoje, é mister que o proprietário da força de trabalho possa repetir amanhã a mesma atividade, sob as mesmas condições de força e saúde. A soma dos meios de subsistência deve ser, portanto, suficiente para mantê-lo no nível de vida normal do trabalhador. As próprias necessidades naturais de alimentação, roupa, aquecimento, habitação etc. (MARX, 2014, p. 201).

Em geral, a profissão do garçom não tem nada de muito excitante. E quando o garçom busca fazer alguma coisa para relaxar por um tempo no horário de trabalho, como por exemplo, conversar com algum cliente ou mesmo ler nos tempos vagos, tanto clientes como patrões e até mesmo outros garçons veem isso como algo ruim ou errado. Isso ocorre, pois o momento de felicidade ou mesmo de relaxar é apenas fora do trabalho. Segundo Enguita (1989), vivemos em uma cultura que parece ter dado por perdido o campo do trabalho para buscar satisfações, as quais somente devem existir durante o consumo. Isso significa que trabalhamos apenas para comprar coisas e não para satisfazer nossa natureza. Por consequência, entramos neste ciclo, pois não imaginamos outra forma de se trabalhar. Enguita (1989, p. 4) arremata tal ideia ao mencionar que:

> Neste contexto, aceitamos de boa ou má vontade empregos sem interesse, compostos por tarefas monótonas e rotineiras, sem criatividade, que, entretanto, exigem nossa atenção e nossa dedicação permanentes, e escolhemos - quando podemos - um ou outro, não em função do que são em si, mas do que os rodeia: o salário e o prestigio associado (aquilo que nos darão em troca), os horários e as férias (durante quanto tempo nos veremos livres deles), as possibilidades de promoção (ou seja, escapar deles), etc. Vítimas de nosso etnocentrismo e de nossa limitada experiência histórica, não imaginamos que possa ser de outra forma.

A compreensão do que é trabalho evoluiu ao longo do tempo e adquiriu diversos significados. Hoje, trabalho é entendido como uma categoria abstrata, ou seja, generalizado para diversas atividades mentais, criativas e outras; porém, o trabalho é visto principalmente como atividade física e mecânica (MARQUES, 2006). Para Enguita (1989), compreendemos “o trabalho como uma atividade regular, sem interrupções, intensa e carente de satisfações intrínsecas”. Assim, somos jogados para esta realidade.

Ademais, como escreve Enguita (1989), “sobrestimamos nossos trabalhos”. Apesar de estarmos em um trabalho que não nos estimula, nós nos orgulhamos por evitar trabalhos que julgamos piores. Para o garçom, muitas vezes ficar na limpeza geral ou na cozinha é um trabalho inferior ao seu de atender e o de organizar o salão. Neste sentido e de forma geral, estruturamos classes de trabalho: os manuais e inferiores, como o garçom; e aqueles intelectuais e superiores, como advogados e advogadas, médicos e médicas, professores e professoras. E fazemos isso para nos enganar, partindo do pressuposto da existência de algum trabalho melhor. Enguita (1989, p. 4) conclui que isto tem como:

> [...] efeito final adormecer nossa consciência diante do fato de que a maioria dos trabalhos não são muito melhores que o de alimentador de uma máquina ou o de montador de peças em série.

Basicamente, o relato aqui feito para o garçom é refletido de alguma forma para todas as outras profissões. É claro que existem diferenças no campo do trabalho e a principal diferença gira em torno do grau de liberdade de ação. Partindo disso, encontramos as profissões com maior grau de liberdade, as quais podem determinar tanto o tempo de trabalho como o próprio produto. São os conhecidos como profissionais liberais, por exemplo, um artesão. Já na outra ponta, temos os trabalhos subordinados, os quais não podem determinar o tempo de trabalho e, ao mesmo tempo, não têm controle algum sobre o produto final, como o nosso garçom. No meio desta estrutura de trabalho, encontramos o que é conhecido como semi-profissões (ENGUITA, 1989). Apesar de existir certa liberdade de trabalho, os mesmos são subordinados a alguém. O produto do trabalho destes profissionais não lhes pertence, mas em contrapartida, os mesmos profissionais têm a autonomia quanto ao seu processo de trabalho.

Aqui, encontramos os professores e professoras, grupo que eu irei me dedicar nesta investigação.

4.2 A docência

Como visto na seção anterior, os docentes constituem uma categoria de trabalhadores e trabalhadoras que são obrigados a vender sua força de trabalho; e, atualmente, podem atuar de diversas formas. A primeira delas é como profissional liberal, na qual o professor e a professora basicamente vendem a sua própria força de trabalho na configuração de aulas particulares, ou seja, sem que outro se aproprie do trabalho do docente. Além deste modo, os professores e as professoras podem trabalhar de forma assalariada e podem atuar em escolas-empresa, nas quais o capitalista contrata o profissional, bem como, para o Estado.

Hoje em dia, o principal contratante de professores e professoras é o Estado, deste modo, estes profissionais trabalharão em uma escola pública (DUARTE, 2011). Tanto no Estado como nas escolas-empresa ou particulares, existem diversas formas de contratação, como por exemplo: horistas, temporário, efetivo, parcial e outros, sendo que cada uma delas têm sua configuração quanto à remuneração, ao tempo de trabalho e aos direitos.

O sistema de contratação do professor e professora e a legislação atual fazem com que existam diferenças entre a categoria dos docentes nos mais diferentes aspectos. A mesma profissão pode receber diferentes salários de acordo com a etapa de ensino ou então, diferentes cargas horárias de trabalho. Esta discrepância vai muito além, pois um professor e uma professora da rede federal, geralmente, recebem mais que um professor ou uma professora da rede estadual e municipal. Esta diferença também se reflete nos direitos e nas jornadas de trabalho.

O estudo apresentado por Costa e Oliveira (2011) aponta que professores e professoras que atuam na etapa do Ensino Médio, geralmente se encontram nas redes estaduais. Estes profissionais são cobrados por requisitos profissionais como a formação, entretanto, estão submetidos a diferentes contratos, o que resulta em diferenças de salários, de carreira e de condições de trabalho. Os autores complementam que isso ocorre por conta do pacto

federativo, o qual permite autonomia aos Estados a responderem de forma diferente às suas obrigações para com a educação (COSTA; OLIVEIRA, 2011).

Atualmente, o trabalho docente se encontra em um novo período, derivado de direcionamentos dos últimos anos. Para Oliveira (2007), essa nova organização é o reflexo de um arranjo de regulação educativa, que consiste em um produto que surge das demandas globais e das respostas locais. Como exemplo, organizações internacionais têm se pronunciado quanto ao trabalho docente. O documento do *United Nations Children's Fund* [8] (UNICEF), intitulado *Making quality basic education affordable: what have we learned*?[9] compara professores e professoras a recursos, a partir disso, devem ser administrados como tal, partindo da relação custo-benefício. O documento apresenta a forma de gerir os custos e utilizá-los com mais eficiência, não necessariamente significa redução salarial, mas uma descentralização do trabalho docente, aceitando o uso de paraprofissionais e parcerias que surjam na escola (SHIROMA, 2003). Este sistema reflete diretamente na valorização docente, pois cria outras possíveis formas de contratação que podem substituir o docente licenciado. Isso pode ser caracterizado como uma forma de descentralização dos processos educativos.

Oliveira (2007) complementa que, por meio do processo de descentralização, a instituição escola tem recebido mais autonomia. Em contrapartida, o professor e a professora têm recebido uma demanda maior de atividades e, em decorrência, mais responsabilização. Esta nova regulação da política educacional tem como cerne a eficácia e a responsabilização, o que acarreta em consequências ao trabalho docente, reestruturando toda a categoria (COSTA; OLIVEIRA, 2011).

A autonomia adquirida através dos processos de descentralização, tão almejada, não ocorreu da forma que as professoras e os professores gostariam, pois acabou acarretando custo para o trabalho docente. A liberdade frente à descentralização fez com que a professora e o professor pudessem organizar o calendário acadêmico, escolher temas transversais de trabalho, organizar projetos, buscar recursos e outros. Assim, os docentes não têm mais obrigações

[8] Traduzido como: Fundo das Nações Unidas para a Infância
[9] O título do documento pode ser traduzido como: Tornando a educação básica de qualidade acessível: o que aprendemos?

apenas com a sala de aula, mas precisam participar de reuniões e planejamentos pedagógicos, atuar na gestão escolar e em outras funções; isto é, aumentou a responsabilização referente ao destino da escola e de todas as decisões tomadas (OLIVEIRA, 2007).

A professora e o professor têm que responder a diversas funções que vão além da sua formação inicial, como atuar como assistente social, psicólogo ou enfermeiro (LELIS, 2012). Essa relação contribui para a desprofissionalização docente, porquanto ao longo do tempo o docente perde a sua identidade profissional e coloca em segundo plano o ensinar (OLIVEIRA, 2008, 2010). Como resultado, os professores e as professoras se apropriam de recursos e/ou estratégias para solucionar demandas que não fazem parte da sua formação inicial ou continuada (OLIVEIRA, 2004).

É fato que o professor e a professora buscaram e têm buscado a sua autonomia de trabalho; porém, não da forma que foi instaurada, mas sim a autonomia da liberdade da organização do trabalho, da administração do tempo e do controle do processo de trabalho (OLIVEIRA, 2007). Nessa perspectiva, os trabalhadores docentes pagam a sua autonomia por intermédio da responsabilização e da desqualificação do trabalho.

O professor e a professora passam por um paradoxo na época atual, isso porque, ao adquirir flexibilidade e autonomia para gerenciar suas atividades, inserem-se cada vez mais em um sistema de maior controle do seu trabalho. O professor e a professora adquirem esta pseudoautonomia, todavia, a prestação de contas para outros atores que estão presentes na comunidade escolar cresce mais ainda (OLIVEIRA, 2008, 2010).

4.3 A docência e sua profissionalização

Geralmente, caracterizamos as mais diferentes ocupações como profissões. Nas mais diferentes localidades, o termo profissão é utilizado para identificar uma forma de atividade, sendo ela a mais influente como a mais básica. O magistério, em muitas correntes teóricas, não é considerado uma profissão, visto que não se enquadra nas especificações da classificação (COELHO; DINIZ-PEREIRA, 2017).

Profissional significa alguém passou por um treinamento especial, no qual obteve o conhecimento específico e ético, e como resultado, tem controle sobre seu trabalho. Neste sentido, a redução deste controle significa uma desprofissionalização e uma desqualificação do profissional. Da mesma forma, o profissional sofre retrocessos na sua profissão quando as exigências de ingresso para a profissão são reduzidas (SHIROMA, 2003).

Partindo do conceito genérico de profissão, que é basicamente uma atividade especializada, ou seja, um ofício que exige alguns saberes específicos, códigos e normas próprias, determinando uma divisão social do trabalho; é possível mencionar que o magistério esteve e está em constante luta para se constituir como profissão. No entanto, diversos obstáculos dificultam esta conquista (OLIVEIRA, 2008, 2010).

Inicialmente, a docência surge como uma atividade secundária e não especializada, realizada por religiosos e por religiosas, ou até por leigos e leigas de origens diferentes (NÓVOA, 1999). Sendo assim, os que se dedicavam a ensinar, o faziam por uma questão de vocação ou sacerdócio (OLIVEIRA, 2010). Por esta razão, constantemente ouvimos e muitas vezes concebemos que a docência é uma missão ou uma vocação. Todavia, esta realidade não perdurou e com o passar do tempo, o magistério passou a constituir um ofício.

Ao longo da história, o trabalho docente foi tomando um novo rumo. Diferentes perspectivas surgiram para tentar definir a docência como uma profissão. O autor Nóvoa (1999) compreende que, por conta da regulamentação e fiscalização que o Estado exerce nas atividades do professor e da professora, são formados obstáculos para que este trabalho se constitua como uma profissão. Isso ocorre em virtude de o Estado interferir na regulamentação da profissão docente: o professor e a professora são apenas profissionais da área, mas não têm poder para modificar a sua profissão.

A profissão docente é caracterizada muitas vezes como uma semiprofissão (ENGUITA, 1991). Esta definição implica em determinar que o lugar desta profissão seja instável e intermediária à profissionalização e à proletarização. Neste processo, o termo profissionalização não está conectado ao sentido de qualificação. Contudo, o mesmo pode ser definido como “expressão de uma posição social e ocupacional, da inserção em um tipo determinado de relações sociais de produção e de processo de trabalho”

(ENGUITA, 1991, p.41). Da mesma forma, o termo proletarização deve ser compreendido como um processo no qual um grupo de proletários e proletárias perde o controle sobre os meios de produção e o objetivo de seu trabalho, bem como a organização de sua atividade; isto é, sua autonomia. Esta perda pode ocorrer mais ou menos sucessivamente (ENGUITA, 1991).

Enguita (1991) divide os trabalhadores e trabalhadoras em duas classes: os liberais e os operários. O mesmo autor compreende que a classe liberal é aquela composta por profissionais que possuem uma autonomia quanto ao seu processo de trabalho e da mesma forma não se submetem à regulação de outros profissionais. Já os operários são os que perderam ou nunca tiveram meios de produção, além de não controlarem o seu processo de trabalho, não possuindo, assim, autonomia sobre sua função (ENGUITA, 1991). Neste meio do caminho, encontramos o docente, que tem um nível de formação similar ao do profissional liberal, entretanto, é regulado pelo Estado ou por outros profissionais, assim sendo, pode ser caracterizado como semiprofissional.

A estatização do ensino ocorreu com uma ruptura, que consistiu na substituição do grupo de professoras e professores religiosos, que eram geridos pelas igrejas, por um corpo de docentes laicos, no caso controlado pelo Estado. Efetivamente, não ocorreu nenhuma mudança quanto ao trabalho docente. As normas, os valores, as motivações continuaram iguais na profissão (NÓVOA, 1999).

Neste contexto, dois argumentos defendem a profissão. A relevância social do ofício e a necessidade de habilidades especializadas para a docência. Quanto a sua importância social, Imbernón (2011) diz que a profissão não é neutra e nem é científica; mas sim, determinada por um conjunto de conteúdos ideológicos presentes em um contexto. A ideologia molda a prática, visto que a profissão só pode ser legitimada pelo contexto e por conceitos populares. A sociedade avalia e verbaliza a função do que ela considera como profissão. Já no desdobramento das habilidades docentes, se desenvolve técnicas e instrumentos pedagógicos e, com isso, também foi assegurada a reprodução de condutas e valores da profissão. A partir disso, começa a se institucionalizar a formação específica do professor e da professora.

Considerar a docência como profissão alude a este profissional a ter diversos conhecimentos e a ser capaz de lidar com diferentes habilidades

especializadas da sua função. Isso o torna competente para aquela atividade, além de conectar com os seus pares, formando um grupo profissional (IMBERNÓN, 2011). Contudo, a formação do professor e da professora das turmas mais avançadas na Educação Básica tem como referência a disciplina a qual vão ministrar e não aos conhecimentos pedagógicos que são a base da docência, que ficam secundarizados nos currículos de formação (COELHO; DINIZ-PEREIRA, 2017).

Embora o ofício de ensinar pareça uma atividade livre, na qual o professor e a professora podem exercer conforme a sua compreensão, no Brasil, podemos dizer que a docência é estatizada, pois a grande maioria dos professores e professoras estão atuando na rede pública de educação e o Estado é o órgão regulador. A professora e o professor podem até receber um *status* de profissão liberal como médicos, advogados, engenheiros e outros; todavia, o docente não tem o mesmo nível de autonomia como as outras profissões. Todas estas profissões são reguladas pelo Estado, mas a professora e o professor são mais regulados. Sendo assim, enquanto as demais profissões são reguladas, parte pelos seus pares e parte pelo Estado, o professor e a professora são regulados apenas pelo Estado (CERICATO, 2016). Para Nóvoa (1999, p. 25), os docentes deveriam ser os únicos responsáveis pela regulação da sua profissão.

> Para além da tradicional autonomia da sala de aula, os professores têm de adquirir margens mais alargadas de autonomia na gestão da sua própria profissão e uma ligação mais forte aos actores educativos locais (autarquias, comunidades, etc.).

A profissão docente não consiste apenas na reprodução de conteúdo, transformando a professora e o professor em apenas um técnico que instrumentaliza ações. O docente tem que ser aquele que participa ativamente de todas as esferas que envolvem a escola, promovendo mudanças de forma crítica, partindo do seu contexto e articulando a um processo dinâmico e reflexivo (IMBERNÓN, 2011).

Além do aspecto da não autonomia sobre a organização legal do trabalho docente, outra característica que atrapalha a validação do ofício como uma profissão consiste nos conjuntos técnicos necessários para o exercício da função. Este problema acarreta diversas questões que são difíceis de serem respondidas.

> Os professores são portadores e produtores de um saber próprio ou são apenas transmissores e reprodutores de saberes alheios? O saber de referência dos professores é fundamentalmente científico ou técnico? ... A essas perguntas não se encontra resposta consensual na literatura especializada que debate o tema (CERICATO, 2016, p. 276 – 277).

Para Nóvoa (1999), a professora e o professor são portadores e produtores, transmissores e reprodutores de informação e conteúdo. Isso ocorre por causa das diferentes concepções quanto a profissão docente e diferentes trajetos que o profissional percorreu. Sendo assim, Nóvoa (1999, p.28) conclui que “neste domínio, o pensamento mais estimulante tem procurado delimitar os saberes profissionais a partir de um olhar sobre a especificidade da acção concreta dos professores”. Desta forma, o ensinar é a especificidade do trabalho docente. A partir deste pensamento, conseguimos demarcar os saberes profissionais.

Para caracterizar melhor o trabalho docente, se faz necessário compreender qual é o objeto de trabalho do professor e da professora, sendo que este objeto pode ser concebido como a matéria prima ou aquilo que será trabalhado pelo profissional. Os autores Tardif e Lessard (2005) consideram que o objeto de trabalho e a relação de trabalho são elementos cruciais para concepção de qualquer ofício. Para Marx (2014), quando o homem opera sobre o objeto frente ao processo de trabalho, dialeticamente, o proletariado e as condições de trabalho são transformadas. A professora e professor estão dentro de um grupo de profissões que operam sobre o outro, neste caso, sobre pessoas. Nesta perspectiva, Tardif e Lessard (2005, p.35) complementam a ideia ao afirmar que:

> A docência é um trabalho cujo objeto não é constituído de matéria inerte ou de símbolos, mas de relações humanas com pessoas capazes de iniciativa e dotados de uma certa capacidade de resistir e participar da ação dos professores. [...] O fato de trabalhar com seres humanos, portanto, não é um fenômeno insignificante ou periférico na análise da atividade docente: trata-se, pelo contrário, do âmago das relações interativas entre os trabalhadores e os “trabalhados” que irradia sobre todas as outras funções e dimensões do métier.

O objeto de trabalho da professora e do professor não é exatamente um objeto, mas sujeitos: são as pessoas**.** Portanto, partindo da estrutura exposta, temos elementos que podem confirmar que o ser professora e professor consiste em uma profissão. Desta forma, este profissional precisa passar por uma

formação específica que irá caracterizá-lo cada vez mais como um professor e uma professora. Mediante este processo, o docente deterá conhecimentos de como ensinar, caracterizando-o como um profissional do ensino. Assim, seu trabalho consiste na sistematização e na transposição de conhecimentos acadêmicos para saberes escolares. Esta relação estrutura a profissão docente. A soma dos conhecimentos e habilidades específicas do professor e da professora com o seu objeto de trabalho, ou seja, o aluno determina o trabalho docente.

Nas seções anteriores, compreendemos que um proletário ou uma proletária são livres para venderem sua força de trabalho e livres dos meios de produção; os mesmos só têm uma saída no processo de produção capitalista, que é vender sua força de trabalho. Sendo assim, o profissional se torna mercadoria mediante a venda de sua força de trabalho. Esta força produz a mais valia mediante o trabalho excedente que é obrigado a realizar. A realidade da professora e do professor não é diferente, pelo menos no setor privado, visto que o professor e professora produzem mais valia sobre seu trabalho. Isso é verificado quando o capitalista recebe mais do que paga para o docente, ou seja, o professor e professora produzem mais valia e o empregador se apropria deste excedente. Já no setor público, a professora e o professor “não podem produzir nem deixar de produzir mais-valia porque não produzem valor, já que o setor público não produz para o mercado (ENGUITA, 1991, p. 49)”.

Mesmo assim, esta profissão ainda passa por diversos desafios e dilemas, fatores que causam retrocessos, como a falta de reconhecimento salarial, a desprofissionalização, as formas de contratação, a desvalorização da formação, entre outros. Partindo de todas as informações produzidas neste capítulo, vamos assumir que o ser professor ou professora consiste em uma profissão. Assim, atualmente, esta profissão tem sido precarizada, tema que nos deteremos no próximo capítulo.

Desta forma, compreende-se que a docência é uma profissão, e seguiremos nosso estudo na precarização desta ocupação. Para aprofundar esta compreensão, no próximo capítulo, serão apresentados o conceito sobre precarização e os fatores que têm destruído tanto o trabalho, quando o trabalhador de qualquer área até chegar especificamente no magistério**.**

5 Precarização do trabalho docente

Em comparação com o garçom, a prática docente é observada por diversas pessoas por, no mínimo, 15 anos. Isso se dá, pois, obrigatoriamente, qualquer pessoa passará ou passou pelo tempo de educação obrigatória. Sendo assim, esta é uma profissão na qual todo mundo tem um grande referencial. Talvez esta seja uma das razões pelas quais muitos se sentem no direito de falar de educação a partir da óptica do professor e da professora (DUARTE, 2011). Todavia, podemos dizer que esta profissão é mais complexa que a do garçom em diversos aspectos, como observado na seção anterior.

Contudo, nos últimos anos e com o desenvolvimento do capitalismo, os ofícios em geral, tanto o do garçom como o docente, estão passando por modificações que precarizam o trabalho. A precarização do trabalho pode ser compreendida como “novas formas de trabalho a partir de um processo de mudanças estruturais no capitalismo (FERNANDES; HELAL, 2010, p. 1)”. Para o desenvolvimento do capitalismo, o capital industrial deixa de ser o centro econômico. Assim, o capitalismo se decompõe para ter como base modelos mais flexíveis de produção, como exemplo, o do capital financeiro (FERNANDES; HELAL, 2010). Neste contexto, as relações e o próprio trabalho se modificam.

É valido ressaltar que o trabalho precário sempre existiu no capitalismo, passando “[...] a ter um lugar estratégico na lógica de dominação capitalista. Deixou de ser algo periférico ou residual, para se institucionalizar em todo o mundo (FERNANDES; HELAL, 2010, p. 2)”. Esta realidade se intensificou na década de 1990 com o desenvolvimento do neoliberalismo.

> São mudanças que ocorrem, sobretudo, a partir da década de 1990: redução de custos no trabalho expressa pelo arrocho salarial; diversas modificações nos direitos dos trabalhadores, nos movimentos sindicais e nas jornadas de trabalho (MARIN, 2010, p. 1).

Standing (2019), em sua obra “O precariado”, nos apresenta o profissional fruto da precarização. O autor o nomeia como o precariado aquele que nada mais é que a junção do adjetivo “precário” com o substantivo conexo com “proletariado”. O termo foi primeiramente usado por sociólogos franceses para caracterizar profissionais temporários. Entretanto Standing (2019), utiliza este termo para abarcar um grupo de maior de profissionais. O trabalhador que está

dentro do termo precariado não pertence a uma classe social bem definida e simultaneamente sua ocupação também não é clara. Em outras palavras, este trabalhador pode ser um assalariado que atua em cargos de gerência ou de administração de grandes empresas.

> Em qualquer caso, a divisão entre mão de obra remunerada e empregado assalariado, e ideias de ocupação, se dissolve quando consideramos o precariado. O precariado tem características de classe. Consiste em pessoas que tem relações de confiança mínima com o capital e o Estado, o que as torna complementarmente diferentes do assalariado. E ela não tem nenhuma das relações de contrato social do proletariado, por meio das quais as garantias de trabalho são fornecidas em troca de subordinação e eventual lealdade, o acordo tácito que serve de base para o Estados de bem-estar social. Sem um poder de barganha baseado em relações de confiança e sem poder usufruir de garantias em troca de subordinação, o precariado é sui generis em termos de classe, Ele também tem uma posição de status peculiar, não se encaixando em alto status profissional ou em atividades artesanais de médio status. Uma forma de explicar isso é dizendo que o precariado tem "status truncado". E, como veremos, a sua estrutura de "renda social" não se mapeia perfeitamente conforme velhas noções de classe ou ocupações (STANDING, 2019, p. 25 – 26).

`Assim, o precário não é aquele profissional com um emprego incerto ou mesmo das classes mais pobres, embora esta realidade esteja correlata a ele. Standing (2019) complementa que o precariado tem diferentes características, e muitas destas variedades de atributos estão associadas às localidades onde estes profissionais estão inseridos. Deste modo, os atributos podem variar desde uma identidade segura baseada no trabalho, ou mesmo, em alguns casos o controle sobre o oficio, bem como, muitas vezes passam por empregos que possuem rendimentos mais baixos em relação a sua formação. Assim, o autor cita fatores que o trabalhador precariado é desprovido. São eles:

> *I) Garantia de mercado de trabalho* – oportunidades adequadas de renda-salário; no nível macro, isto é realçado por um compromisso governamental de "pleno emprego". II) *Garantia de vínculo empregatício* – Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante. III) *Segurança no emprego* – Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidades, e oportunidades de mobilidade "ascendente" em termos de status renda. IV) *Segurança do trabalho* – Proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratempos. V) *Garantia de reprodução de habilidade* – Oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade para fazer uso dos conhecimentos. VI) *Segurança de renda* – Garantia de renda adequada e estável, protegida, por

> exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas. VII) *Garantia de representação* – Possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direto a greve (STANDING, 2019, p. 28).

Os setes pontos afetam o trabalho e a vida do trabalhador, não importando a classe social ou o status da ocupação. Com isso, o precariado não se sente pertencente a uma comunidade trabalhista, resultando em sentimentos de alienação (STANDING, 2019). Neste contexto, a classe dos professores e professoras da rede pública de ensino tem se sentido desconfortável na insegurança, sem uma probabilidade de escape por conta desta realidade que cada vez mais se aproxima do ofício da docência.

A docência, como muitas outras profissões, passaram por diversas modificações quanto à estrutura nos últimos anos (OLIVEIRA, 2004), o que acarreta na precarização desta profissão. No magistério público, esta realidade pode ser observada nos contratos temporários (OLIVEIRA, 2006). Este profissional não tem o mesmo salário, geralmente são menores, e nem os mesmos direitos trabalhistas.

O tema precarização do trabalho docente abrange diversos fatores objetivos e subjetivos, sendo que isso cada vez mais está relacionado ao desenvolvimento da Educação Básica. Acertada a importância do professor e da professora na educação, qualquer modificação causa implicações diretas ou indiretas no sistema educacional, bem como, no trabalho docente (OLIVEIRA; JUNIOR, 2016).

No século XXI, a categoria profissional dos professores e professoras, segundo Costa e Oliveira (2011 p. 729), “chegou sendo a mais numerosa, fragmentada, heterogênea e diversificada”. Como resultado, constantemente vem sofrendo privações quanto à direitos, à autonomia, à autoridade e à identidade. As privações que ocorrem na classe trabalhadora dos professores e professoras conduzem a um processo de precarização do trabalho docente e esta situação pode ser resumida em péssima infraestrutura, remuneração injusta e a jornada de trabalho intensificada (PELUFFO, 2014). Os autores Costa e Oliveira apontam ainda que a:

> [...] infraestrutura inadequada, remuneração incompatível e jornada de trabalho intensificada, entre outros fatores, os quais contribuem para

> que as condições de trabalho docente nas escolas públicas não sejam as mais favoráveis ao bom andamento da educação e ao conforto para os que nela atuam (COSTA; OLIVEIRA, 2011, p. 742).

Na convergência de todos estes estudos, foi possível observar que, atualmente, a desvalorização salarial, a intensificação do trabalho, a falta de infraestrutura e a desvalorização da formação auxiliam para esta realidade do professor e da professora precarizado. É claro que isso é uma realidade que afeta a todos os professores e professoras, efetivos ou temporários. Fernandes e Helal (2010, p.3) escrevem que para analisar o trabalho precarizado dos docentes em relação às condições de trabalho, precisa ser a partir das diferentes partes que a diferenciam.

> Assim, uma análise da precarização do processo de trabalho dos professores com relação às condições de trabalho precisa ser percebida a partir de diferentes partes que o caracterizam. As principais seriam: Necessidade de escolaridade e de professores; Salário; Condições de trabalho - Carga horária de trabalho/de ensino, Tamanho das turmas, Razão professor/alunos, Rotatividade/itinerância (FERNANDES; HELAL, 2010, p. 3).

Desta forma, na seção a seguir, tentaremos sintetizar a precarização do trabalho docente atual, focando em quatro elementos: a infraestrutura, o salário, a formação e a intensificação do trabalho. Estes quatro elementos agrupam as principais características da relação do trabalho precarizado.

5.1 Infraestrutura

Atualmente, as condições estruturais das escolas brasileiras não são as mais adequadas, visto que os problemas são diversos. Mas o que mais surpreende são questões básicas como falta de energia elétrica, de água tratada e saneamento básico como esgoto e coleta de lixo (SILVA; SOUZA, 2013). Esta realidade tem sua maior concentração nas regiões norte e nordeste.

Dados do Censo Escolar 2018 (BRASIL, 2019), organizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), apontam as reais condições deficitárias das escolas na rede pública do Brasil. Nas escolas de Ensino Fundamental, o principal problema é a disponibilidade de recursos de saneamento e abastecimento básico para o esgoto sanitário. Como resultado, muitas escolas, principalmente na região norte, não possuem esgoto sanitário.

Os estados que tem a menor cobertura do sistema de esgoto são: Pará, Maranhão, Amapá, Acre e Amazonas. Além disso, ainda existe problema quanto à destinação dos resíduos, pois aproximadamente 28% das escolas públicas de Ensino Fundamental ainda não são contemplados pelo sistema de coleta periódica (BRASIL, 2019). No estudo de Silva e Souza (2013), os resultados são muito parecidos e o autor parte de dados de 2010, ou seja, a realidade não mudou nestes últimos oito anos para nenhuma região.

Outra informação muito importante é referente às estruturas físicas das escolas. Quanto à disponibilidade de biblioteca ou sala de leituras nas escolas, novamente as regiões norte e nordeste são as regiões nas quais menos se encontram estes recursos. Os estados que apresentaram a menor quantidade de escolas sem estes ambientes foram: Acre, Maranhão e Amazonas. Ademais, cerca de 30% das escolas do Distrito Federal, do Rio de Janeiro e do Rio Grande do Sul não possuem biblioteca ou mesmo sala de leitura. No Ensino Fundamental, a rede federal tem um pouco mais de 95% de suas escolas contempladas com bibliotecas ou salas de leitura, sendo um ótimo resultado. Em contrapartida, as escolas da rede municipal que possuem estes recursos não passam de 41%, um resultado muito ruim ainda. Para o Ensino Médio, as bibliotecas ou as salas de leitura são encontradas em mais de 82% das escolas de todas das três redes, chegando a mais de 90% na rede federal (BRASIL, 2019). O resultado das escolas de Ensino Médio é melhor em comparação ao Ensino Fundamental, entretanto, ainda se faz necessário mais investimentos para atingir os 100% das escolas de Ensino Médio e Fundamental.

Ainda no Ensino Fundamental, a disponibilidade de laboratórios de Ciências é extremamente destoante. No Ensino Fundamental das escolas federais a presença do laboratório de Ciências chega a 95,7%, já na rede municipal é encontrado em apenas 3,4% das escolas. A mesma realidade se perpetua quanto ao laboratório de Informática. Enquanto na rede federal 95% das escolas apresentam os recursos tecnológicos, nas escolas de Ensino Fundamental da rede municipal 35% apresentam laboratório de informática e 55,9% tem acesso à internet, ou seja, existem escolas municipais que possuem internet, mas não possuem computadores. Já no Ensino Médio, este recurso é encontrado em 64% ou mais das escolas em todas as dependências

administrativas, sendo um resultado melhor em comparação com o Ensino Fundamental (BRASIL, 2019).

Quanto à acessibilidade nas escolas de Ensino Fundamental, os resultados são bem diferentes na rede pública. Referente a banheiros adequados nas escolas, estes estão disponíveis em apenas 34,3% da rede municipal; 53,7% da rede estadual e em 76,6% nas federais. Já no Ensino Médio 57,6% da rede municipal, 59,1% na rede estadual e 93,8% na federal apresentam banheiro adequado para pessoas com alguma deficiência ou falta de mobilidade. Quanto à dependência e as vias adequadas para o mesmo público, 24,4% das escolas da rede municipal, 40,7% das escolas da rede estadual e 63,8% das escolas da rede federal possuem estas estruturas adequadas no Ensino Fundamental (BRASIL, 2019).

Para a Educação Infantil, a situação da infraestrutura também é muito precária. Partindo para a presença de berçário nas creches, os percentuais são realmente baixos: na rede estadual é de 20,8% e de até 57,9% na rede federal. Apenas 38,1% das escolas municipais de Educação Infantil possuem um banheiro apropriado para as crianças. Além disso, a presença de um parque infantil no interior destas escolas é de menos de 40% na rede estadual (39,8%) e municipal (31,6%). Quanto à acessibilidade nas escolas, ou seja, vias de acesso para estudantes com alguma deficiência ou mobilidade reduzida é muito baixa. A presença de escolas adequadas para esta situação varia de 21,7% na rede municipal até 56,5% nas escolas federais (BRASIL, 2019).

Partindo desses resultados, é possível concluir sobre a necessidade de um padrão mínimo de infraestrutura que proporcionará qualidade de estudo e serviço para a comunidade escolar. Hypolito (2015) acrescenta que as políticas conservadoras nos últimos 40 anos foram cegas quanto a investimentos na infraestrutura e nas condições de trabalho nas escolas públicas. Estruturas básicas tais como bibliotecas, laboratórios, salas de aula e materiais pedagógicos faltam nas escolas. O resumo técnico de 2011 do Censo Escolar afirma que a infraestrutura é fundamental para aprendizagem do aluno:

> A infraestrutura disponível nas escolas tem importância fundamental no processo de aprendizagem. É recomendável que uma escola mantenha padrões de infraestrutura necessários para oferecer ao aluno instrumentos que facilitem seu aprendizado, melhorem seu rendimento e tornem o ambiente escolar um local agradável, sendo,

> dessa forma, mais um estímulo para sua permanência na escola (BRASIL, 2012, p. 33).

Além de afetar a aprendizagem do estudante, afeta também o trabalho do docente (SILVA; SOUZA, 2013). Isto ocorre porque fica quase impossível realizar um trabalho adequado frente a todos esses problemas estruturais nas escolas. Todavia, o professor e a professora continuam se submetendo a trabalhar em realidades precárias para eles e para os discentes. Realidade esta que teria muita resistência para ser aceita por outros profissionais de nível superior.

Marx (2004) apresenta diversas vezes em “O Capital” as péssimas condições de trabalho que os trabalhadores tinham que se submeter. Mediante relatos de médicos, Marx mostrou como a condição de trabalho era importante para que as atividades industriais pudessem se desenvolver. É fato que o capitalista não se importava com isso, pois para ele, o trabalhador não passa de uma mercadoria que pode ser usada e descartada. Após diversas lutas trabalhistas, surgiram leis que respaldaram o trabalhador e regularam uma mínima estrutura de trabalho. Contudo, essas leis só foram vigorar efetivamente décadas mais tardes. Atualmente, existem diversas leis e planos para uma melhor qualidade das escolas; porém, ainda vemos escolas precárias em todo o Brasil.

Da mesma forma que Marx apresentou em seus estudos, os professores e as professoras hoje passam por situações insalubres. Além do professor e da professora, milhares de alunas e alunos sofrem por este descaso dos órgãos públicos administrativos. A grande maioria desses estudantes está situada em regiões carentes como pudemos ver nos dados do Censo Escolar, ou seja, os que mais precisam são os que menos recebem uma estrutura de qualidade. Como consequência, o trabalho docente é dificultado por conta de um péssimo local de trabalho, o que precariza a profissão e afeta milhares de crianças, jovens e adultos no Brasil.

5.2 Salário

Na década de 1990, os profissionais da educação no Brasil e em outros países da América Latina se viram frente a políticas que afetavam as questões

salariais (OLIVEIRA, 2007). A partir disso, ocorreram grandes perdas econômicas e, também, sucedeu a flexibilização da legislação do direito trabalhista, o que efetivou a degradação das condições de trabalho e de remuneração (OLIVEIRA, 2007). Este período incidiu com o aumento do número de professoras e professores temporários, precarizado nas redes públicas de educação (FANFANI, 2005; MILANI; FIOD, 2008; RIGOLON; VENCO, 2013). Fato importante é que os profissionais temporários custam menos para os estados.

A ampliação expressiva de professoras e professores com vínculo temporário, em condições precárias, resultou em uma economia para os cofres públicos (OLIVEIRA, 2008). Estes profissionais não possuem uma série de garantias trabalhistas e nem previdenciárias. Ao mesmo tempo, seus salários são menores e não possuem estabilidade profissional, resultando em menos direitos e garantias sociais. Oliveira (2008) conclui que este contexto torna precário o trabalho docente.

Além disso, ocorreu também a universalização da educação, ou seja, a ampliação da escolarização básica constituídas por políticas educacionais (OLIVEIRA, 2007). Não obstante, o movimento se tornou contraditório, pois ao invés de democratizar o ensino, o movimento acabou por fazer uma massificação. Com a ampliação do número de escolas, houve maior contingente de alunos e, consequentemente, demandou um aumento de docentes. Porém, esta ampliação acarretou efeitos direcionados aos direitos trabalhistas do professor e da professora, afetando novamente a remuneração e as condições de trabalho (COSTA; OLIVEIRA, 2011).

No Brasil, os proventos dos professores e professoras são os mais variados. Os pesquisadores Costa e Oliveira (2011) apresentaram dados disponibilizados em 2010 pelo Sindicato dos Professores e professoras e Servidores no Estado do Ceará, que apontavam a discrepância salarial dos professores e professoras dos diferentes estados da Federação. Para 40 horas-aula no estado do Acre, o docente com Licenciatura Plena recebia R$ 2.234,38, sendo o maior salário da Federação. Já nas escolas estaduais de Pernambuco, os professores e as professoras recebiam R$ 635,00 por jornada de 40 horas de trabalho em 2010, sendo o menor salário entre os estados. A diferença entre os dois salários era de aproximadamente R$ 1.600,00; isto é, em Pernambuco os

professores e professoras recebiam perto de 72% a menos em comparação com o Acre. A média salarial dos licenciados das redes públicas estaduais é de R$ 1.300,00; ou seja, é aproximado ao piso nacional dos professores e professoras da Educação Básica que, em 2011, era de R$ 1.187,08. Esta diversidade de salários causa desinteresse pela profissão, bem como, em alguns municípios brasileiros o empobrecimento destes profissionais. Neste contexto, muitos professores e professoras procuram trabalhar mais ou buscam trabalhar em mais de um emprego como estratégia de melhoria de renda. Todavia, esta ação faz com que os docentes intensifiquem e precarizem ainda mais o próprio trabalho (MOREIRA; SILVA, 2011).

A precarização do trabalho docente é mais visível a partir dos salários recebidos, pois este fator auxilia no empobrecimento destes profissionais, tanto nas suas relações diárias entre vida e trabalho, como ao acesso a bens culturais (SAMPAIO; MARIN, 2004). Tal situação também afeta sua prática, visto que deveriam estar em constante construção de saberes, pois sua prática depende disso. Como efeito, é possível observar que o ofício docente está tão desvalorizado e que isso está representado no salário (CERICATO, 2016) e que deriva na sua prática.

5.3 Formação de professoras e de professores

Hoje, ainda é possível encontrar professores e professoras na rede básica de ensino sem formação adequada para ocupar o cargo de docente. É claro que dentro do território nacional esta situação é bem heterogênea e preocupante, pois não favorece a educação. Um docente sem a formação adequada muitas vezes não tem familiaridade com o conteúdo que leciona, ou então não sabe como realizar a transposição didática, que seria transformar o conteúdo científico em algo mais palatável para os discentes (SAMPAIO; MARIN, 2004).

Além das novas demandas na formação inicial que, ano após ano, surgem por demandas dos órgãos reguladores da formação superior, a professora e o professor brasileiro muitas vezes não conseguem acessar a formação continuada. Com isso, os docentes acabam ficando constantemente defasados.

Ademais, a professora e o professor modificam sua prática dentro da sala de aula por conta da falta ou presença da formação. Atualmente, os docentes se

veem obrigados a saber metodologias e conhecimentos que antes não eram exigidos em sua profissão (OLIVEIRA, 2004). Conhecimentos como o de gestão, de psicologia, de saúde, de serviços sociais e outros, são constantemente cobrados aos docentes, sendo que isso contribui para o processo de desvalorização docente, pois são temas que não fazem parte da sua formação inicial. Ao mesmo tempo, algumas reformas educacionais têm desqualificado a competência pedagógica mediante o estabelecimento de sistemas prontos de ensino. Isto é, desvalorizando a formação didática e metodológica que é componente principal de qualquer licenciatura. Igualmente, as avaliações educacionais auxiliam neste desserviço, pois os docentes entram em tensões entre suas próprias propostas e as recomendações oficiais (LELIS, 2012). Isso ocorre porque é preciso selecionar entre dar o conteúdo disciplinar para que o aluno saia instrumentalizado para diversas questões cotidianas ou dar os conteúdos das avaliações para que o mesmo possa obter notas altas nos testes padronizados.

A formação docente de qualidade pode interferir diretamente no processo de trabalho, pois influencia na subjetividade do professor e da professora, em aspectos como vocação e identidade profissional (HYPOLITO, 2012). Sendo assim, a formação é um dos quesitos mais importantes para que o docente possa exercer a sua profissão de forma correta e, ao mesmo tempo, manter a identidade do profissional. Contudo, a defasagem na formação tem por objetivo de diminuir custos e alargar o controle sobre o docente com o intuito de proletarizar a categoria (SHIROMA, 2003).

Voltando ao livro “O capital”, Marx (2014) mostra como o sistema capitalista modificou a divisão do trabalho. O trabalhador foi afetado pelo o empobrecimento do seu conhecimento. Isso ocorreu, pois o conhecimento do trabalhador foi para a máquina e isso trouxe graves implicações para a remuneração e a identidade profissional. O autor toma como exemplo o artesão, que durante um determinado momento histórico foi parte fundamental do sistema de produção, era caracterizado como um profissional que tinha a técnica, os meios de produção e o tempo para realizar uma determinada mercadoria.

Anteriormente à divisão do trabalho, proposta pelo capitalismo, o produto final do trabalhador consistia em um valor de uso, ou seja, a expressão social do trabalho era um produto que no mercado se transformava em uma mercadoria.

No sistema capitalista, surge a divisão do trabalho que não permite mais a produção da mercadoria por uma única pessoa. Por consequência, o trabalhador, aqui no exemplo o antigo artesão, perde gradativamente o controle da técnica, dos meios de produção e tempo do seu próprio trabalho.

Na gênese do processo capitalista, o artesão tinha uma pequena oficina com poucos trabalhadores. Este artesão tinha o domínio da técnica, tempo e meios de produção, sendo conhecido como mestre artesão. Neste contexto, todos eles, mestre artesão e os poucos trabalhadores labutavam para o mesmo fim. O mestre artesão despendia sua força física e mental para realizar parte ou todas as funções necessárias para a realização de uma determinada mercadoria. Isso também pode ser considerado o início da cooperação, a qual fornece subsídio ao desenvolvimento do capitalismo. Marx (2014, p. 378) define cooperação como “[...] a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos”.

Nessa lógica da cooperação, o capitalismo avança, pois a produção capitalista só passa a existir quando uma pessoa coloca capital necessário para contratar um número expressivo de trabalhadores e, ao mesmo tempo, paga a matéria prima e maquinário que será utilizado no ofício. Em decorrência disso, os funcionários produzem uma grande quantidade de uma única mercadoria, que paga todo o capital adiantado e os trabalhadores, além de produzir mais valia para o capitalista.

> A atuação simultânea de grande número de trabalhadores, no mesmo local, ou, se se quiser, no mesmo campo de atividade, para produzir a mesma espécie de mercadoria sob o comando do mesmo capitalista constitui, histórica e logicamente, o ponto de partida da produção capitalista (MARX, 2014, p. 375).

O mestre artesão, ao contrário do capitalista, tinha profissionais que o auxiliavam. Simultaneamente, o mestre artesão ensinava o ofício para estes profissionais, contudo, não explorava os seus companheiros para produzir mais valia para si. Já o capitalista agrupou um grande número de profissionais em um local para produzir uma única mercadoria, com o intuito de produção de mais valia para si. E assim foi proporcionado o desenvolvimento do sistema capitalista, pois ao juntar várias pessoas trabalhando para o mesmo objetivo, estrutura a cooperação. Sendo que a cooperação proporciona ao capitalista a possibilidade

da modificação da natureza, pois durante o tempo de trabalho, no qual uma pessoa só conseguia fazer uma mercadoria, agora é possível fazer mais de uma mercadoria ao mesmo tempo, por conta da aglomeração de profissionais.

Só era possível explorar alguém dentro da jornada de trabalho de um dia, com isso, o trabalhador tinha que pagar pelo seu sustento e produzir para seu empregador a mais valia absoluta. Por intermédio da cooperação, o patrão que tem, por exemplo, 100 funcionários que vão poder produzir a partir da exploração de um dia de trabalho, a mais valia absoluta irá ser 100 vezes maior. Marx (2014, p. 381) exemplifica: “[...] o indivíduo isolado só pode tirar de um dia uma jornada de trabalho, digamos, de 12 horas, mas a cooperação de 100 converte essa jornada de um dia de trabalho em 1.200 horas”.

Além de modificar a natureza para produzir capital excedente, o capitalista pode igualmente economizar nos seus gastos de duas formas. A primeira seria com a redução de gastos no capital constante como, por exemplo, infraestrutura, pois ao invés de construir diversos locais de trabalho, o capitalista pode construir apenas um. Da mesma forma, a compra de maquinário que pode ser utilizado por mais de um funcionário em diferentes turnos, ou mesmo a matéria prima, que em grande quantidade, terá a redução do preço.

> O valor e a quantidade do instrumental de trabalho utilizados em comum não aumentam na mesma proporção do número de trabalhadores empregados, mas aumenta consideravelmente (MARX, 2014, p. 383).

Claro que os gastos são maiores inicialmente, mas com o passar do tempo, os gastos ficarão menores. Um exemplo: um capitalista constrói um galpão para ter diversos funcionários, e equipa esse espaço com uma ferramenta de cada tipo. Assim, um martelo pode ser utilizado por mais de um funcionário dependendo da atividade. Deste modo, o capitalista pode ter mais de um funcionário em uma atividade utilizando a mesma ferramenta. O investimento inicial deste capitalista foi alto, mas ao longo do tempo os investimentos serão menores.

A segunda economia ocorre no capital variável, a qual diz respeito sobre ao trabalhador e a trabalhadora. Anteriormente, eles tinham o tempo, os meios de produção e o conhecimento. Porém, no sistema capitalista, o tempo deste profissional é vendido para o seu patrão, que enquanto paga seu funcionário,

cede os meios de produção para que este atue. Com o desenvolvimento da manufatura, as máquinas incorporam o conhecimento que antes era, por exemplo, do artesão. Assim, o trabalhador não detém mais o conhecimento e não tem controle sobre seu tempo, pois o patrão vai determinar o tempo de serviço. Isso acarreta na desvalorização do profissional e, simultaneamente, na diminuição do seu custo de serviço.

Por conseguinte, pode-se dizer que a manufatura pode ter duas origens opostas. A primeira, parte da junção de muitos profissionais que exercem diversos ofícios específicos, e com essa combinação, é possível ter o produto final. Nesse sistema, os trabalhadores são responsáveis apenas por parte deste grande produto, não sabendo produzi-los por completo. Já a segunda origem, é a junção de diversos trabalhadores que trabalham em coisas específicas; entretanto, compreendem e permanecem com a técnica de execução para a produção de um todo. Independente do ponto de origem, o resultado é sempre igual: “(...) um mecanismo de produção cujos órgãos são seres humanos (MARX, 2014, p. 393)”.

No contexto em que Marx escreve, os trabalhadores começaram a exercer apenas funções parciais, ou seja, um mesmo trabalhador inicia um serviço e, ao longo da jornada de trabalho, mudava para outro ofício. Com isso, os funcionários compreendiam o processo todo da mercadoria e sabiam realizá-la parte por parte. Salienta-se que os empregadores notavam quem ficava muito tempo vago entre as diferentes operações, visto que uma operação tinha um grupo de maquinários e ferramentas; já na outra operação, novos elementos surgiam, bem como, existia um espaço de tempo vago entre as mudanças de operação. E para reduzir estas lacunas temporais, foi mais interessante para o capitalista que cada funcionário exercesse apenas uma atividade.

> Um artífice que executa, uma após outra, as diversas operações parciais da produção de uma mercadoria, é obrigado, ora a mudar de lugar, ora a mudar de ferramenta. A passagem de uma operação para a outra interrompe o fluxo do seu trabalho e forma, por assim dizer, lacunas em seu dia de trabalho. Essas lacunas somem quando o executa, o dia inteiro, continuamente, uma única operação, ou desaparecem na medida em que diminuem as mudanças de operação (MARX, 2014, p. 395).

Ao fazer o trabalhador atuar em apenas uma função, evita a interrupção do fluxo, aumenta a intensidade de trabalho e, por conseguinte, reduz o tempo improdutivo.

> O acréscimo de produtividade se deve então ao dispêndio crescente da força de trabalho num dado espaço de tempo, isto é, a intensidade crescente do trabalho, ou a um decréscimo do dispêndio improdutivo da força de trabalho (MARX, 2014, p. 395 – 396).

Ao longo do tempo, o trabalhador reverte o tempo ocioso em movimento, o que torna o trabalho repetitivo e isso modifica a própria essência.

> O gasto extra de força exigido pela transição do repouso para o movimento é substituído pelo trabalho de prolongar por mais tempo a velocidade normal, uma vez adquirida. Por outro lado, a continuidade de um trabalho uniforme destrói o impulso e a expansão das forças anímicas, que se recuperam e se estimulam com a mudança de atividade (MARX, 2014, p. 396).

A fragmentação do profissional significa a dissolução do conhecimento técnico. Este é o princípio da base da manufatura, que consiste no isolamento dos diferentes processos, ou seja, na divisão do trabalho. Todavia, para que isso ocorra de forma coordenada, o sistema não pode falhar: isso significa que cada função isolada tem que manter a sua produção de forma linear, na qual uma passa para o outra até que surja o produto final, sem interrupções.

Desta forma, a divisão do trabalho foi cada vez mais diversificada, criando novos estratos de trabalhadores, os quais não atuavam sob os mesmos padrões qualitativos e quantitativos. Para cada função tinha um número de profissionais e certas velocidades de trabalho. Isso ocorre porque em uma manufatura algumas peças precisam de mais cuidado e de mais tempo. Por exemplo, uma engrenagem de um relógio tem mais detalhes, logo, precisa de mais tempo para a produção; já outras peças como os parafusos, não são muito complexos e precisam de mais quantidade.

Nesta nova relação, os trabalhadores não precisavam ter nenhuma destreza especial, ao contrário do contexto dos mestres artesãos. O trabalhador da manufatura passa a ser apenas um mero alimentador de máquinas. Com isso, diminui a necessidade de um conhecimento específico, conhecimento este que os artesãos tinham. Esta desvalorização do conhecimento pelo capitalista é uma das fontes de redução de gastos e, concomitantemente, de aumento de mais valia.

> Ao lado da graduação hierárquica, surge a classificação dos trabalhadores em hábeis e inábeis. Para os últimos, não há custos de aprendizagem, e, para os primeiros, esses custos se reduzem em relação às despesas necessárias para formar um artesão, pois a função deles foi simplificada. Em ambos os casos, cai o valor da força

> de trabalho. A exceção é constituída pelas novas funções gerais resultantes da decomposição do processo de trabalho, as quais não existiam no artesanato ou, quando existiam, desempenhavam papel inferior. A desvalorização relativa da força de trabalho decorrente da eliminação ou da redução dos custos de aprendizagem, redunda, para o capital, em acréscimo imediato de mais valia, pois tudo o que reduz o tempo de trabalho necessário para reproduzir a força de trabalho aumenta o domínio do trabalho excedente (MARX, 2014, p.405).

A desvalorização do conhecimento e da força de trabalho são as formas pelas quais o capitalista observou que poderia ser uma área que permitiria que se conseguisse mais capital excedente. Diferentemente da cooperação simples, que ocorria na oficina do mestre artesão, a manufatura se apropria do trabalhador e o modifica para suas necessidades. Assim, desconstitui o conhecimento do todo do proletário e da proletária, para que os mesmos exerçam uma função parcial. Sendo assim, o trabalhador e a trabalhadora são mutilados em prol do capital.

> Não só o trabalho é dividido e suas diferentes frações são distribuídas entre os indivíduos, mas o próprio indivíduo é mutilado e transformado no aparelho automático de um trabalho parcial [...] (MARX, 2014, p. 415).

A força individual do profissional não funciona mais fora da lógica da manufatura, pois o mesmo foi incapacitado de fazer algo independentemente, apenas consegue produzir algo junto com muitos outros. E é por isso que este profissional se torna apenas um “acessório da oficina capitalista (MARX, 2014, p. 416)”.

O empobrecimento das forças produtivas do trabalhador causa o enriquecimento do trabalho na manufatura, resultando, assim, na produção da mais valia. E para continuar a exploração, é necessário investir na imbecilidade do trabalhador, ou seja, reduzir a qualificação e investir cada vez mais na fragmentação do ofício.

Todo este movimento inicia como algo natural, com a cooperação, que é modificada em prol do capital no sistema capitalista. Por um tempo, o trabalhador ainda teve o controle do conhecimento; mas, com o advento das máquinas, não era mais necessário um conhecedor do processo todo, apenas trabalhadores parciais. A decomposição do ofício artesanal, em ferramentas, máquinas e trabalhadores individuais, que quando agrupados desenvolvem uma mercadoria, forneceu ao capitalista uma nova estrutura de exploração de capital. O que para

Marx produziu “novas condições de domínio do capital sobre o trabalho (MARX, 2014, p. 420)”.

O capitalista, ao calcular o salário pelo qual deve contratar um profissional, leva em consideração que esse trabalhador ou trabalhadora deve receber o suficiente para voltar no dia seguinte da mesma forma que iniciou o dia anterior. Neste sentido, o recurso que o capitalista emprega no trabalhador e na trabalhadora tem que ser capaz de suprir necessidades básicas como alimentação, vestimentas, moradia, entre outras. Este salário pode sofrer modificações devido às alterações nos componentes das necessidades básicas. Marx (2014) relata diversas “sofisticações[10]” que eram realizadas nos gêneros alimentícios com o objetivo de reduzir o valor da mercadoria para o consumidor. Para diminuir o valor do capital variável é necessário diminuir o valor das necessidades básicas. Frente a estas alterações das necessidades básicas, o valor do salário dos operários da fábrica era modificado.

Os estudos de Marx (2014) sobre a maquinaria apontaram uma estratégia da classe capitalista para estruturar uma classe trabalhadora mais barata. Isso se deu com a incorporação dos saberes do trabalhador na maquinaria. Por conta disso, profissionais com mais conhecimento que custavam caro para o capitalista foram trocados por profissionais com menos conhecimentos e, consequentemente, mais baratos.

De forma similar, na categoria das professoras e dos professores, a precarização tem levado ao empobrecimento da formação e do conhecimento. À primeira vista, tal situação que se organiza visa aumentar o controle sobre o trabalho docente. Atualmente, os professores e professoras têm sofrido cada vez mais controle sobre o conteúdo de suas aulas. A BNCC é um exemplo de uma ferramenta utilizada pelo Estado para reproduzir conteúdo sem criticidade. Os professores e as professoras irão receber todo o conteúdo pronto e deverão reproduzi-lo em sala de aula. Além do mais, o Projeto de Lei nº 867/2015 (BRASIL, 2015) conhecido como Escola sem Partido também visa diminuir os conhecimentos do professor e da professora através do descrédito de saberes ditos ideológicos e que ferem o conservadorismo. Como resultado, o professor

[10] Sofisticações consistiam em adulterações que eram realizadas nos gêneros alimentícios como pão, cachaça, chocolate entre outros alimentos. Estas adulterações barateavam o preço das mercadorias (MARX, 2014).

e a professora são impedidos de agirem criticamente por conta do medo de serem processados (OLIVEIRA; JARDIM; DEL PINO, 2018). Vieira e colaboradores (2009, p. 223) relatam sobre esta relação nos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN):

> Da mesma forma, o conjunto de documentos político-pedagógicos, tais como os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN), acaba contribuindo para controlar o saber-fazer docente, funcionando para determinar o que deve e pode ser feito no processo de trabalho. O resultado de tal processo constitui aquilo que a professora é, aquilo que faz e deixa de fazer.

Este fato também ocorre em outros níveis educacionais, como no ensino superior. Sendo assim, os docentes se tornam meros reprodutores de conteúdo, proibidos de refletirem sobre suas práticas.

Além dos efeitos diretos nos professores e nas professoras, como consequência secundária, há uma influência para que os estudantes sejam mais pacíficos e menos críticos; já que os docentes não poderão refletir sobre suas práticas. Em longo prazo, este sistema de ensino buscará produzir uma classe trabalhadora facilmente dominada e que não precisará de uma formação mais prolongada (OLIVEIRA; JARDIM; DEL PINO, 2018). É o que pode-se supor embasado inclusive na figura do professor e da professora com notório saber, que surge com a Lei nº 13.415 de 2017 (BRASIL, 2017), que trata da reforma do Ensino Médio. Trata-se do fato de que qualquer profissional experiente poderá vir atuar dentre de uma sala de aula, mantendo um ciclo cujo intuito é reproduzir as relações de poder da classe dominante.

O empobrecimento do conhecimento geral leva à transformação do que é realmente necessário para sobreviver. O salário deveria suprir as necessidades básicas; porém, a remuneração do trabalhador não permite o acesso completo para essa demanda. E isso ocorre através da redução salarial e da transformação do que é realmente necessário para viver.

Assim, uma das formas de aumentar a mais valia e, concomitantemente, reduzir custos no pagamento de profissionais ocorrem com o empobrecimento do conhecimento. Diversos mecanismos têm surgido nessa lógica, como a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e os ou pacotes com sistemas de ensino prontos, que auxiliam na desvalorização do conhecimento dos professores e das professoras. Além disso, parte da população, tentando melhorar de vida, acessa

cursos de formação de baixa qualidade. Ainda trabalhando, se sacrificam para conseguir um diploma e buscam por trabalhos que pagam melhor. Entretanto, muitos acabam em atividades que até irão pagar mais, mas com jornada de trabalho elevadíssima e altamente intensificada. A professora e o professor temporário estão presentes nestas realidades.

5.4 Intensificação do trabalho

Com o avanço das leis trabalhistas e a regulação da carga horária de trabalho, o capitalista se deparou com uma barreira na qual não permitia mais a exploração do trabalhador através do acréscimo de tempo trabalhado. Neste sentido, foi necessário encontrar outras maneiras para aumentar ao máximo a extração da mais valia. Diversas formas foram organizadas para que o capitalista pudesse conseguir alcançar seu objetivo. A intensificação do trabalho foi uma das soluções encontradas. E para que isso ocorresse, houve o desenvolvimento do maquinário de trabalho, que serviu nas mãos do capitalista como ferramenta de intensificação.

> A redução da jornada cria de início a condição subjetiva para intensificar o trabalho, capacitando o trabalhador a empregar mais força num tempo dado. Quando essa redução se torna legalmente obrigatória, transforma-se a máquina nas mãos do capital em um instrumento objetiva e sistematicamente empregado para extrair mais trabalho no mesmo espaço de tempo. É o que se obtém de duas maneiras: aumentando a velocidade da máquina e ampliando a maquinaria a ser vigiada por cada trabalhador, ou seja, seu campo de trabalho. É necessário aperfeiçoar a construção das maquinas para exercer maior pressão sobre o trabalhador. Aliás, esse aperfeiçoamento corre paralelo com a intensificação do trabalho, pois a redução da jornada força o capitalista a administrar da maneira mais severa os custos de produção (MARX, 2014, p. 470).

Apesar da redução da carga de trabalho de 12 para 8 horas diárias, o patrão visualizava poros temporais que poderiam ser preenchidos com mais trabalho. Isso permitia a condensação do trabalho de tal forma que por mais que houvesse a redução do tempo de trabalho, o proletariado trabalharia de forma intensificada mais do que em uma jornada de trabalho de 12 ou 10 horas diárias.

> Essa redução, com o poderoso impulso que dá ao desenvolvimento da força produtiva e à poupança das condições de produção, impõe ao trabalhador maior dispêndio de trabalho no mesmo tempo, mais elevada tensão de trabalho, preenchimento mais denso dos poros da jornada, em suma, um tal grau de condensação do trabalho que só

> pode ser alcançado reduzindo-se o dia de trabalho. Essa compressão de massa maior de trabalho num período dado significa, então, o que realmente é: maior quantidade de trabalho (MARX, 2014, p. 467 - 468).

Nas fábricas estudadas por Marx, o trabalho se intensificava mediante a eficácia, pois quanto menos tempo perdido haveria um aumento de mais valia; porém, isso exigia do trabalhador uma maior força de trabalho. E o capitalista conseguia fazer isso com a utilização do método da retribuição, ou seja, os salários eram pagos por peça ou por tarefa. Sendo assim, os inspetores das fábricas apresentavam em seus relatórios resultados satisfatórios para esta nova estrutura. Em contrapartida, tal situação apontava que a intensificação do trabalho “destrói a saúde do trabalhador e, portanto, a própria força de trabalho (MARX, 2014, p. 476)”.

O trabalho docente também passa por um processo de intensificação. É possível visualizar isso na maior demanda de trabalho que esta categoria recebe hoje, a qual, muitas vezes é mantida por políticas de desempenho ou por instrumentos que avaliam o número de aprovação dos estudantes na escola. Tudo isso tem acarretado um alto índice de adoecimento dos professores e das professoras de forma semelhante ao que Marx apresentou nos seus estudos.

Atualmente, a intensificação ainda está presente no trabalho docente. A intensificação do trabalho docente pode ser compreendida de várias formas, sendo exigido um empenho maior das forças físicas, intelectuais e/ou psíquicas ou de todas juntas (DUARTE, 2010). Este desgaste também pode ocorrer na forma de mais trabalho ou através de situações triviais, como a falta de tempo para relaxar ou tomar um cafezinho (DUARTE, 2010). A intensificação do trabalho também atinge a autonomia para a realização do seu oficio. Isso se dá quando os docentes não podem refletir sobre suas práticas ou estudarem suas atividades (DUARTE, 2010).

Para mais, surgem demandas que o professor e a professora precisam responder tanto dentro da sala de aula como fora dela, compondo como obrigatoriedades da profissão. Para Oliveira (2006), o conceito de trabalho docente se expandiu e compreende o sujeito em suas “complexas dimensões, experiências e identidades”, frente às condições em que as funções são realizadas na escola. Assim sendo, podemos compreender que as atividades, reponsabilidades e relações que ocorrem no ambiente escolar dentro e fora da

sala de aula fazem parte da profissão docente atual. Costa e Oliveira (2011) acrescentam que estes mecanismos são implantados com o intuito de reduzir custos e de aumentar a eficácia.

Oliveira (2006) apresenta três formas de intensificação do trabalho docente na América Latina. A primeira forma é sutil, se instaura por dentro da jornada de trabalho e ocorre quando os docentes assumem outras atividades ou exigências dos órgãos controladores, como secretarias, ministério ou mesmo da população. Exemplos: avaliações formativas, pedagogia de projetos e outros. A segunda configuração é a mais próxima do conceito de intensificação proposto por Marx. Neste caso, o professor e a professora trabalham realizando mais atividades dentro do tempo que serão remunerados. Mas em função de serem muitas atividades, o docente acaba levando para casa para terminar, ou seja, utiliza tempo não pago para finalizar as atividades (OLIVEIRA, 2006). O último formato de intensificação do trabalho docente é a redução do salário do profissional (OLIVEIRA, 2006). Quanto menos se paga, mais o mesmo profissional tem que trabalhar para se manter, necessitando buscar mais jornadas de trabalho. Assim, muitos docentes têm carga horária de trabalho de 60 horas ou até mais, caso trabalhe em cursos e/ou instituições particulares. Como resultado, o profissional da área da educação tem menos tempo para refletir sobre sua prática e sobre sua realidade profissional, pois o mesmo estará inserido em longas horas de trabalho.

Por conseguinte, a sobrecarga de trabalho faz com que, atualmente, o professor e a professora necessitem estar disponíveis para atividades extraclasse, como reuniões pedagógicas ou administrativas, reuniões de pais e mestres, conselhos escolares e etc. (SAMPAIO; MARIN, 2004). Como consequência, há um crescimento da perda de autonomia e de alienação do próprio processo de trabalho (MOREIRA; SILVA, 2011).

Diversos estudos têm apontado que o ofício do professor e da professora, hoje, está intensificado e tem sofrido um processo de complexificação do trabalho. Quanto à intensificação, não corresponde apenas ao aumento de carga horária de trabalho, mas sim, a atividades extraclasses que precisam exercer (LELIS, 2012). Estas demandas surgem por diversos fatores, como mudanças sociais ou políticas. E uma das principais consequências é ter mais atividades

para a professora e o professor, impactando diretamente seu trabalho dentro da sala de aula.

Nesse contexto, o docente acaba por ser um mero reprodutor, um cumpridor de tarefas. O currículo prescrito da escola passa a ser a direção de toda a sua prática. Ao mesmo tempo, as diretrizes e políticas educacionais retiram a autonomia de ação da professora e do professor. O docente, neste sistema, passa a ser um proletário, pois passa a atuar como uma máquina que executa comandos (FERNANDES, 2010).

Esta nova organização, que gera como consequência a desqualificação do trabalho, faz com que o ofício da docência passe pelo processo de proletarização. Salienta-se que este é compreendido como um "[...] processo pelo qual um grupo de trabalhadores perde, mais ou menos sucessivamente, o controle sobre seus meios de produção, o objetivo de seu trabalho e a organização da atividade (ENGUITA, 1991, p. 46)". O autor ainda descreve como o docente tem perdido o controle do seu trabalho:

> Outro aspecto a ser considerado é que a regulamentação do ensino passou, com o tempo, da situação de limitar-se aos requisitos mais gerais para a de prescrever especificações detalhadas para os programas de ensino. A administração determina as matérias que deverão ser dadas em cada curso, as horas que serão dedicadas a cada matéria e os temas de que se comporá. Em outras palavras, o docente tem perdido progressivamente a capacidade de decidir qual será o resultado de seu trabalho, pois este já lhe chega previamente estabelecido em forma de disciplinas, horários, programas, normas de avaliação, etc. Não só assim, diretamente, mas também, indiretamente, através dos exames públicos (os antigos exames de "ingresso" e revalidação, os atuais exames de seleção) e, em geral, dos requisitos de acesso e dos pré-requisitos de base dos níveis ulteriores, aos quais deve amoldar-se o ensino nos anteriores. (ENGUITA, 1991, p. 48).

A proletarização é um resultado direto de tendências de organização e de processo de trabalho no sistema capitalista, tais como, a constante divisão do trabalho; a descentralização de tarefas, tanto na concepção como na execução; o aumento do controle do processo de trabalho; a expansão da quantidade de trabalho; e, além disso, a diminuição da qualificação. Com isso, a desprofissionalização caracteriza-se pela busca e pela ameaça da desqualificação profissional, mediante a constante burocratização, que acarreta em perda de salário, status e privilégios (DENSMORE, 1992 *apud* SHIROMA, 2003). O prenúncio da proletarização é determinado pela constante perda de

controle sobre o processo de trabalho. Em contrapartida, existe a profissionalização, que pode ser resumida como uma condição de preservação e garantia da autonomia profissional; a autorregulação; a formação específica entre outros. Assim, a profissionalização surge como uma saída defensiva para a profissão docente (OLIVEIRA, 2010).

Pensando na constituição da profissão docente no nosso país, Oliveira (2010) discute que quanto mais diversificadas são as atividades que um professor e uma professora têm que realizar, igualmente aumenta o sentimento de desprofissionalização, de perda de identidade, bem como, na inversão do pensamento de que lecionar não é o mais essencial. A autora complementa que esta situação contribui para que a sociedade, em geral, desconfie da professora e do professor, e questione a sua capacidade do mesmo para ensinar. Além disso, as provas de desempenho dos alunos organizadas por órgãos licenciadores da profissão contribuem para a regulação do trabalho. Apesar da professora e do professor serem excelentes profissionais, hoje, estes precisam tentar estabelecer sua legitimidade, tendo que motivar a qualquer custo o aluno, tentando controlar a dispersão da turma, uma vez que o próprio objetivo de aprender não mantem mais o controle da sala de aula (LELIS, 2012).

Em suma, os docentes, no contexto atual, estão recebendo baixos salários, desproporcionais para a sua função e formação; são submetidos a domínios burocráticos, que podem ser públicos ou privados, que reduzem a autonomia no processo de trabalho do professor e da professora. Enguita (1991) caracteriza os docentes como semiprofissionais, pois esta categoria não tem autonomia sobre sua própria profissão; isso porque, o Estado direciona e legitima a profissão docente. Em contrapartida, os professores e as professoras estão em constante disputa para conservarem ou alargarem sua autonomia no processo de trabalho, bem como, seus direitos salariais, de força política e de prestígio. Como afirma Hypolito (2015), “a melhoria das condições de trabalho é crucial para revitalizar um trabalho muito precarizado”. A melhoria da condição do professor e da professora no Brasil parte da valorização, da infraestrutura da escola, além de uma formação teórica básica e continuada. Só assim as escolas vão poder oportunizar a todos os brasileiros uma Educação Básica de qualidade socialmente referenciada.

É claro que tais fatos afetam o magistério como um todo, mas isso já é um ponto de partida para compreender como as professoras e os professores temporários passam por estes fatos de forma intensificada. A próxima seção dará sequência à discussão das questões relacionadas à precarização do trabalho, como o gerencialismo e a regulação da profissão docente. Este novo gerir tem adentrado na educação pública e tem afetado não somente o oficio, mas também a subjetividade dos profissionais.

5.5 Gerencialismo e regulação do trabalho docente

Nas seções anteriores destaquei os fatores que levam à precarização do trabalho docente, os quais sempre existiram ao longo da história da profissão. Todavia, se intensificaram com as mudanças na forma de gestão do setor público, conhecida como nova gestão pública. Além disso, este novo gerir causou transformações tanto nas profissões como nos profissionais que nela atuam.

Na década de 1990, o Brasil passou por uma série de modificações na forma de gerir o setor público, através de políticas de caráter neoliberal. Setores como o da educação, da cultura, da economia e outros foram modificados para a lógica de mercado. Neste modelo, o Estado tem como objetivo ser um agente regulador de políticas de forma enfática e centralizada. Entretanto, o seu discurso não condiz com a prática, pois o mesmo defende o estado mínimo e descentralizado (HYPOLITO, 2010).

Esta nova regulação repercute transversalmente na estrutura e na gestão da rede pública de ensino. As transformações na gestão pública são forjadas partindo de critérios como produtividade, eficácia e excelência. As reformas são distinguidas pela padronização administrativa e pedagógica, que permitiram reduzir custos e reorganizar gastos, sem abrir mão do controle sobre o setor público (OLIVEIRA, 2006).

Para Lessard (2010), a regulação na educação se constitui de duas formas: a tradicional ou “burocrática-profissional” e a nova regulação ou “pós-burocrática”. A tradicional foi uma regulação forte e se baseava na organização da escola de forma hierárquica. Já a nova regulação é a que mais afeta o

trabalho do professor. Lessard (2010, p. 2 – 3) caracteriza esta nova forma de regulação em cinco pontos.

> [...] a nova regulação da educação se caracteriza pela combinação de elementos que, juntos, determinam a passagem: 1) de um domínio da oferta de educação ao da demanda; 2) de um controle burocrático dos processos a uma prestação de contas explícita, referente aos resultados (sobretudo quantitativos); 3) de uma prioridade concedida à acessibilidade à da qualidade (mais ou menos diferenciada); 4) de um sistema de autoridade unívoca (centralizado ou descentralizado) a recomposições dessas dimensões (acentuando algumas vezes as duas, mas em relação a objetos diferentes); 5) do paradigma do ensino ao paradigma da aprendizagem, o que tentam exprimir os currículos conhecidos como currículos por competências.

Assim, a nova regulação vai além da regulação tradicional, e acaba imbricando com os modelos de gerencialismo, pois tem como foco eficácia, desempenho e produtividade (LESSARD, 2010).

O novo modelo administrativo que surge com o intuito de melhorar o setor público transforma o trabalho docente, causando retrocessos para a profissão. Isso porque, as áreas afetadas pelo gerencialismo são relacionadas às relações com o emprego, “apresentando tentativa de flexibilização, e até mesmo desregulamentação da legislação trabalhista (OLIVEIRA, 2006, p. 215)”. Como resultado, modificam a profissão mediante processos de flexibilização ou mesmo de desregulamentação. Sendo assim, estas reformas que não têm como objetivo modificar a prática docente, acabam por modificá-la; pois exigem do profissional ações que não condizem com a prática docente, como a de ensinar apenas para passar em testes padronizados.

> A nova regulação repercute diretamente na composição, estrutura e gestão das redes públicas de ensino. Trazem medidas que altera, nos aspectos físicos e organizacionais, a configuração das redes, forjando adequações segundo os critérios de produtividade, eficácia e excelência presentes nos programas de reforma (OLIVEIRA, 2006, p. 211).

Nos estudos de Ball (2005), há dois termos relevantes que caracterizam este novo modelo de gestão: o gerencialismo e a performatividade. Na perspectiva que o autor trabalha, estes termos são importantíssimos para discutir a profissão docente hoje.

O gerencialismo consiste em uma estrutura de modificação política e, simultaneamente, de reengenharia das bases do setor público que se instala na administração pública. Este mecanismo modifica a cultura do serviço público em prol do mercado. O gerencialismo representa uma forma de poder na qual

modifica as relações do setor público para que o mesmo atue como uma empresa no mercado (BALL, 2005).

Já a performatividade é compreendida como “uma tecnologia, uma cultura e um método de regulamentação que emprega julgamentos, comparações e demonstrações como meios de controle, atrito e mudança (BALL, 2005, p. 543)”. Neste sentido, a performatividade é uma forma de regulação que parte do desempenho do profissional. Isso ocorre com a seleção de momentos de demonstração de qualidade de um determinado serviço (BALL, 2005). Assim, são determinados aos profissionais parâmetros de produtividade definidos por terceiros. Exemplo destes mecanismos de controle são as provas padronizadas, que avaliam os estudantes e, consequentemente, os professores e as professoras. Este mecanismo de controle serve para instigar, avaliar e comparar profissionais em busca de resultados e eficiência.

> O ciclo fecha-se com o incremento de modelos de gestão adequados para a consecução dessas políticas, todos dedicados a formas regulativas do trabalho docente, do currículo e da gestão escolar. Nesse sentido, ações notadamente gerencialistas são apresentadas como solução para todos os problemas da educação pública, articuladas, como se sabe, a partir de pressupostos da eficiência, dos resultados, da avaliação e da competência (HYPOLITO, 2010, p. 1339).

Na linha gerencialista, uma das formas de se avaliar performatividade é introduzindo um sistema de avaliação que parte do desempenho. Esta avaliação é regulada pelo Estado, que controla, avalia e monitora à distância. O Estado contrata terceiros para avaliar os professores e professoras com a justificativa de que isto é necessário para a prestação de contas à sociedade (HYPOLITO, 2010). Esta relação é conhecida como *accountabillity*, em diversos estudos. Nesta perspectiva, a performatividade é gestada pelos próprios profissionais e regulada por outros.

> A questão de quem controla a área a ser julgada é crucial e um dos aspectos importantes do movimento da reforma educacional global são as disputas localizadas para se obter o controle e introduzir mudanças na área a ser julgada e em seus valores (BALL, 2005, p. 544).

Neste ponto, encontramos a questão crucial da performatividade na educação no Brasil. Estes mecanismos de cobrança no trabalho em busca de melhorias nos resultados escolares foram produzidos e são controlados por

grupos que não fazem parte da realidade escolar. Exemplos: instituições como bancos, empresas, Organizações Não-Governamentais (ONGs) ou mesmo grupos que estão no governo são integrantes de setores que determinam quais são os resultados que os professores e as professoras devem produzir na educação brasileira. Assim, os docentes perdem a possibilidade de discutir e decidir questões que permeiam a sua própria profissão. Ball (2005, p. 543) conclui esta ideia ao mencionar que:

> Com tudo isso, os professores perderam a possibilidade de exigir respeito, exceto em termos de desempenho. Ficaram sujeitos a um discurso do ridículo e já não podem mais "falar por si mesmos" em debates públicos "sobre" sua prática (em vez de "pela" ou "na" educação).

A autonomia profissional está ameaçada através desta nova forma de gestão, isso porque, ficam sujeitos a organizações determinadas pelo Estado ou mesmo por parcerias público-privadas, que oferecem materiais prontos (HYPOLITO, 2010). O docente se tornou apenas um "recurso do setor público reformado e empresarial (BALL, 2005, p. 544)".

De tal modo, estes sujeitos são direcionados para os parâmetros e objetivos propostos pelos documentos oficiais, como o profissional que deseja fazer algo diferente e significativo para os alunos, que não é previsto nestes documentos oficiais, fica responsável por tudo que venha a acorrer sendo positivo ou negativo. Vieira e colaboradores (2009) apresentaram um relato de uma professora que, ao tentar alfabetizar de outra forma os alunos, ou seja, não utilizando moldes convencionais, foi constantemente perseguida pela direção e pelos pais para modificar sua prática. Ao tentar buscar respaldo com a SMED de Pelotas, a mesma não conseguiu o apoio sobre a sua prática.

> A professora encontrou-se sozinha e individualmente responsabilizada pelo sucesso ou fracasso de seus alunos. De alguma forma, seu futuro e carreira começam a ser restringidos aos resultados que poderiam obter seus alunos e alunas. A transferência de responsabilidade para a professora constituiu-se num potente dispositivo de controle que funcionou, paulatinamente, para seu enquadramento na tradição da escola. O controle assentado na tradição funcionou então como um mito que dá um significado à profissão docente (VIEIRA; HYPOLITO; DUARTE, 2009, P. 231).

Este é um exemplo claro no qual o profissional mesmo preparado para exercer a sua profissão é regulado por diretrizes pré-determinadas. Para Ball (2005, p.545), a performatividade e o gerencialismo "são as duas principais

tecnologias da política da reforma educacional". Como é possível observar, estes mecanismos não servem apenas para reformar o setor público quanto a sua forma de gestão, mas, modifica as profissões inseridas neste setor. Tudo isso acarreta numa nova forma de disciplina pautada na competição, eficiência e produtividade e, assim, a subjetividade do profissional é moldada.

> No entanto, em termos gerais, os professores acabam inseridos na performatividade pelo empenho com que tentam corresponder aos novos (e às vezes inconciliáveis) imperativos da competição e do cumprimento de metas. Os compromissos humanísticos do verdadeiro profissional – a ética do serviço – são substituídos pela teleológica promiscuidade do profissional técnico – o gerente. A eficácia prevalece sobre a ética; a ordem, sobre a ambivalência. Essa mudança na consciência e na identidade do professor apoia-se e se ramifica pela introdução, na preparação do professor, de formas novas de treinamento não intelectualizado, baseado na competência. (....). Durante o treinamento, o professor é "re-construído" para ser um técnico e não um profissional capaz de julgamento crítico e reflexão. Ensinar constitui apenas um trabalho, um conjunto de competências a serem adquiridas (BALL, 2005, p. 548).

.

A competência do professor e da professora nestes novos moldes é resumida a resultados mensuráveis, números que não determinam o que realmente é a sua experiência diária. Estes profissionais acabam por enfrentar um dilema entre fazer o que será visualizado e medido na sua prática profissional ou ensinar conhecimentos autênticos e significativos para o discente. Esta nova regulação causa expressivas mutações na gestão escolar, o que reflete na instituição escola e afeta diretamente o trabalho docente (OLIVEIRA, 2006).

O gerencialismo reorganiza o Estado e isso repercute na educação, principalmente na gestão, no trabalho docente e no currículo. Este último é afetado pela nova onda de gestão, mediante a padronização de conhecimentos e atividades. Já o currículo é moldado visando uma melhor eficácia no ensino. Como resultado, as alterações no currículo podem ocorrer simultaneamente como deformações na subjetividade do docente (HYPOLITO, 2010; VIEIRA; HYPOLITO; DUARTE, 2009).

A precarização, a intensificação e outros fatores discutidos no capítulo anterior desestruturam o trabalho docente. É válido ressaltar que estes fatores não surgiram espontaneamente nos dias atuais. Estas condições estão extremamente ligadas à reorganização realizada a partir do modelo de gestão gerencialista que se instalou no setor público. O gerencialismo absorveu muitos avanços da escola pública como o da gestão democrática. Atualmente, a gestão

da escola se resume a questões burocráticas, fiscalização de contas e balanços financeiros (HYPOLITO, 2011).

O gerencialismo modificou muito o setor público nestes últimos anos. Respectivamente, a precarização do trabalho cresceu absurdamente. Uma das formas que mais claramente demonstra esta relação são as condições de trabalho pelas formas contratuais (OLIVEIRA, 2008), ou seja, pelos professores e professoras em regime de contrato temporário. Estes profissionais são submetidos a situações na qual não podem discutir, pois podem a qualquer momento ser descartados. Além disso, são avaliados por produtividade e são privados de tempo para planejamento de seu trabalho. Ademais, são comparados com quem é efetivo e são privados de diversos direitos trabalhistas. Dando sequência, no próximo capítulo irei me deter nos profissionais temporários da rede municipal de Pelotas, analisando os dados obtidos ao longo da pesquisa de campo.

6 Contrato de trabalho e a realidade dos professores e professoras temporárias do município de Pelotas

Neste capítulo serão analisados os dados da prefeitura de Pelotas referente aos contratos de professoras e de professores temporários, bem como as informações obtidas diretamente junto às professoras. Deste modo, este capítulo foi construído com quatro secções. Na primeira seção, serão discutidas as disposições legais, tendo como referência todas as leis citadas no contrato de trabalho temporário do município. Na segunda seção deste capítulo serão caracterizadas as professoras e os professores temporários através de informações como gênero, idade, lotação, e outros pontos. Na terceira seção será aprofundada a caracterização, partindo das respostas dos docentes temporários ativos ao questionário online. A última seção analisa as falas de professoras sobre a sua própria situação profissional. Todas as secções dialogam com a literatura apresentada e discutida nos capítulos anteriores.

6.1 O contrato temporário e suas disposições legais

A prefeitura de Pelotas utiliza um processo seletivo simplificado para a contratação de professores e professoras temporárias. Neste processo seletivo, são cobradas documentações gerais como RG, CPF, título de eleitor e outros, além de certificações comprobatórias de formação em nível superior. A admissão destes profissionais temporários de Pelotas se dá por um contrato que está no Anexo A deste trabalho.

O termo tem como objetivo formalizar a contratação por tempo determinado para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público. Este contrato segue as disposições de três documentos legais: a Lei Municipal nº 5.011, de 23 de dezembro de 2003 (PELOTAS, 2003); a Lei Municipal nº 5.656, de 29 de dezembro de 2009 (PELOTAS, 2009) e a Lei Municipal Autorizativa nº 6.569, de 13 de abril de 2018 (PELOTAS, 2018).

A Lei nº 5.011/2003 (PELOTAS, 2003) é a que determina, regula e caracteriza o trabalho de vínculo temporário em Pelotas. Já a Lei nº 5.656/2009 (PELOTAS, 2009) consiste em uma alteração em alguns pontos da Lei anterior. A última Lei é referente à demanda de profissionais para aquele momento, ou seja, neste caso foi para a contratação temporária de 233 professores e

professoras das mais diferentes áreas, além de 50 auxiliares de Educação Infantil. É valido salientar que, em 15 de julho de 2019, a Lei nº 6.731 (PELOTAS, 2019) foi promulgada, divulgando mais 60 vagas para docentes de diversas áreas e mais cadastro reserva. Além disso, tiveram mais 26 vagas para outros profissionais na educação. O penúltimo concurso para professor efetivo ocorreu em 2017, e foram disponibilizadas 16 vagas para docentes mais cadastros de reserva.

Em outubro de 2019, foi lançado um Edital para professores e professoras efetivas, contando mais de 233 vagas, além das vagas para cadastro reserva. A prova para este concurso, foi realizada no final do ano de 2019 e em janeiro de 2020 iniciaram as nomeações (MEIRELLES, 2020). Total de 523 professoras e professores foram nomeados em janeiro para os mais diferentes cargos.

O contrato como um todo é composto por dez cláusulas. A primeira é denominada “do objeto”. Este item é composto pelo nome do cargo profissional, carga horária de trabalho e a lei que determinou o número de vagas, seguido pelo seu respectivo edital de contratação. A Lei nº 5.011/2003 (PELOTAS, 2003) apresenta oito situações em que pode ocorrer a contratação temporária.

> Art. 2º Consideram-se como de necessidade temporária de excepcional interesse público as contratações que visem à:
> I) assistência a situações de calamidade pública;
> II) prevenção, em casos de risco iminente, e combate a surtos endêmicos;
> III) realização de recenseamentos;
> IV) suprir vaga decorrente de exoneração ou demissão, falecimento e aposentadoria ou criação de cargo ou emprego;
> V) suprir vaga decorrente de licença para capacitação e de licença ou afastamento de concessão obrigatória;
> VI) admissão de servidor para atuar diretamente na execução de convênio ou programa temporários, que impliquem em transferência de verbas ao Município;
> VII) execução de serviço de natureza transitória ou temporária;
> VIII) atender outras situações de urgência que vierem a ser definidas em Lei.

Na segunda cláusula, consta o tempo de vigência que é de um ano segundo a Lei nº 6.569/2018 (PELOTAS, 2018), podendo ser renovado pelo mesmo período. A Lei nº 5.011/2003 (PELOTAS, 2003) determina como prazo máximo de contratação seis meses ou doze meses, podendo ser prorrogado por um prazo total que não exceda de doze e vinte e quatro meses, respectivamente. No decorrer dos anos de 2018 e 2019, várias vagas para docentes temporários ficaram ociosas por diversos fatores, como desistência, demissão ou mesmo

término do contrato. Nesta situação, novos nomes foram sendo chamados para completar o quadro do magistério. Estes nomes fazem parte da lista classificatória do último edital, que consiste na Lei nº 6.569/2018 (PELOTAS, 2018). Assim, por ordem classificatória, os profissionais foram sendo chamados para assumirem o contrato.

A cláusula terceira é referente ao vencimento, que prevê um valor de R$ 1.278,87 para 20 horas de trabalho. Este valor está dividido em cinco pontos, conforme a Tabela 3. Primeiramente, os docentes não recebem o piso salarial previsto na Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008) como vencimento padrão. A remuneração só alcança o valor do piso salarial do magistério mediante bonificações previstas na Lei nº 6076, de 07 de janeiro de 2014 (PELOTAS, 2014). Tal lei propõe uma concessão de complemento ao salário dos servidores e das servidoras do magistério público municipal, para adequar à Lei Federal nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

Tabela 4 - Descrição do vencimento do docente temporário 20h no município de Pelotas

Vencimento	
Padrão:	484,85
Hora atividade:	147,53
Complemento de Piso:	213,96
Complemento Lei Municipal:	38,83
Complemento Lei Nº 6076/2014:	393,70
Total Bruto:	**1.278,87**
Descontos Legais:	102,31
Total Liquido:	**1.176,56**

Fonte: Portal da transparência de Pelotas

.

Atualmente, no município de Pelotas os professores e professoras efetivos não recebem o piso. Neste contexto, foi proposto um projeto de lei que apresentava uma possibilidade de pagamento do piso salarial para o magistério. Contudo, este projeto prevê a retirada de diversos outros benefícios que aumentavam os salários; e caso aprovado, afetaria principalmente os docentes que estão trabalhando há mais tempo no sistema público de educação. Contudo, após diversas manifestações da população, o projeto de lei perdeu força e foi retirado da pauta na câmara dos vereadores (ASSESSORIA ADUFPel, 2018).

Quanto à cláusula quarta do contrato, consiste em obrigações ou deveres do contratado. Neste item, é afirmado que o mesmo deve cumprir com o horário do trabalho, que deve se comprometer a realizar a atividade com zelo e eficiência. Além disso, é determinado que caso o contratado ou contratada causasse prejuízo ao contratante, o profissional deve pagar pelo prejuízo.

A cláusula quinta lista as vedações impostas ao contratado. O profissional não deve exercer nenhuma atividade além da própria função. Assim, encontramos uma incongruência, pois como veremos nos dados fornecidos pela SMED, é possível encontrar professores e professores exercendo funções administrativas na própria SMED, ou seja, contratados como professores e professoras, mas exercendo funções que estão para além do próprio cargo.

Já a cláusula sexta demonstra as obrigações do contratante, que se resume a pagar e descontar o valor da previdência do contratado ou da contratada.

A cláusula sétima aponta as obrigações para ambas às partes. Neste item, são enumerados os artigos 46, incisos III, IV, V, VI, VII e X; 83 a 85; 92, inciso IV, V e VI; 98; 115 a 119; 127 a 138; e, 159 a 164 da Lei nº 3008, de 19 de Dezembro de 1986 (PELOTAS,1986), que trata do Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Pelotas.

O primeiro artigo mencionado é o 46, que está no capítulo III da referida Lei, denominado “Dos direitos”, na seção I, designada “Do Tempo de Serviço”. Entretanto, dentro do artigo só alguns direitos são realmente selecionados, sendo os itens: III, IV, V, VI e o VII.

> [...]
> III) casamento, até 8 (oito) dias consecutivos, contados da realização do ato;
> IV) luto pelo falecimento do pai, mãe, sogro, sogra, cônjuge, filho ou irmão, até 8 (oito) dias consecutivos, a contar do falecimento;
> V) licença por acidente em serviço ou doença profissional;
> VI) enfermidade comprovada;
> VII) licença à funcionária gestante;

Os artigos 83, 84 e 85 correspondem ao capítulo IV intitulado “Do vencimento e das vantagens”. As seções III e IV deste capítulo apresentam as normativas para ajuda de custo e para as diárias a fim de realizar serviços, cursos ou outra atividade fora do município. Todos os artigos foram mantidos na

integra conforme o Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Pelotas.

No artigo 92, que corresponde a seção de gratificações, só alguns incisos são selecionados. Assim, é previsto gratificações para os professores e professoras temporárias apenas nas situações previstas nos incisos IV, V e VI, quais sejam:

> Art. 92. Conceder-se à gratificação:
> [...]
> IV - pela prestação de serviços extraordinários;
> V - de insalubridade;
> VI - de periculosidade;

O inciso VIII desse artigo trata da gratificação de natal, que pelo contrato não seria concedida as professoras e aos professores temporários. No entanto, os docentes temporários recebem esta gratificação. Contudo, no ano de 2019, devido a uma “crise financeira” os salários atrasados de uma parcela dos servidores públicos efetivos e temporários, bem como, o décimo terceiro salário, foram disponibilizados via empréstimo no Banrisul. As servidoras e servidores efetivos e temporários que não optassem por esta modalidade de empréstimo receberiam o valor “em dez parcelas, a partir de fevereiro” de 2020 (ASCOM, 2019).

No artigo 98 são apresentadas as características do que são consideradas horas extras, trabalho noturno e trabalho extraordinário e suas possíveis remunerações. Neste artigo nenhum ponto foi excluído. Deste modo, tanto profissionais temporários quanto efetivos têm os mesmos direitos.

Os artigos 115 a 119 estão situados dentro do capítulo VIII que corresponde “do direito de petição”. Nestes artigos são apresentados os procedimentos para a realização de uma petição e de um recurso. Todos estes artigos foram mantidos na íntegra.

Os artigos 127 a 138 estão dentro da seção IV, que trata “Das penalidades” e são encontrados inclusos no capítulo X, que corresponde “Do regime disciplinar”. Novamente, todos eles estão mantidos na íntegra para os docentes temporários. Neste grupo de artigos, são apresentadas possíveis infrações praticadas pelo funcionário e quais são as penas disciplinares para estas ações. Os atos indisciplinares recebem penas diferentes de acordo com a

gravidade da infração, que incluem desde atentado contra a vida de outrem a utilização indevida de dinheiro público.

Os artigos 159 a 164, presentes no capítulo XII, mencionam as disposições finais. Nestes artigos são discutidos alguns pontos extras que não surgiram no decorrer do documento, como diretrizes sobre o instrumento de procuração, exames de sanidade física e mental, especificações, pontos de nepotismo, outros direitos e deveres. Assim, finaliza os artigos do Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Pelotas, que irão reger parte do contrato de professores e professoras temporárias.

Voltando para o contrato, temos a cláusula oitava, definida como “Da extinção do contrato”, que decide que o contrato administrativo pode se extinguir na forma do artigo segundo da Lei Municipal nº 6.569, de 13 de abril de 2018. O artigo propõe:

> Art. 2. O contrato decorrente da presente Lei será firmado pelo prazo de até 12 (doze) meses, com possibilidade de prorrogação por sucessivo e igual período, podendo, entretanto, ser interrompido a qualquer tempo por interesse do Município. Parágrafo único. As condições e as exigências para a contratação, bem como as atribuições e competências para as funções previstas no Art. 1º são as que constam nos Anexos desta Lei.

O artigo 11 da Lei Municipal nº 5.011, de 23 de dezembro de 2003, também é apresentado como diretriz para findar o contrato temporário. Neste artigo é apresentado os casos em que o profissional não tem direito a indenizações.

> Art. 11. O contrato administrativo firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações:
> I) pelo término do prazo contratual;
> II) por iniciativa do contratado;
> III) pela extinção ou conclusão do projeto ou convênio nos casos do inciso;
> VI) do artigo segundo;
> IV)por iniciativa do órgão ou entidade contratante. Parágrafo Único - nas hipóteses dos incisos I, III e IV deste artigo, serão pagas ao contratado as férias acrescidas de um terço e gratificações natalinas vencidas ou proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração superior a quatorze dias de efetivo exercício, calculadas com base no valor da remuneração vigente no mês da extinção do respectivo contrato.

A última Lei, de nº 5656/2009, aborda as alterações na redação da Lei Municipal nº 5.011/2003. Todas as alterações são de caráter administrativo, como a realização de processo de contratação simplificado para os profissionais temporários, a necessidade de os gestores indicarem a carência de profissionais

e a disposição de que a nomeação só ocorrerá se existir candidatos aptos para assumir a função.

A penúltima cláusula, denominada “Da dotação orçamentaria”, apresenta a origem da verba para o pagamento das despesas do contrato. Por fim, a última cláusula, nomeada como “Do Foro”, determina quem serão os únicos competentes a dirimir o contrato. Assim, é acordado que o Foro da Comarca de Pelotas e o Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul são os únicos órgãos com este domínio.

Esses são os principais elementos que mostram como o contrato de professoras e de professores temporários da Rede Municipal de Pelotas está organizado. A próxima seção analisa os dados fornecidos pela SMED referentes aos professores temporários dos últimos sete anos.

6.2 A caracterização das professoras e dos professores temporários de Pelotas

A situação dos professores e das professoras temporários de Pelotas não é muito diferente das realidades apresentadas nos capítulos anteriores. Este grupo de profissionais que, na sua grande maioria, tem o requisito básico necessário para assumir o magistério como formação acadêmica, vem enfrentando situações mais degradantes em comparação aos seus colegas que são professores e professoras efetivos (OLIVEIRA, 2008; NETO, 2016).

De acordo com os dados da SMED, 556 professores e professoras foram contratados na condição de temporários, no município de Pelotas, durante os anos de 2012 a 2018. Já pelos dados do Censo Escolar, 202 professores e professoras, durante o período de 2013 a 2018[11]. Os anos que tiveram mais contratações foram: 2014 com 127 contratos e 2018 com 296. O censo apresentou o mesmo padrão, mas com um número menor de profissionais contratos (Figura 1). No ano de 2015 não foi realizada nenhuma contratação; já

[11] Para uma melhor compreensão dos dados que a SMED forneceu, foram adicionados os dados do Censo Escolar em algumas informações gráficas. O objetivo é apresentar um elemento comparativo para validar os dados que a SMED disponibilizou. É válido salientar que os dados do Censo Escolar são coletados anualmente. Neste sentido, o número que Censo Escolar disponibiliza é diferente dos dados da SMED. Os dados do Censo Escolar foram elaborados pelo Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar/INEP dos anos de 2013 a 2018.

para o Censo, ocorreram duas contratações. Outra informação que é possível retirar da Figura 1 é que nos anos eleitorais, exatamente nos anos de 2014 e de 2018[12], são os que mais contabilizam contratações temporárias. Este número tem aumentado nas escolas como resultante de políticas neoliberais, o que acaba por precarizar e sucatear ainda mais a educação pública (MILANI; FIOD, 2008).

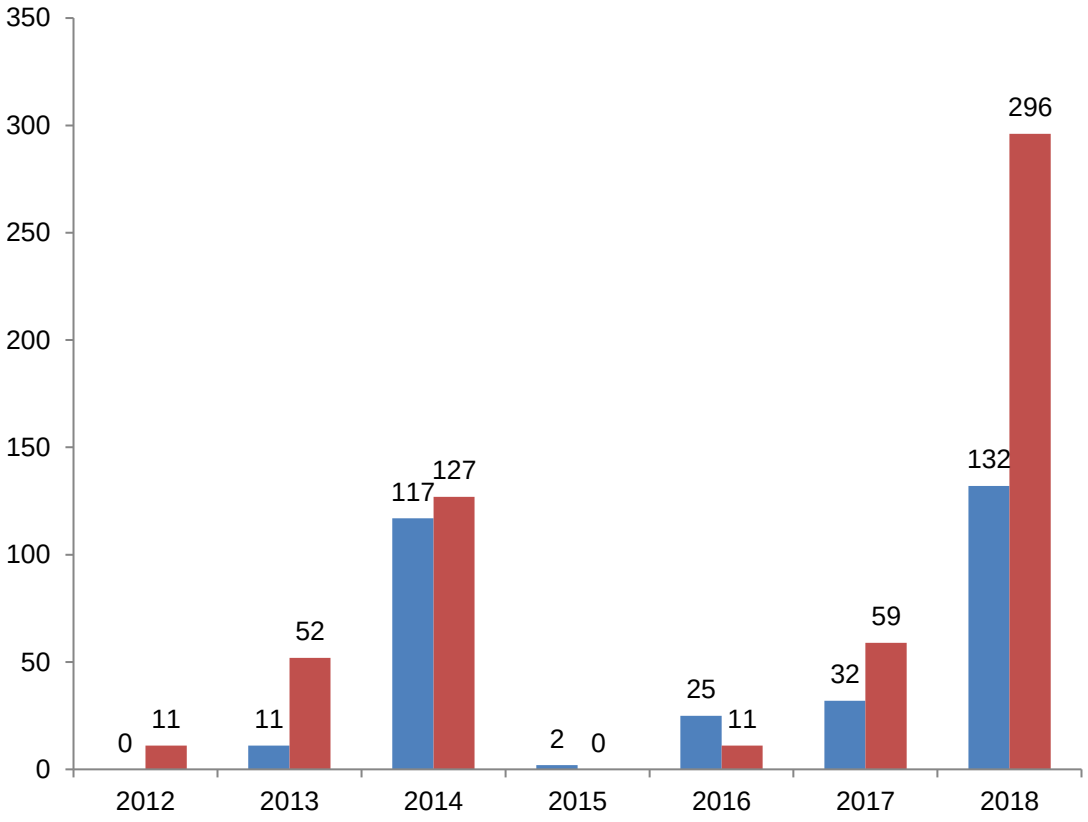

Figura 1 – Número de professoras e professores temporários contratados por ano em uma série temporal de 2012 a 2018. As barras azuis representam o Censo Escolar e as barras vermelhas os dados da SMED. *Os dados de 2012 iniciam no mês de maio.

No ano de 2018, a Rede Municipal de Pelotas contava com, aproximadamente, 1.872 professores e professoras[13]. No mesmo ano, os docentes temporários representaram 15,81% desse total. O PNE prevê que até 2024, 90% dos docentes da rede pública sejam concursados (BRASIL, 2014b). Assim, o município de Pelotas possui um contingente maior de temporários do que está previsto. De acordo com os dados do Censo Escolar, os temporários

[12] Os anos de 2014 e 2018 foram anos de eleição para Presidente, Governador, Senador, Deputado Federal e Estadual.
[13] Laboratório de Dados Educacionais a partir dos microdados do Censo Escolar/INEP 2018.

representam um pouco mais de 7% do quadro do magistério de Pelotas, o que estaria dentro da lei.

Dos profissionais contratados entre 2012 e 2018, 509 foram mulheres (92%) e 47 homens (8%). Estes profissionais estão, na sua grande maioria, atuando como Professor I ou Professor II. Com estes dados é possível observar o retrato da educação no Brasil, no qual a grande maioria do quadro do magistério é composto por mulheres. Esta realidade ocorreu por conta da expansão do ensino básico público, que sucedeu junto com o desenvolvimento de políticas de universalização especialmente do ensino fundamental. Deste modo, múltiplos fatores culturalmente associados à mulher, como “ideologia da domesticidade” ou a construção cultural de que ensinar é um ato feminino, transformou a docência em um exercício fundamentalmente desempenhado pelas mulheres (HYPOLITO, 1997). Nos contratos temporários de Pelotas também é possível constatar este cenário.

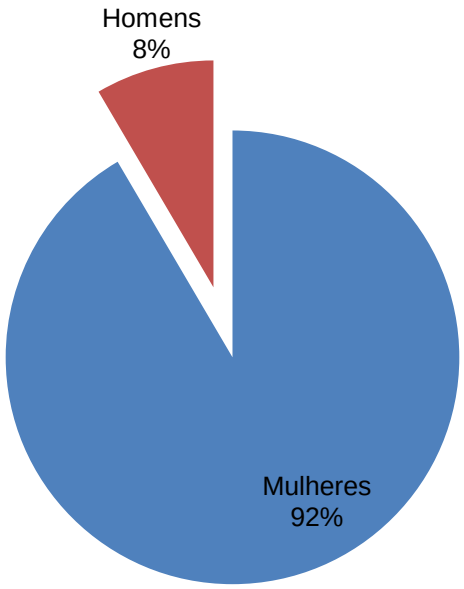

Figura 2 – Gênero dos docentes temporários contratados na rede municipal de Pelotas durante os anos de 2012 a 2018. Fonte: SMED Pelotas.

A idade das professoras e dos professores temporários varia de 22 e 74 anos, conforme a Figura 3; sendo que a grande maioria está na faixa dos 30 a 39 anos. Surpreendentemente, temos duas professoras com mais de 65 anos trabalhando ativamente até o final do ano de 2019. Para se ter uma ideia, uma

dessas profissionais atua na Educação Infantil e está com contrato ativo aos 74 anos de idade.

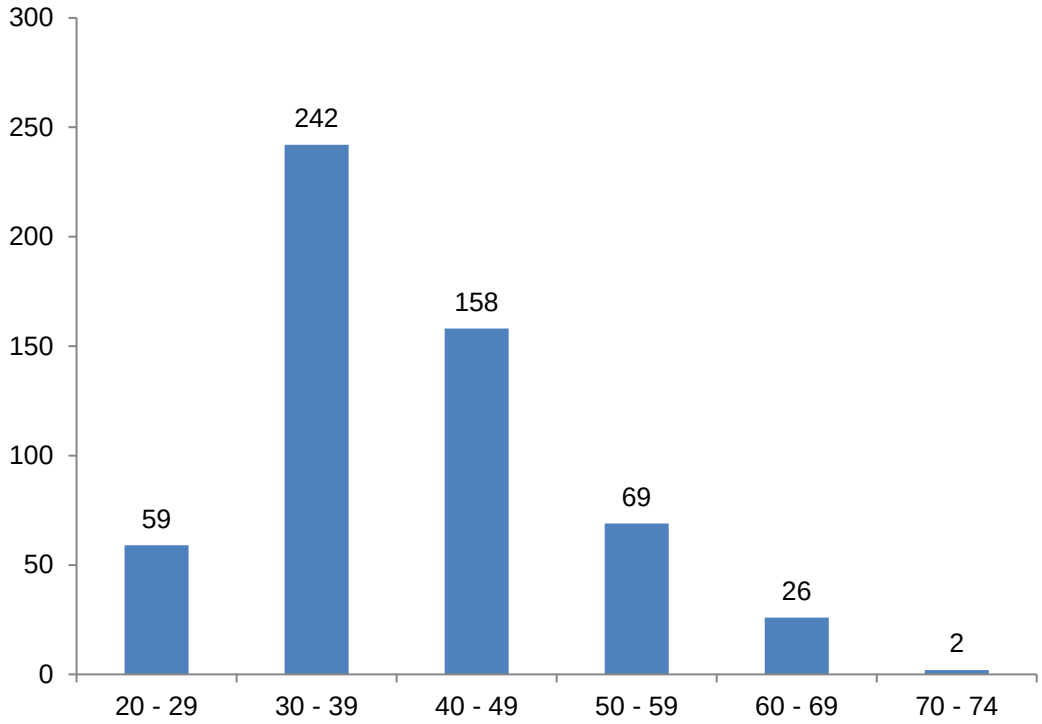

Figura 3 - Número de professoras e professores temporários contratados entre os anos de 2012 a 2018 em relação a idade. Fonte: SMED Pelotas.

Nos dados fornecidos pela SMED de Pelotas, foram considerados como professores todos os profissionais contratados com a função de: Professor de Educação Infantil, Professor I e Professor II (Figura 4). Para a Educação Infantil, foram contratados 151 profissionais (27%). Para Professor I, que trabalham no Ensino Fundamental I (de 1º ano ao 5º ano) houve 261 profissionais (47%). Por último, tivemos os Professores II, que atuam no Ensino Fundamental II (de 6º ano ao 9º ano) e Ensino Médio; para esta função, foram contratados 144 docentes, representando 26% dos contratos temporários. Nesse contexto, salienta-se que o maior número de contração está na Educação Infantil e nos Professores I. Isso porque, o município é responsável pelos primeiros ciclos da Educação Básica, que são os Anos Inicias do Ensino Fundamental.

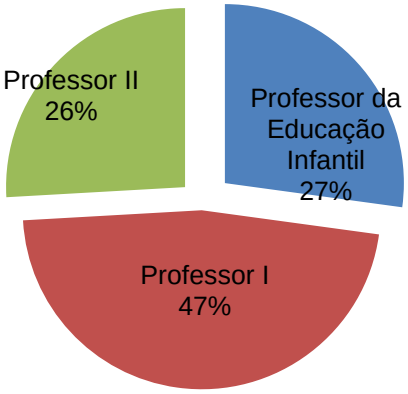

Figura 4 – Porcentagem de professoras e professores temporários em relação à função de trabalho. Fonte: SMED Pelotas.

Durante o período dos sete anos investigados, 54% (298) destes profissionais estarão ativos até o início de 2020, conforme a Figura 5. Quanto aos demais, 13 profissionais foram demitidos, 85 pediram demissão e 160 tiveram seus contratos concluídos. É importe ressaltar que estes profissionais correm o risco de serem demitidos a qualquer tempo e que a instabilidade profissional acarreta em prejuízo para a profissão docente. Um dos pontos que Standing (2019) coloca para caracterizar o profissional precariado é a falta de garantia de vínculo empregatício, que seria a garantia de proteção contra a demissão de forma arbitrária.

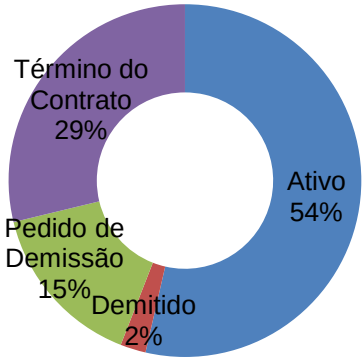

Figura 5 – Situação profissional dos 556 professores e professoras contratados no período de 2012 a 2018. Fonte: SMED Pelotas.

Dos 556 professores e professoras contratados ao longo desta série de sete anos, 78% (434) só participaram de um contrato (Figura 6). Outras 53 professoras e professores participaram de dois contratos, sendo que isso

representa 29% dos contratados. Além disso, foi possível também encontrar quatro professoras que participaram de três contratos e uma professora que participou de quatro, representando como 2% e 1%, respectivamente. Quanto a professora que tinha quatro contratos, no primeiro contrato ela concluiu o tempo total previsto; em outros dois pediu demissão e ó último está em vigência até junho de 2020.

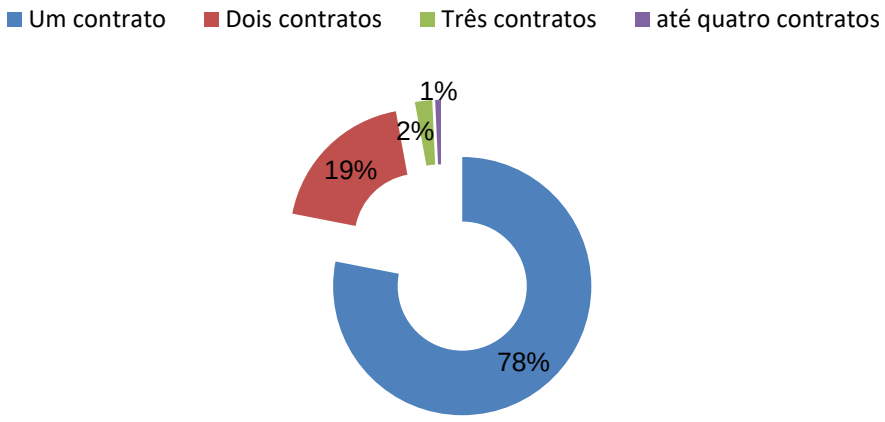

Figura 6 – Porcentagem de professoras e professores temporários por número de contratos assinados durante os anos de 2012 e 2018. Fonte: SMED Pelotas.

No que diz respeito a formação destes profissionais, os dados da SMED eram parciais. Cerca de 20% dos profissionais não possuía o dado da formação (Figura 7). A maioria dos professores e professoras, 67% ou 371, tinham formação superior completa ou eram habilitados em licenciatura. Somando os profissionais que tinham alguma pós-graduação foram encontrados 11%. Um dado alarmante é que temos cerca de 3% de professores e professoras que apresentam o ensino superior incompleto e/ou 2º grau completo ou técnico. No último caso, o profissional pode ter magistério, mas os dados não tem claramente esta distinção. Contudo, depois de 2010, nenhum profissional poderia ser contrato sem, no mínimo, o curso superior na área das licenciaturas. É válido salientar que um docente que não tem familiaridade com o conteúdo que leciona, não consegue transmitir as informações necessárias para que o aluno se desenvolva individualmente (SAMPAIO; MARIN, 2004).

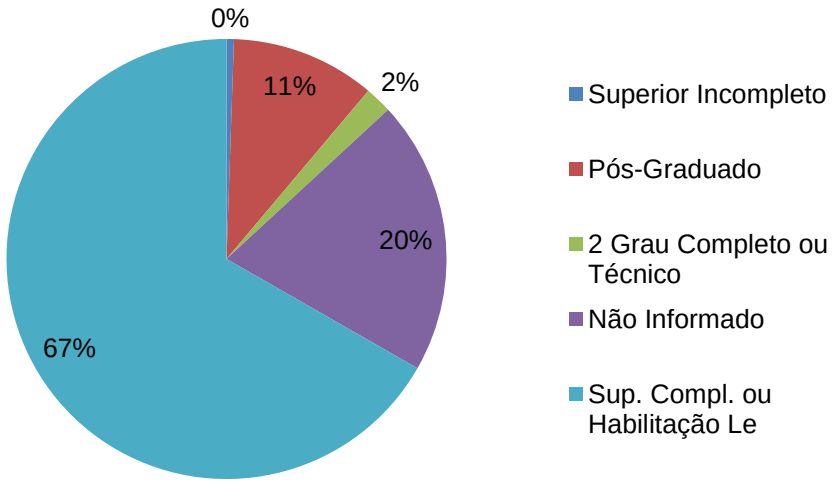

Figura 7 – Formação dos professores e professoras temporários no município de Pelotas nos anos de 2012 a 2018.

Partindo dos dados apresentados por Seki et al. (2017), existe uma estimativa de que há quase um milhão de professoras e professores temporários na rede pública de Educação Básica. Aqui em Pelotas, a maior parte destes docentes foram alocados em escolas, totalizando 72 escolas (Figura 8); a outra parte foi lotada, na SMED. As escolas em a que grande a maioria destes profissionais foram alocados ficam localizadas nas regiões mais periféricas. A Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Caruccio foi a que mais recebeu professoras e professores temporários nestes últimos sete anos, ao todo foram 38 profissionais. Esta escola localiza-se em uma região muito carente do município de Pelotas, no bairro Pestano. Em segundo lugar, foi a Secretaria Municipal de Educação e Desporto de Pelotas que recebeu 55 docentes. Estes profissionais, lotados na SMED, não atuam como professoras e professores, mas sim, na parte administrativa da secretaria, apesar de serem nomeados para atuarem nas salas de aula.

A terceira instituição foi a Escola de Educação Infantil Bernardo de Souza. Esta escola recebeu 36 professoras e professores temporários. Diferentemente da escola que mais recebeu professoras e professores temporários, esta escola é situada no bairro Central, em uma região economicamente favorável.

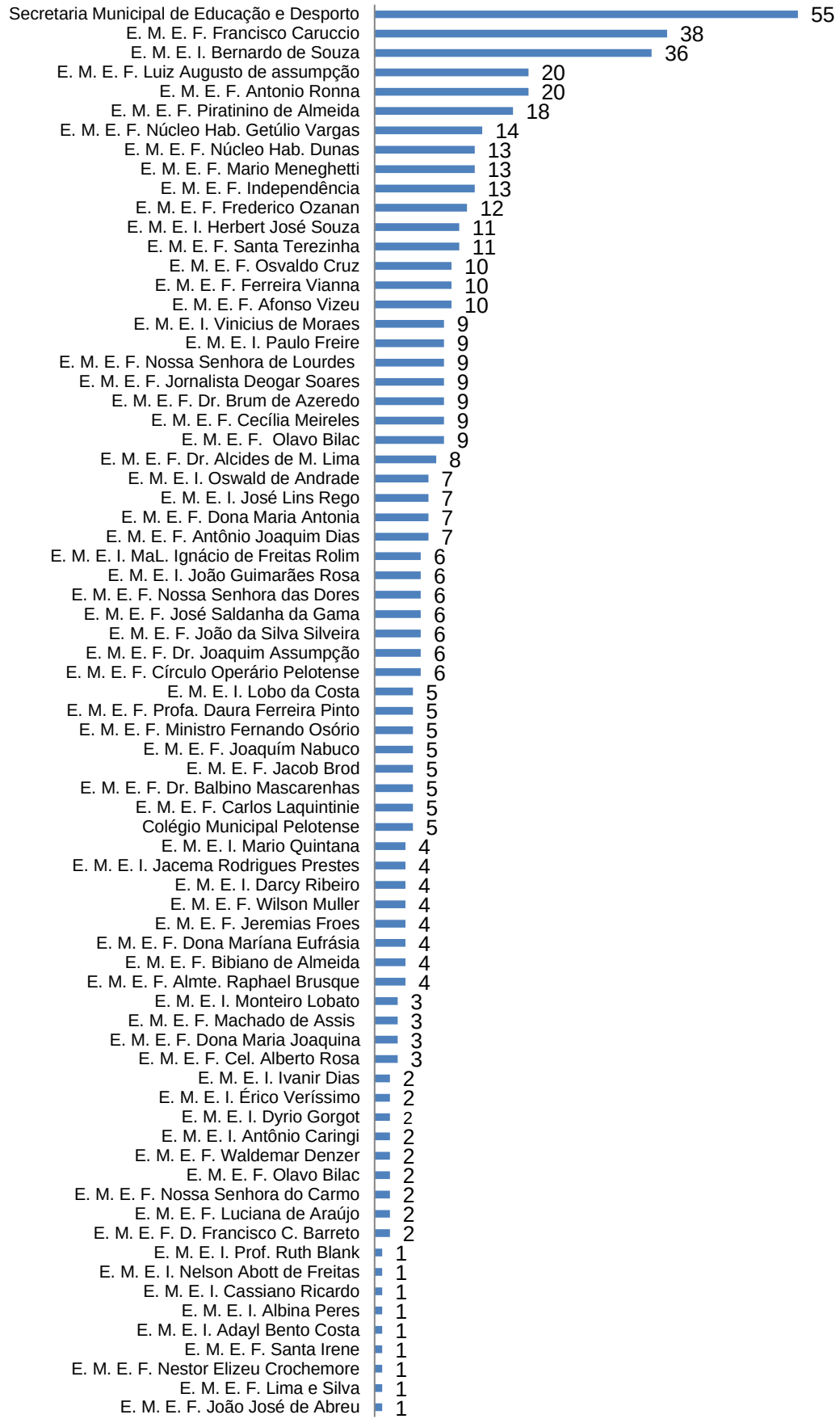

Figura 8 – Professoras e professores temporários contratados por escola na série temporal de 2012 a 2018. Fonte: SMED Pelotas.

Abordando apenas os temporários que estão ativos na rede pública, os dados mantêm o mesmo padrão; porém, os valores se modificam, de acordo com a figura 9. Os Professores I são os que atualmente têm o maior número de profissionais (53%). Este valor é seguido pelos professores e professoras de Educação Infantil, que tem 31% (92); já os Professores II representam 11% (33). Tais padrões se mantêm para homens e mulheres. Todavia, a porcentagem dos homens diminui para 6% (17) e a das mulheres aumenta para 94% (281). É calculado que o contingente de docentes temporários atuem com aproximadamente 49 milhões de estudantes da rede pública de Educação Básica do Brasil (SEKI et al., 2017).

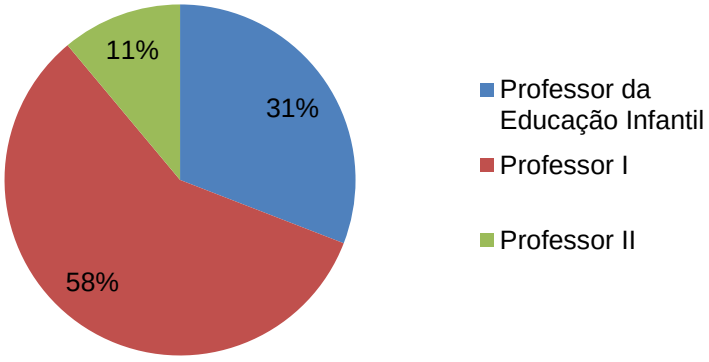

Figura 9 – Professoras e professores ativos até o final de 2019 em caráter temporário por função. Fonte: SMED Pelotas.

No recorte da série temporal, apenas para professores e professoras que estão ativos na rede municipal, o gráfico de distribuição dos docentes por escola se modifica (Figura 10). A Escola de Educação Infantil Bernardo de Souza é a escola que tem, atualmente, o maior número de professoras e professores temporários (22). Lembrando que esta foi a terceira escola que mais recebeu profissionais temporários nos últimos sete anos. Seguido pela Escola Municipal de Ensino Fundamental Francisco Caruccio, que tem 15 professoras neste regime contratual, e foi a escola que mais recebeu alunos nos últimos sete anos. Em terceiro lugar, temos a Escola Municipal de Ensino Fundamental Núcleo Habitacional Dunas, que tem no seu grupo de professores e professoras 12 profissionais em caráter temporário.

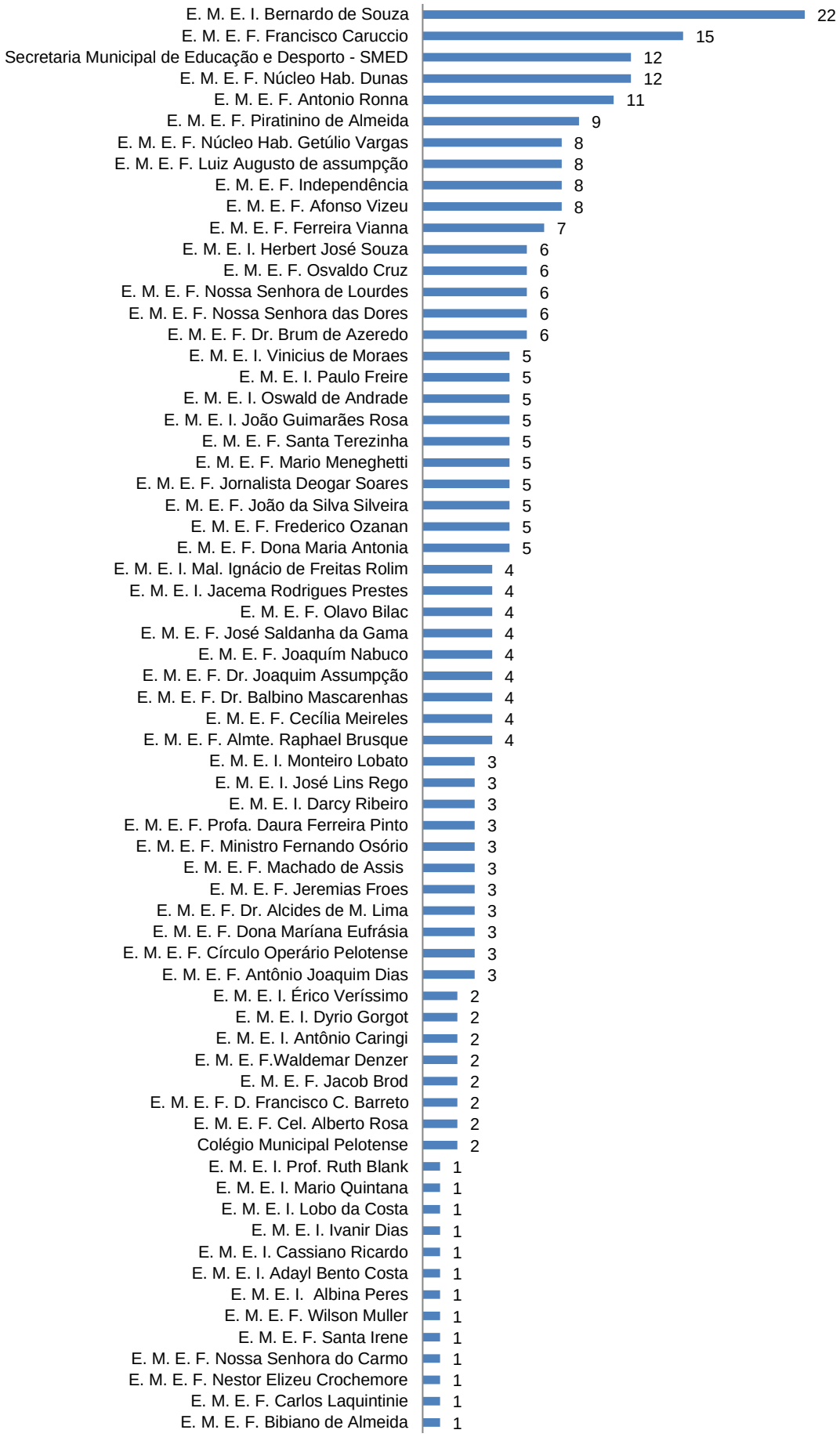

Figura 10 – Professoras e professores com o contrato ativo por escola na rede municipal.
Fonte: SMED Pelotas.

Fazendo um recorte das dez escolas que mais apresentam temporários e comparando com o total de docentes na escola, observamos que a E.M.E.I. Bernardo de Souza apresenta 88% do quadro do magistério composto por temporários (Tabela 5). Cinco das dez escolas tem até 50% de docente no contrato de profissional temporário.

Tabela 5 – Relação do total de professores (Efetivos, contratados e CLT), total de docentes contratados e o quanto eles representam no quadro do magistério da escola. O percentual (%) representa a proporção dos professores e professoras em relação ao corpo docente da escola.

Escola	Total de docentes (Censo Escolar)	Total de docentes temporários	%
E. M. E. I. Bernardo de Souza	25	22	88,0
E. M. E. I. Mal. Ignácio de Freitas Rolim	6	4	66,7
E. M. E. I. Oswald de Andrade	8	5	62,5
E. M. E. I. Paulo Freire	9	5	55,6
E. M. E. I. Vinicius de Moraes	10	5	50,0
E. M. E. F. Dona Maria Antônia	11	5	45,5
E. M. E. I. João Guimarães Rosa	11	5	45,5
E. M. E. I. Jacema Rodrigues Prestes	10	4	40,0
E. M. E. I. Herbert José Souza	16	6	37,5
E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	33	12	36,4

Dentro deste grupo de professores e professoras ainda ativos, cerca de 2% não apresentam formação superior e apenas 9% continuaram seus estudos e tem uma pós-graduação (Figura 11). Um fato interessante da base de dados que a SMED de Pelotas forneceu para este estudo é que a mesma não tem conhecimento referente à formação de 13% dos profissionais que ainda estão ativos.

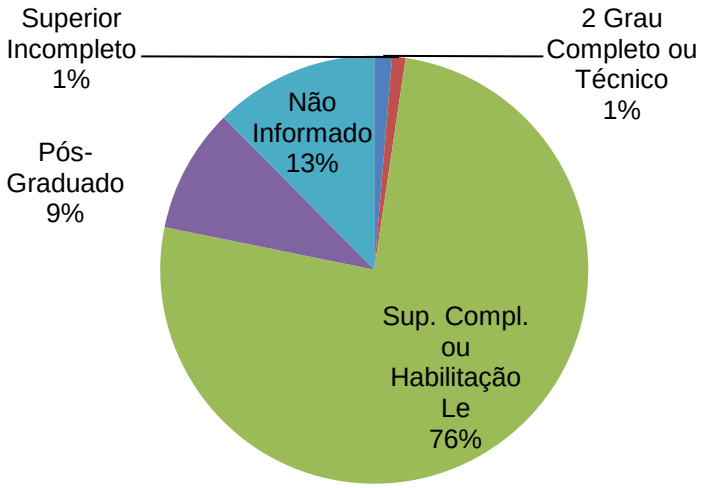

Figura 11 – Nível de formação de professoras e professores ativos em Pelotas.

Frente a estes dados, é notável que a prefeitura de Pelotas tem utilizado de profissionais temporários para completar seu quadro do magistério. Segundo Neto (2016), no Brasil uma das razões da existência da contratação de docentes temporários é basicamente econômica, pois estes reduzem a folha de pagamento. Além disso, no contrato, muitos direitos são negados e o salário é menor. Deste modo, a cada ano que passa, o número de temporários só aumenta no município. As professoras e os professores, muitas vezes, por não existir outra opção, se submetem a esta triste realidade, que é ser professora ou professor temporário. Assim, cada vez mais ocorre a desestruturação do trabalho docente.

6.3 Professoras e professores temporários nas escolas

A partir dos dados levantados no questionário *on-line*, obtivemos 37 respostas de professoras e uma de um professor temporário. A proporção de gênero é condizente com os dados da SMED e com os estudos de Hypolito (1997), o qual apresenta as razões da docência ser uma profissão fundamentalmente desempenhada pelas mulheres. Como é possível constatar, isso se repete nos contratos temporários de Pelotas. A faixa etária das professoras e do professor compreende dos 20 aos 59 anos. Sendo que a maioria destes profissionais, ou seja, 16, encontram-se na faixa de 30 a 39 anos.

A formação dos respondentes não foi muito variada, a maioria é pedagoga (Figura 12). O restante tinha como formação Artes Plásticas ou Cênicas. Como observado nos dados da SMED, a grande maioria dos contratados atuam na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental. Ainda neste grupo, todos fizeram ensino superior e nove destes profissionais fizeram magistério. Já no âmbito de Pós-graduação, 10 realizaram Especialização e quatro alcançaram o Mestrado. Contudo, nenhum fez doutorado. Tal cenário mostra que Pelotas apresenta um grupo de profissionais altamente qualificados; porém, não são valorizados por conta disso. Assim, mesmo tendo formação acadêmica adequada para assumir a docência, enfrentam situações mais degradantes (NETO, 2016).

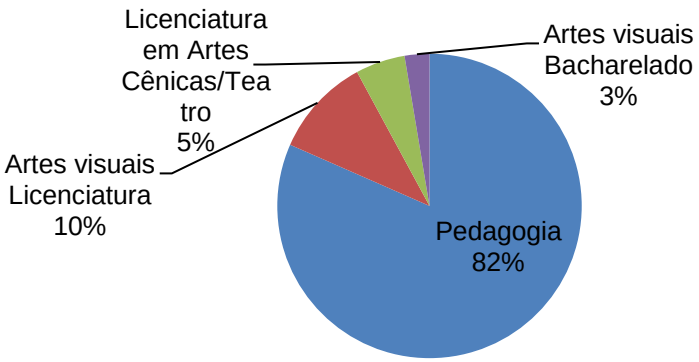

Figura 12 – Formação inicial do professor e das professoras temporárias de Pelotas. (*) Algumas professoras realizaram mais de um curso superior.

Esses profissonais foram formados nas mais diferentes instituições de ensino superior, sendo que 18 destes profissionais formaram em universidades públicas como UFPEL e USP. Já a maioria, 23, tem como insituição de formação faculdades e universidades privadas, nas modalidade presencial ou a distância (Figura 13). O fato da maioria dos profissionais serem formados em universidades ou faculdades privadas, chama atenção. Esta realidade, aponta para um crescimento de cursos de licenciatura oferecidos pela rede privada.

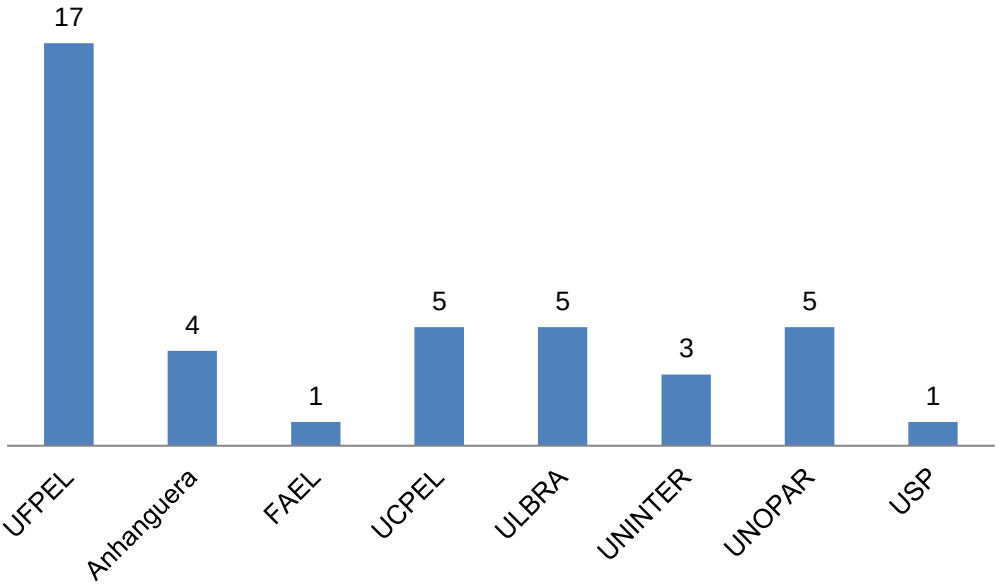

Figura 13 – Instituições de formação dos professores e professoras temporárias de Pelotas. (*) Algumas professoras realizaram mais de um curso superior.

A maior parte que respondeu o questionário está na carreira docente entre 1 a 5 anos, tanto na condição de temporário como na de efetivo (Figura 14). Com

isso, os dados mostram que os contratados são profissionais que estão iniciando a carreira. Outra justificativa para ter este índice tão elevado nos primeiros anos da profissão é que nos últimos anos não têm sido realizado concurso público para docentes efetivos no município[14]. Assim, a Prefeitura tem optado por fazer contratações temporárias para completar o quadro de profissionais do magistério. Neto (2016) aponta que o crescimento de contratações temporárias está mais relacionado a questões econômicas do que qualquer outro fator, pois estes professores e professoras são mais baratos para os administradores públicos.

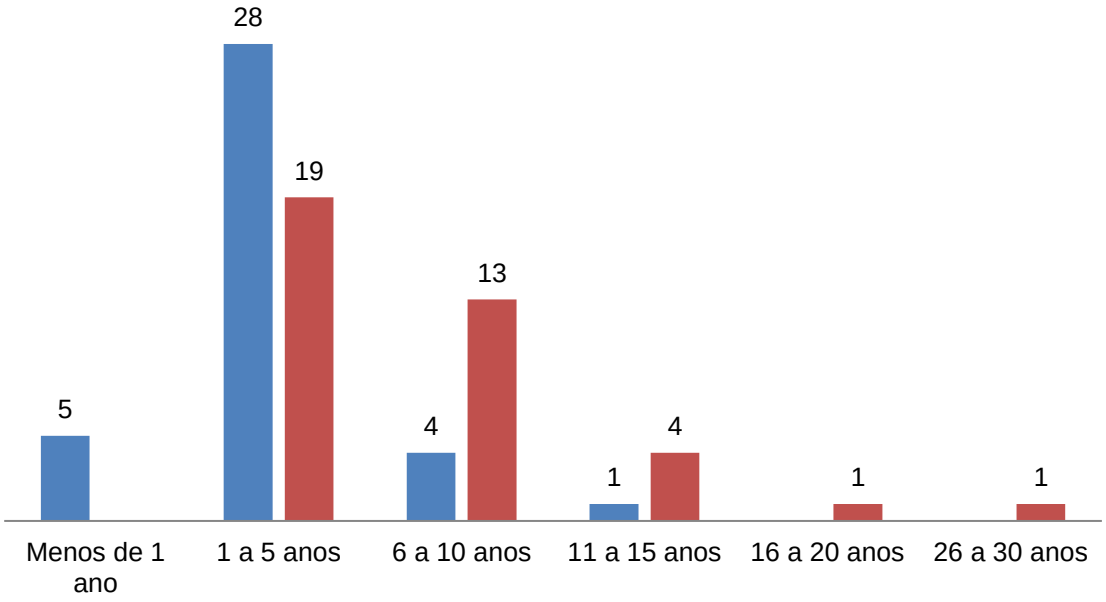

Figura 14 – Tempo em que os docentes trabalham no município de Pelotas como efetivos e temporários. O azul representa o tempo em que trabalham como temporários; o vermelho representa o tempo em que trabalham no município como efetivos ou em outra.

Sobre a prática docente, um pouco mais de 36% destes profissionais não conseguem realizar a preparação de suas aulas dentro da jornada de trabalho. E isto pode ser resultado da carga horária de trabalho elevada, visto que a grande maioria está dando aula entre 30 e mais de 40 horas aulas por semana (Figura 15). Isto é, os docentes, basicamente, estão em sala de aula todo o tempo e por esta razão não conseguem preparar suas atividades. Oliveira (2016) e Duarte (2010) apresentam as relações de intensificação do trabalho docente. Muitas vezes isso está relacionado aos baixos salários, que obrigam os

[14] No final do ano de 2019 ocorreu o concurso público para efetivo e as nomeações ocorrem no final do mês de janeiro de 2020.

professores e professoras a disponibilizarem mais horas de trabalho (OLIVEIRA; JUNIOR, 2016).

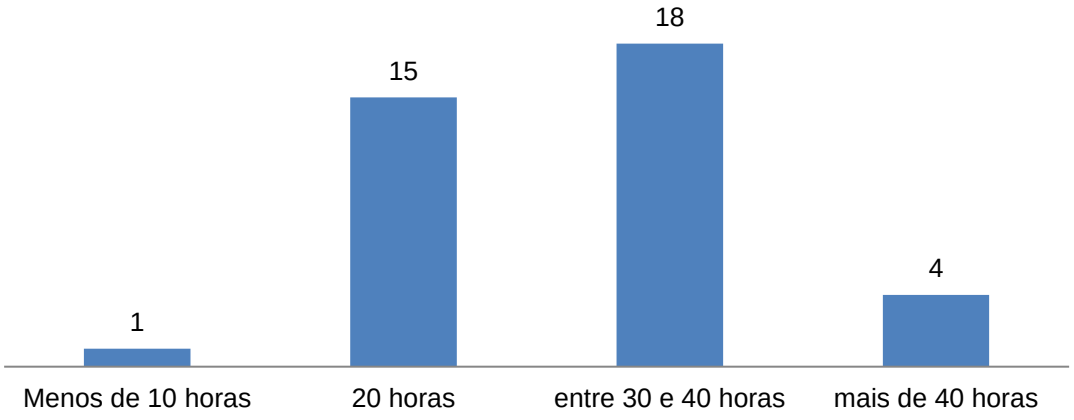

Figura 15 – Carga horária dos professores e professoras contratados em Pelotas.

Apesar da quantidade de horas de trabalho, estes profissionais não são valorizados financeiramente. E isso pode ser notado quando ficamos sabendo que este docente trabalha por longas jornadas e, simultaneamente, é bem qualificado com Pós-graduação (Especialização e Mestrado); porém, os vencimentos da maioria são entre R$ 937,00 e R$ 1.874,00, o que fica em torno de um a dois salários mínimos (Figura 16). Os baixos vencimentos auxiliam no empobrecimento do professor e da professora nas suas relações diárias e no trabalho, afetando diretamente a educação (SAMPAIO; MARIN, 2004).

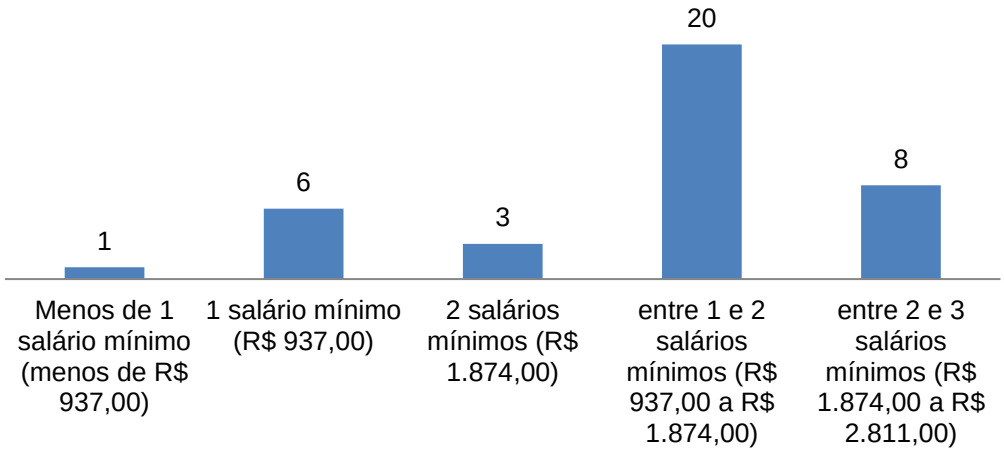

Figura 16 – Vencimento dos professores e professoras temporários em Pelotas.

Quando perguntadas se já sentiram que foram tratadas de forma diferente por serem temporárias (em comparação aos colegas efetivos), dez professoras responderam que sim. Os relatos destas professoras entram em dois grupos: o primeiro seria relacionado com a perda de direitos, como o de plano de saúde, a falta justificada, o difícil acesso e eventos que são destinados apenas os professores efetivos. Neto (2016, p. 165) chama a atenção para o fato de que os docentes temporários estão em um "patamar de direitos sociais inferior ao Estatuto de Servidores Públicos do Rio Grande do Sul e também ao que estabelece a CLT". Já o segundo grupo consiste no de desrespeito realizado pelos próprios pares, como segue relata a professora Marta Vieira [15]:

> *Somos tratadas pior que cachorro, nunca pensei que fosse estudar tanto para tanta desvalorização. A começar pela equipe diretiva, não somos ouvidas, não nos dão o direito de irmos ao médico, temos que trabalhar doentes, não temos convênio médico, então é o SUS... e a direção fala marquem suas consultas para quando estiverem de folgas. Como? É SUS não é convênio. Se estamos de folga nos dias de reunião é obrigatório ir. Quem se manifesta contra algo é perseguido até se moldar ao desejo da direção. É boca fechada, aceitar tudo. Já ouvimos em uma reunião: quem não estiver contente que vá trabalhar no comércio. Trabalhei muito no comércio e nunca me senti tão desvalorizada, apesar de ter a consciência de que enriquecia patrão. Sem contar a grosseria e estupidez para falar com as pessoas. Em resumo, a equipe diretiva sem o mínimo de preparo e formação para assumir o cargo, se perpetuam no poder e lá irão ficar até se aposentarem.*

Quando perguntado sobre a autonomia para realizar o trabalho como professora ou professor temporário, apenas uma professora respondeu que não tem autonomia. Miranda (2006) afirma que o processo de proletarização deste profissional ocorre mediante a desconstrução da autonomia do professor e da professora. Em que pese somente a professora Marta Vieira afirmar que nenhum docente realmente tem autonomia, apresento seu relato uma vez que é muito significativo e expressivo:

> *Não temos e muitas vezes nem concursados. Os pareceres têm que ser o que a coordenadora acha que o aluno é até parece que é ela que sabe, convive, analisa a criança. Ela faz mudarmos a escrita por palavras na maioria das vezes não adequadas. Todas as profes. ficam muito revoltadas. Aconteceu comigo de o mágico vir na escola, aí fiz cartolas com as crianças para irem na apresentação, não deu tempo de ficarem todas prontas no dia, daí pensei, vou fazer mágica para eles usarem as cartolas. Fiz e ficaram encantados. A coordenadora aprovou*

[15] Todas as professoras estão com nomes fictícios, os nomes que optei por colocar nestas professoras são de grandes mulheres brasileiras que se tornaram ícones na história.

> *a ideia, assistiu algumas mágicas. Em resumo, em reunião no começo do trimestre com o planejamento dela em mãos falou: Tirei o dia do Circo e não teremos o mágico, sei que a prof. fez mágica na sala, fugiu um pouco do planejamento. Affff..."*

Na parte final do questionário, havia uma área em aberto para que os professores e professoras pudessem escrever de forma livre. Obtive 12 comentários, que foram divididos em informações gerais e descontentamento com a atual situação. As informações gerais foram no sentido de quantas horas trabalham e como gostam de trabalhar nas escolas. Um ponto muito recorrente em todos estes comentários foi o de que o trabalho temporário é uma porta de entrada para o trabalho docente. O segundo ponto referente ao descontentamento, é que professoras são tratadas como números, e neste sentido, não são valorizadas nem na escola e nem pela SMED. O comentário da professora Anita Malfatti resume todo este descontentamento.

> *As contratações de professores temporários deveria suprir uma demanda pontual, mas atualmente parece ocorrer (e merece ser estudada) uma grande vacância e rotatividade de professores, que atribuo, além da precarização da educação pública em geral, a desconstrução da importância social do professor, ao baixíssimo salário pago pela PM de Pelotas e pelo Estado do RS (que hoje é o pagador do pior salário para professores no país, além de frequentemente atrasar ou parcelar o pagamento). A Prefeitura de Pelotas paga mal mesmo seus professores efetivos, que para receberem o piso, que é direito de todos, precisam recorrer à justiça. Esse ano letivo tem sido permeado de "Dias D", para a discussão da implantação da nova BNCC e Currículo gaúcho, novamente colocando em cima da prática do professor a responsabilidade do atual "fracasso" dos índices indicadores internacionais (como se esses fossem os melhores ou únicos indicadores de qualidade). Quando temos, no Estado, frequente falta de material e pessoal, escolas com graves problemas estruturais, turmas enormes, baixo investimento por aluno, valor pífio para a merenda, além dos já citados problemas de remuneração, dentre outros. No município a situação não é tão diferente, embora a escola que trabalho tenha turmas menores e uma equipe mais completa. Há uma enorme preocupação da SMED em cumprir burocraticamente as demandas, mas que não resolvem efetivamente os problemas escolares. Exemplo: uma turma de EJA tem duas alunas surdas, que ficaram a maior parte do semestre sem intérprete de LIBRAS (direito delas). Agora a SMED pode argumentar que oferece intérprete, embora ela só tenha carga horária de uma noite por semana na escola. Me alonguei, mas no meu entendimento, o atual projeto de precarização (e quem sabe, no futuro, inviabilidade) da educação pública passa pelas questões citadas, especialmente a desvalorização econômica e social do professor, hoje visto, como já ouvido por mim, como alguém "que não passou pra outra coisa, afinal quem quer ser professor ganhando essa merreca?".*

Os professores e professoras de Pelotas têm passado por diversas situações negativas. Desvalorização social e moral são questões que tem

desgastado estes profissionais. Realidades estas que podem ser caracterizadas como precarização da profissão docente. Mesmo assim, são estas alternativas mais aceitas e recentemente mais utilizadas pelos administradores públicos (NETO, 2016; SANTOS, 2016; SEKI et al., 2017). E por falta de outras oportunidades, muitos professores e professoras se submetem a esta forma de trabalho.

6.4 A visão das professoras temporárias sobre o contrato

As respostas das professoras temporárias a entrevista não foram em nada diferente das relações relatadas nos capítulos anteriores. É muito conturbado o viver docente temporário, pois isso acarreta prejuízos como pessoa e como profissional. Para Fernandes e Helal (2010), a precarização do trabalho consiste em uma nova configuração do trabalho, que ocorreu a partir de mudanças estruturais no capitalismo. O centro econômico do capitalismo se dava pelo capital industrial, todavia, com o passar do tempo, o centro econômico se dissipa abarcando outros modelos mais flexíveis de produção. Mediante esta transformação do capitalismo, o mundo do trabalho se modifica e estas relações de precarização ganham mais forma e ficam mais evidentes.

É válido ressaltar que o trabalho precário sempre existiu. Para Fernandes e Helal (2010), tal situação deixou de ser uma exceção para se tornar regra na lógica de dominação capitalista. Marin (2010) caracteriza alguns pontos desta modificação, como arrocho salarial, redução e modificações dos direitos trabalhistas, e, também, reorganização nas jornadas de trabalho. O magistério também passou por diversas modificações que acarretam na precarização do ofício, como é o caso dos contratos temporários. As relações trabalhistas destes profissionais não apresentam o mesmo salário: geralmente são menores e os demais direitos trabalhistas são modificados ou até mesmo retirados.

As professoras temporárias também compreendem que o trabalho temporário é uma forma de precarização. Além disso, elas adicionam outras formas que acreditam que podem ser estruturas de precarização do trabalho docente, conforme relato a seguir:

> *Mas para fechar a tua questão entre a contratação temporária e a precarização é total, relação direta é uma forma de precarização, uma*

> *das, mas não é a única. Quando eu dou este exemplo lá do ônibus, isso outra forma de precarizar, não mandar merenda outra forma de precarizar, não arrumar a estrada daqui até lá na escola e não dar acesso de transporte é uma forma de precarizar, atrasar e parcelar salário, tem várias formas, não permitir uma formação adequada, não dá esse tempo de preparação, enfim tem inúmeras mas a contratação, sim é uma delas (Professora Anita Malfatti).*

Para Standing (2019), conforme detalhado no capítulo cinco, fazem parte do precariado os trabalhadores e trabalhadoras que são desprovidos de seis atributos reunidos pelo autor, quais sejam: a garantia de mercado de trabalho; a garantia de vínculo empregatício e a segurança no emprego; a segurança do trabalho; a garantia de reprodução de habilidade; a segurança de renda e a garantia de representação. Assim, professoras e professores temporários podem ser classificados como incluídos neste grupo. Isto é consequência da não abertura de concursos e de um mercado de trabalho escasso. Estes profissionais assinam um contrato com salários reduzidos e com outros direitos negados, bem como são coibidos a não participarem de movimentos da classe dos professores mediante discursos punitivos. A professora Fernanda Montenegro resume o trabalho temporário:

> *Mas então é isso, eu acho que é essa relação, é precarizado porque tu não tens seus direitos, tu não és nada, tu precisa daquele contrato, vai lá minha querida, trabalha e somos isso.*

A professora Fernanda Montenegro complementa em outro momento dizendo: *"[...] eu preciso estar aqui, eu preciso ganhar este salário, eu preciso me envolver de tal forma que isso liquide com a minha saúde*". A professora Anita Malfatti acrescenta que as professoras e os professores temporários são engessados em um sistema e que se submetem a isso por conta do aumento do desemprego.

> *Socialmente no momento que tu diz para um professor contratado '- tu não pode faltar!' que é isso é uma pessoa tu não está, tu não tá lidando com um robô. E mesmo robô de vez em quando deve ter que ir para manutenção. Então não tem como, né? É uma lógica perversa, de perversidade, é dizer que seu trabalho ele só vale dentro dessas condições e se não você vai ser substituído. Claro, isso tem a ver com uma lógica neoliberal, com o momento político e econômico que a gente está vivendo. Na verdade, é mais agravante ainda, porque justamente a gente está no momento de crise de aumento de desemprego e aí então vamos precarizar o máximo do que as pessoas precisam. Então elas vão submeter é perverso.*

A professora Carmen Miranda complementa mostrando como as muitas contratações temporárias afetam diretamente a Educação Básica.

> *Até tem porque esse monte de pessoas que eles contratam, nem sei aqui na escola mesmo é mais da metade das pessoas são contratados, tem um pouquinho mais de contrato do que efetivado. Acredito que precariza sim, porque esta mudança de acabou contrato, muda professor, muda auxiliar, acredito que afeta diretamente aos alunos. Porque até eu como professora de tanto ver como o fulano estava andando antes de ti, a coisa desanda quando troca tudo. Nesta função de trocar muito depende do nível, eles sentem muito, dependendo do nível não né, todos os níveis são bem sentido pelas crianças. Porque é muita troca de profissionais em relação aos contratos e isso prejudica bastante.*

Fernandes e Helal (2010) discorrem que para uma análise da precarização é preciso compreender diferentes partes. Juntando os estudos que discutem a temática, quatro pontos sobressaem quando é discutido o trabalho temporário. Assim, para dar início a esta discussão, vamos retomar os pontos que norteavam a precarização docente, os quais são: a precariedade na infraestrutura, o salário, a formação docente e a intensificação do trabalho, desenvolvidos no capítulo cinco.

Iniciamos com a relação de infraestrutura, que é fundamental para o processo de aprendizagem (BRASIL, 2012). Deste modo, as escolas deveriam oferecer espaços para que os alunos e as alunas se desenvolvam nas mais diferentes áreas do ensino. Além disso, dependendo da qualidade da infraestrutura da escola, o trabalho docente é afetado (SILVA; SOUZA, 2013). E está é uma realidade presente nas escolas de Pelotas, e que tanto alunos e alunas como professores e professoras acabam se submetendo.

> *Porque nem a pessoa que está lá atendendo os teus filhos. Esta pessoa está mal remunerada, a estrutura que está recebendo seus filhos é uma estrutura precária. Este é o critério de valor que a gente tem hoje em dia. A gente está vendo na verdade, o discurso está claro, povo não vale nada, a população não vale nada, os filhos das pessoas não vale nada. E isso é muito triste, isso é muito desesperador (Professora Anita Malfatti).*

Na fala da professora, aponta-se como isso é um critério de valor. Assim, quanto pior remunerado e a estrutura for mais precária, menos valor é conferido à professora. Para ela, esta é a lógica dos nossos governantes. A professora Anita Malfatti ainda completa mostrando outros elementos que corroboram para relevar esta lógica do valor da educação que nossos governantes legitimam.

> *Eu quando pego um ônibus para ir lá para fora, agora quando deram estas chuvas, a estrada fica praticamente intransitável só dá para ir de ônibus. Se você tentar enfiar um carro, você deixa o carro lá porque fica um horror, é buraco dentro de buraco e não tem iluminação na estrada, então assim, em um estado precaríssimo. Então é basicamente, ela (escola) é uma comunidade a margem e que é para ficar margem, não é para chegar aqui esses discursos, bom, o Paulo Freire falava que o espaço ele é pedagogizante. Então, quando a gente trata tudo com tamanha precariedade, quando a gente trata as pessoas com tamanho desrespeito, a gente tá dizendo alguma coisa sobre o valor da educação, né?*

Assim, são estas as realidades que as professoras e os professores da Rede Municipal de Pelotas têm passado para poder acessar a escola. Outra realidade, que também desestimula o trabalho docente, se dá na forma dos baixos salários.

> *Pensando na prefeitura assim, quando começou esta demanda, esta chuva de professores entrando na justiça pedindo o piso, aumentou a despesa da prefeitura. Aí penso eu que as funções dos contratos temporários entraram por isso também, para dar uma amenizada. Penso eu, uma pessoa que não entendo nada de escola pública e estou aprendendo agora aos pouquinhos. Não tem o porque a gente fazer um concurso, e sabe, ser aprovado muitos e a gente chamar muitos se eles vão entrar na justiça para aumentar o salário e aquela coisa toda e aumentar os gastos da prefeitura. Que nem diz o Eduardo Leite, do fluxo de caixa, aí então vamos colocar uns professores temporários, pois eles não vão entrar na justiça e eles vão ganhar aquilo ali e está bom e deu pra bola. Eu notei um pouco disso, entre o ano passado e este ano a quantidade de contratos temporários foi gigante, foi gigante e em todas as áreas, não só em Educação Infantil, séries iniciais, foi o pessoal de área, assim foi uma chuva de professores. E eu acho que é mais fácil botar um monte de contrato temporário do que atender esta demanda de professores que estão exigindo o piso, né? Pelo que eu observei entre estas duas escolas que eu trabalhei e trabalho atualmente é todo mundo, eu não conheço um professor que não tenha entrado na justiça exigindo o que é de direito, que é o piso (Professora Lota de Macedo Soares).*

Nas últimas três décadas, uma série de mudanças ocorreram no mundo do trabalho e este contexto afetou diretamente a carreira docente nas mais diferentes formas. Uma delas é a contratação de professores e professoras na rede pública, o que para muitos administradores públicos representou uma grande economia financeira (COSTA; OLIVEIRA, 2011, OLIVEIRA, 2007, 2008). As professoras de Pelotas também compreendem que o crescimento dos docentes temporários no município ocorre para economizar recursos.

> *Economia, uma boa economia, porque um professor contrato ganha bem menos que um concursado e também não pode requere seus*

> *direitos de jeito nenhum, se não vai embora (Professora Carmen Miranda).*

Os docentes efetivos de Pelotas não recebem o piso. Para conseguir receber o que é de direito, se faz necessário entrar na justiça. Já as professoras temporárias acreditam que o poder aquisitivo é importante para realizar um trabalho melhor.

> *Acho que no poder aquisitivo sim (se você considera que tem algum prejuízo por ser temporária), com certeza porque se eu fosse concursada eu teria mais condições, receberia um pouco melhor, mais condições de obter mais matérias para o trabalho (Professora Carmen Miranda).*
> .

As professoras percebem que a demanda de temporários aumentou de acordo com o aumento de professores e de professoras indo na justiça pedir o piso. Cericato (2016) afirma que depreciação profissional do magistério é observada pela desvalorização salarial. Para as entrevistadas, o maior prejuízo de ser temporário se dá pelas questões salariais.

> *Prejuízo seria mais na questão salarial mesmo. O contrato é assim (como o recurso humano de Pelotas trata os contratados), tem validade de 2 anos, tu vais ganhar R$ 1200 reais, não tem direito a LP e a plano de saúde. Mas tu tens direito ao cartão alimentação de R$ 200 e não sei quanto, R$ 200 é alguma coisa, mas é o mesmo valor das outras professoras porque eu me informei e elas me falaram o valor delas, acho que é R$ 270 alguma coisa assim. E é isso este é o valor tu quer? se não quer tchau! Porque tem outros que querem! (Professora Lota de Macedo Soares).*

Junto com a questão salarial, em todas as respostas as professoras apontaram outros direitos que são negados. A ampliação dos profissionais temporários afetou não somente o salário, como também outros direitos trabalhistas (COSTA; OLIVEIRA, 2011). As professoras relataram esta realidade em diversos momentos.

> *Os mesmos deveres sim, os mesmos direitos nem longe, muito longe de ter. Não tem vale alimentação, não tem o plano de saúde, não tenho o mesmo salário, não tenho o piso, não tenho direito aluno especial, às vezes tenho auxiliar às vezes não. A minha auxiliar é dividida em várias turmas, falta justificada, atestado não posso botar (Professora Lota de Macedo Soares).*

A professora que trabalha como efetiva e, simultaneamente, como temporária assinala que apesar do trabalho ser o mesmo as duas matrículas são diferentes em relação aos direitos.

> *Eu avalio que é uma boa experiência (atuar como temporário). Porém, uma experiência injusta porque eu desenvolvo as mesmas atividades que eu desenvolvo no turno da tarde (concursada) e eu não tenho nem um terço dos benefícios que eu tenho no concurso. Eu sou a mesma professora, eu só sou distinta porque eu tenho dois números de matrícula. E essas duas matrículas fazem diferença, para mim, inclusive em um atestado se eu precisar cuidar do meu filho. Então a experiência para mim é boa, financeiramente não é tão boa, quanto aos direitos menos ainda (Professora Fernanda Montenegro).*

Quando questionadas sobre se o ser temporário as prejudica como profissional e ou como pessoa, as respostas foram basicamente sobre o prejuízo como profissional. As professoras são tratadas como números pela prefeitura de Pelotas. A redução salarial e de direitos trabalhistas segundo Oliveira (2008) precarizam o trabalho docente.

> *Como profissional, sim, como pessoa, não. Porque dentro da escola eu sou a mesma, sou tratada da mesma forma, na escola tenho os mesmos direitos e os mesmos deveres. Já pela prefeitura eu não tenho, no nosso caso é prefeitura o órgão, por eles a gente não tem, nós somos um número, nós não temos direito a o plano de saúde, nós não temos direito ao nosso piso. Mas isso também é entre aspas porque o professor que passa em um concurso se não entrar na justiça não ganha o piso, entendeu? então a única diferença é essa, dentro da escola eu sou tratada exatamente igual tanto que elas batalham toda vez que eu quero fazer uma capacitação e não pode ser temporário, contrato temporário, elas vão lá e elas conseguem para eu ir fazer a capacitação. Não é só para mim é para todos os professores temporários, são tratados da mesma forma, com todo respeito também (Professora Marielle Franco).*

Entre as falas das professoras, uma chamou muito a atenção, pois enfatizou os diversos direitos negados. A professora relatou que recentemente teve um filho e quando completou cinco meses de licença maternidade foi convocada a voltar, se não perderia a vaga. Assim, foi no RH da prefeitura e descobriu que a vaga na escola onde atuava estava ocupada. Como alternativa, teve que procurar outra escola. Após ter encontrado outra escola, voltou para o RH, que informou que ela não deveria voltar, pois ela tinha direito a seis meses de licença maternidade. Na dúvida, questionou a supervisora do RH, e a mesma não soube responder. Deste modo, a professora voltou a trabalhar antes do tempo por medo de perder a outra escola.

> *Direitos não têm, aí elas ficaram, eu lembro que ali na, nessa parte da biometria, elas estavam em dúvida, mas afinal que leis que regem este*

> *teu contrato, tu não és CLT, tu és celetista, tu não é... o que tu é? Sabe como se eu fosse uma alface no meio de uma sala de fruta, perdida. Elas não sabiam o que eu tinha direito e o que eu não tinha direito. Foram falaram com a supervisora até a supervisora estava meio perdida. Eles ficaram nessa, eles ficaram duas semanas me enrolando para ver se iam me dar a tal prorrogação da licença maternidade até que chegou um ponto que eu resolvi cancelar, cancelei o pedido. Principalmente por isso, com medo da SMED me mandar para uma escola lá não sei onde, e com um bebê depois que você tem um bebê, assim a tua vida muda completamente tu tens que se reorganizar. Então eu digo não, eu não fico um mês e pouco em casa com ele, mas pelo menos não vou perder uma escola que é perto da minha mãe que eu vou conseguir fazer tudo (Professora Lota de Macedo Soares).*

Acrescenta-se, ainda a este último relato, que professora também tentou pedir a licença amamentação, mas este pedido foi negado com a justificativa que ela não tinha direito por ser temporária.

O penúltimo ponto que caracteriza o trabalho docente como um trabalho precarizado está relacionado à formação ou ao acesso à formação. Uma formação adequada auxilia o professor e a professora a desenvolverem determinados conteúdos em sala de aula (SAMPAIO; MARIN, 2004). Entretanto, como vimos nos dados anteriores (figura 11), temos professores contratados ativos sem formação superior. Além disso, quando estes profissionais assumem o magistério, geralmente não tem acesso à formação continuada.

> *Direito não, com certeza não, algumas formações são restritas. Nem todas, mas as últimas tem vindo com restrição. Até porque o contratado às vezes fica pouco tempo e acaba saindo (Professora Carmen Miranda).*

Atualmente, os docentes necessitam ter conhecimentos que antes não eram demandados na profissão (OLIVEIRA, 2004). Assim, muitas formações não trabalham com certas temáticas como, por exemplo, a inclusão. A formação continuada seria a melhor forma de solucionar este problema. Contudo, para as professoras e para os professores temporários as formações são negadas.

> *Enfim, vou dar um exemplo bem prático. Assim, eu tenho uma turma que tem uma aluna que eu não sei o diagnóstico, nem procuro saber, mas eu acho que é autismo ou alguma coisa do espectro autista. Enfim, ela tem um andamento totalmente diferente da turma. Tem professor especializado para acompanhar, porém o que eu consigo desenvolver com ela, é muito pouco e muito limitado. Esse ano teve na formação continuada, justamente para essa área teve um sorteio porque teve um evento aqui em Pelotas (Columbra). Teve sorteio de vagas para professores de cada escola, eu não pude participar do sorteio porque eu era contratado. Então não podia ganhar, mas eu sou a professora que atua diretamente com o aluno, entendeu? Com o aluno e com atendimento especial, então assim eu não podia porque aí, bom a*

> *justificativa né para isso é que bom qualificar mão de obra, bom esta mão de obra vai sair, não vai ficar nos quadros da prefeitura que é uma justificativa que em termos econômicos faz sentido, mas em termos de prática quem tá atendendo agora sou eu a contratada não é a concursada, entende? Então quando eu falo de dar igualdade de condições também é isso né porque se tu não exiges uma formação específica, se tu não ofereces curso, mas essa pessoa tem que atuar, bom tu tens que dar algum tipo de recurso. E o recurso não é só o professor especializado lá porque tem professores especializados que pode fazer, mas o que eu posso fazer como professora temporária, mas esse ano sou eu que estou lá com esta criança então sou eu que tenho que saber lidar sou eu que tenho que saber atuar (Professora Anita Malfatti).*

Assim, a formação continuada é importante para que o professor e a professora continuem aprimorando e desenvolvendo suas práticas. Além disso, a formação auxilia os professores e as professoras a construírem uma identidade profissional (HYPOLITO, 2012). Contudo, os profissionais temporários passam por outro constrangimento, estes docentes não são valorizados financeiramente pelas pós-graduações que realizaram antes de assumir o contratado, como relata a Professora Tarsila do Amaral.

> *Para entrar na seleção, eu levei a minha especialização. Quando me chamaram para fazer o contrato, a minha especialização não valeu de nada, entendeu? Eu pontuei com a especialização para concorrer à vaga, mas não, não valeu, a minha especialização, entendeu? Por que o contrato, eles estão pagando o piso para o contratado. O que acontece eles não queriam pagar, a bonificação pela especialização por que ia passar do valor do piso. Então não valeu de nada.*

A professora Lota de Macedo Soares também passou pela a mesma situação:

> *"Eu, como contrato, por exemplo, na administração quando eu fui contratada me falaram; - ah tu tens pós, né? Então tu pegas teu diploma, o teu certificado e leva lá na SMED e tal. Eu fui até lá bem feliz, cheguei lá, eles falaram que eu não tinha direito. Na hora eu pensei, mas por quê? Mas aí depois eu já abstraí já não dei bola é só um contrato mesmo, pois de certa forma te tratam desta maneira".*

O município de Pelotas apresenta mais de 15% de professoras e de professores temporários e para este efetivo é negado o acesso à formação continuada e a valorização pela continuação dos estudos. Segundo Shiroma (2003), a defasagem na formação dos docentes tem e teve objetivo de reduzir despesas e, simultaneamente, ampliar o controle com o intuito de proletarizar o magistério.

O último ponto é relacionado com a intensificação do trabalho docente, o qual, segundo Dalila Oliveira (2006), pode ser estruturado em três formas. O primeiro modo de intensificação constitui em pequenas inserções de atividades ou exigências dentro da carga horária de trabalho. Estas demandas surgem de diferentes grupos como pais, equipe diretiva ou mesmo de órgãos administrativos. Este modo de intensificação foi relatado pelas professoras. Quando perguntadas se conseguiam fazer todas as atividades pedagógicas dentro da jornada de trabalho, levando em consideração a hora atividade, foi obtida a seguinte resposta:

> *Na verdade, tu tens 6 horas atividades, né. Então é dentro dessas horas atividades, sim (a preparação das aulas). Mas agora correção de provas e trabalho e estas coisas, não. Aí é fora do horário, por que senão não rola porque é muita coisa. Mas a questão de preparar aula em si, dá, dá bem (Professora Tarsila do Amaral).*

Mesmo com a hora atividade fica difícil conseguir realizar todas as atividades pedagógicas como preparação de aulas, correções de trabalhos e provas. Além disso, outra professora relatou da disparidade de graus educacionais encontrados em um terceiro ano. Assim, a professora monta durante sua hora atividade, como também na sua hora de descanso, planos de ensino individualizados, para poder atender a todos os alunos e alunas, conforme suas especificidades.

> *Fora, fora da escola. Porque assim eu tenho horas na terça-feira à tarde, tá, que é a minha hora atividade. O que acontece, já aconteceu de meses eu não conseguir fazer a hora atividade fora da escola, entendeu? Eu uso muito para preparar as aulas só que não é tempo hábil para isso porque eu não preparo aula para o terceiro ano apenas. Eu preparo aula para o 3º ano, para aluno AEE de acordo com o diagnóstico, são três diferentes diagnosticados. Eu preparo aula para aluno não alfabetizado, que não tem diagnóstico, e eu preparo uma aula para nível de segundo ano. Então eu tenho aproximadamente 20 alunos, que eu tenho três diagnóstico, cinco que não estão diagnosticados e não estão alfabetizados (Professora Marielle Franco).*

O número de alunos interfere muito na capacidade de quanto ela pode se dedicar de tempo para estudar e preparar suas aulas:

> *Fora, a gente tem hora atividade que é para planejar e preparar as aulas. Mas às vezes é até mais dependendo dos pareceres, que eu tenho 40, para fazer. Porque como sou só eu como professora, aí fica tudo para mim (Professora Carmen Miranda).*

O segundo ponto de intensificação na perspectiva de Oliveira (2006) é quando o professor e/ou a professora realiza atividades dentro e fora do horário de trabalho. Apesar dos exemplos anteriores já apresentarem um pouco desta relação, outra professora mostra que a jornada de trabalho dela não acaba nas 20 horas de atividades semanais.

> *A minha rotina é essa eu vou para escola já com material todo pronto, eu não trabalho só dentro da escola. Eu tenho 20 horas dentro da escola, mas na externa eu tenho mais de 20 horas (Professora Marielle Franco).*

O último formato de intensificação, de acordo com Oliveira (2006), se dá pela redução do vencimento do trabalho docente. O professor e a professora se sentem obrigados a trabalhar mais horas para obterem um salário minimamente digno. Tanto professores e professoras efetivos e temporários recebem, em média, em início de carreira, aproximadamente, R$1200,00 por 20 horas de trabalho no município de Pelotas. Assim, muitos docentes se submetem a mais 20 horas de trabalho na forma de contrato temporário, complemento ou efetivo para melhorarem seus salários. Para muitos profissionais, ocorre um desgaste físico e falta de tempo para preparo das atividades e das aulas, diminuindo, assim, a qualidade do serviço.

> *Acho que é, principalmente, a questão da motivação, acho que o professor motivado ele é capaz de tantas coisas, e mesmo desmotivado ele já é capaz de muitas coisas. Ele motivado vai muito além, uma das coisas é a questão do salário que é gritante. Assim é em torno de R$ 1000, então eu preciso trabalhar mais um turno para ganhar o que eu ganho em um turno, entendeu? Eu preciso de mais 20 horas, eu preciso deixar minha família, eu preciso deixar o meu lar, eu preciso planejar aula no meu intervalo, isso reflete na educação pública porque eu vou chegar para o meu aluno exausta, eu vou chegar para o meu aluno sem a mesma disposição, porque eu sou um ser humano, talvez eu não vou preparar uma aula com tanta qualidade quanto ele precisa e do quanto ele merece por que eu sou um ser humano, tu entendi? Ontem mesmo de noite eu estava preparando aula, fazendo meu filho ir dormir, pensando e organizando, de que jeito que eu venho hoje 7:15 para dar aula, né? Isso que é reflete na educação pública, sim e se o professor não é valorizado isso vai refletir sempre (Professora Fernanda Montenegro).*

Resultado desta constante intensificação do trabalho é o adoecimento dos professores e das professoras. Estes profissionais que trabalham 40 ou até mesmo 60 horas (trabalhando em mais de uma rede de ensino) chegam em suas casas e continuam a trabalhar, pois cada vez mais surgem demandas. Com isso, recebem mais; entretanto, pagam com a saúde.

> *Eu acho que não tem visibilidade nenhuma a coisa acontece, e mesmo tu sabendo que nem eu, eu sei dos meus direitos mesmo assim eu preciso estar aqui, eu preciso ganhar este salário, eu preciso me envolver de tal forma que isso liquide com a minha saúde, é bem isso (Professora Fernanda Montenegro).*

As professoras de Artes do município criaram uma estratégia para reduzirem a demanda de trabalho delas. Elas compartilham, através das mídias sociais, as aulas e as propostas de trabalho. Além disso, se organizam para que cada professora, de acordo com sua aptidão, desenvolva seus trabalhos em uma determinada temática, desta forma, ampliam o grupo de assuntos que os docentes podem trabalhar.

> *Tranquilo, na parte que eu trabalho artes de manhã, não tem este engajamento, assim de a gente fazer trocas de material, estas coisas assim. Mas à tarde que é a arte do currículo, todas as professoras que trabalham com o mesmo conteúdo, mesmas série, mesmo ano a gente troca o material. Então, uma prepara uma coisa, outra prepara outra, ai depois a gente vai trocando pelo WhatsApp. Hoje mesmo ela, uma professora me mandou (Professora Tarsila do Amaral).*

Deste modo, as professoras e os professores têm trabalhado com infraestruturas precárias, salários defasados, sem acesso à formação continuada, não valorização da formação de nível Pós-graduação e, por último, um trabalho cada vez mais intensificado.

Continuando a discussão com os estudos que foram levantados nos capítulos anteriores e observando as respostas das professoras, surgiram muitas questões quanto à regulação do trabalho docente, que passo a analisar junto com os aspectos vinculados ao gerencialismo.

Na lógica do neoliberalismo, a administração pública modifica o seu funcionamento para atingir objetivos, metas e planos. Desta forma, a gestão pública passa por transformações forjadas por critérios como produtividade, eficácia e excelência. Assim, esta reforma é distinta, pois padroniza a ação administrativa e pedagógica, permitindo a redução e a reorganização de custos, mantendo o controle sobre o setor público (OLIVEIRA, 2006). Toda esta estrutura pode ser classificada como nova gestão pública.

Dentro deste sistema do gerencialismo público, são apresentados padrões de regulação do trabalho. Para Lessard (2010), existem duas formas de regulação: a tradicional ou “burocrática-profissional” e a nova regulação ou “pós-burocrática”, como mencionado anteriormente nesta pesquisa. Dentro da escola,

as professoras relataram uma forte regulação tradicional, na qual existe um controle e uma regulação de forma hierárquica. A professora Tarsila do Amaral fala a respeito disso:

> *Na escola, não. Mas em uma das outras duas sim. Não vou te dizer o nome. Parece que eles te dão a prova, fazem, tentam te testar o tempo todo para ver se você vai, é capaz do que eles querem, entendeu?*

Já no caso da professora Marielle Franco, isso é normal e todos os professores e professoras são regulados da mesma forma, não importando se são efetivos ou temporários.

> *Dentro da escola, eu sou controlada e regulada como todos os professores. Nós temos prazo para entregar nota, nós temos tudo a mesma coisa. Se eu entregar, eu tenho que entregar na mesma data que todos os professores vão entregar, entendesse?.*

Contudo, também é possível encontrar elementos da nova regulação ou "pós-burocrática", como os de "controle burocrático dos processos a uma prestação de contas explícita" e "de um sistema de autoridade unívoca" (LESSARD, 2010, p. 2). Todavia, este tipo de regulação não é realizado pela escola, mas sim, pela SMED.

> *A única distinção realmente é quando tem paralisação. Aí sim, eu tenho que ir trabalhar mesmo que ninguém mais vá. Mesmo que toda a escola feche, eu vou até lá assino meu ponto. Porque a SMED vai lá conferir o ponto para ver se eu estou trabalhando mesmo, não tem aluno, até quando os alunos não vão, eles sabem que os professores não vão estar. Enfim, aconteceu esse ano agora no inverno, não lembro que dia foi uma noite fria horrível fui eu lá, não tinha aluno nenhum. Enfim, mas tem que ficar lá cumprindo horário porque, depois tem que recuperar ainda esse dia, porque não conta como aula dada é tri bom (só que não)! (Professora Anita Malfatti).*

O caso que a professora cita ocorreu durante um momento de paralisação. Os professores e as professoras com contratos temporários muitas vezes se sentem coibidos a não participarem, pois podem sofrer represálias da SMED e o principal receio é a demissão. A professora contratada Anita Malfatti explica mais sobre esta regulação de direitos.

> *A única diferença é realmente nesse trato administrativo e também de questões de posicionamento político. A gente não pode se posicionar junto com os concursados. Por que a gente, eu não sei, nem que palavra usar assim, mas é como se, é não, não é, não é, é que aí que está não é proibido, não tem um papel lá que diz, né? É muito mais coibido, é coibido a não participar, no momento em que eles vão lá, por exemplo, fiscalizar o ponto né vê se os professores contratados estão*

> *lá. Esta é uma forma de coerção de dizer: "- Vocês têm que estar aqui!" e infelizmente eu vou, vou porque eu tenho que estar lá.*

Como foi possível ver nos relatos, as professoras ficam nas escolas em dias de paralisações, pois a SMED vai nas escolas conferir se elas estão presentes. As professoras temporárias, apesar de não saberem o porquê, não podem fazer greve; como não existe nada documentado, optam por não pararem por medo de perderem o emprego. Tal situação pode ser observada com o relato da professora Lota de Macedo Soares.

> *Eu tentei este ano, ser mais proativa, pois com esta função de atrasar salário e tals. Os professores estavam indignados e tals. Quem que vai parar (os professores efetivos perguntaram no grupo de Whatsapp) e quem é que não vai? Eu digo, gente não vai ser eu, que vou atrapalhar, eu por mim eu paro junto com vocês tranquilo. E estava tudo certo, aí a vice-diretora veio conversar comigo no privado, ficamos preocupados contigo, pois tu és contrato, depois a SMED vai te demitir, porque você está parando. Eu digo, eu nem sabia que isso não podia acontecer. E ela começou a rir, elas me acham um quadro, aí eu digo gente eu vou ser demitida por causa disso. Aí elas, é não a gente se preocupa muito com tu e tals. Aí eu então tá, eu fui lá no grupo da escola e botei gente estou voltando atrás, coisa mais horrorosa da face da terra, teve alguns que até começaram a rir, porque é ridículo. Aí depois eu descobri que não foi so eu, mais duas professoras que tem contrato ali também voltaram atrás com medo da demissão por estar parando. Mas eu não parei em função minha eu parei em função de todo um contexto de escola sabe, aí eu digo bom então vamos voltar, aí fico só os contratos dando aula, lá.*

A lógica da regulação está tão inserida na educação que os próprios professores e professoras acabam por assumir o papel de regulador. No trabalho temporário isso fica mais forte por conta da instabilidade que o contrato proporciona. Quando questionada se ser temporária afeta na ação docente, a professora Carmen Miranda respondeu:

> *Talvez a gente se exija um pouco mais, mas não é da equipe, é que a gente quer continuar na escola. É diferente de uma pessoa que já está na rede. A gente quer continuar na escola e fazer aquele trabalho. Eu vejo uma cobrança minha de ser sempre melhor e tentar fazer sempre um bom trabalho. É que eu me cobro mais é uma coisa minha mesmo, não é que as pessoas me cobram, sabe, até porque eu nunca tive problema com isso.*

Esta professora apresenta o mesmo pensamento no momento em que é questionada se se sente controlada e regulada por ser temporária.

> *Acho que sim, porque a gente quer fazer tudo perfeitamente para continuar, para que nada de errado e continuar no contrato. Acho que isso é uma autorregulação.*

Dentro ainda da lógica gerencialista da educação, temos a performatividade, que pode ser compreendida como “uma tecnologia, uma cultura e um método de regulamentação que emprega julgamentos, comparações e demonstrações como meios de controle, atrito e mudança (BALL, 2005, p. 543)”. Os professores e professoras temporários também têm passado por estas questões, como relata a professora Anita Malfatti:

> *Na campanha eleitoral, os índices, os números é o que eles se preocupam. Há mais, os índices de aprovação, mas o professor, o professor reprovou demais, demais, não dá, tem problemas este professor porque tem que avançar os índices, tem que melhorar. Os índices numéricos, os índices que vão dar conta de uma avaliação nacional, regional enfim de uma medida da educação. Mas a medida da educação não é só esta, né a medida da educação é o quanto o professor tem condições de atuar, o quanto esse profissional é valorizado* [...].

Assim, as professoras e os professores temporários passam por diversos constrangimentos na carreira. Para estes profissionais, diversos direitos trabalhistas e o acesso à formação continuada, muitas vezes, são vedados. Apesar disso, trabalham recebendo baixos salários e em péssimas condições. Ademais, constantemente são regulados e cobrados para que trabalhem com mais eficiência e produtividade. Duarte (2012, p. 154-155) resume bem todas estas experiências do ser docente.

> En resume, las consideraciones anteriores muestran que la precarización y la intensificación del trabajo docente son problemas reales y graves para el tamaño de la tarea que se le da a los maestros, las exigencias que siempre aumentan, el tiempo da a los maestros, las exigencias que siempre aumentan, el tiempo que se reduce, los bajos salarios y las condiciones de trabajo no siempre satisfactorios. Los procesos de precarización e intensificación del trabajo docente comprometen la calidad de la educación, en la medida que los maestros necesitan elegir, entre una gama de actividades y situaciones de emergencia que surgen en las aulas y en la escuela, las demandas que tienen que responder, con las condiciones de trabajo y el tiempo disponible para llevarlas a cabo[16].

[16] Tradução livre do autor: Em resumo, as considerações acima mostram que a precariedade e a intensificação do trabalho docente são problemas reais e sérios para o tamanho da tarefa atribuída aos professores, as demandas que sempre aumentam, o tempo concedido aos professores, o tempo reduzido, baixos salários e condições de trabalho nem sempre são satisfatórios. Os processos de precarização e intensificação do trabalho docente abrangem a qualidade da educação, pois os professores precisam escolher, dentre uma série de atividades e situações de emergência que surgem nas salas de aula e na escola, as demandas que eles têm para responder, com as condições de trabalho e o tempo disponível para realizá-las.

As condições de trabalho são baixas e afetam as condições de vida dos trabalhadores. Por esta razão, os professores e professoras devem lutar. Nas palavras de Oliveira (2012, p. 156): “assegurar melhores condições de trabalho é uma luta contínua para a qual os trabalhadores não poderão ceder ao movimento de acumulação do capitalismo sem resistir continuamente”. A professora Anita Malfatti complementa esta ideia:

> *Professor contratado, sim. Para os casos em que isso realmente for necessário, de resto professor concursado, bem pago com formação continuada, com valorização e também com condições, porque assim dá condições de fazer.*

Assim, professoras e professores temporários passam por diversas limitações na vida profissional. Partindo de salários menores, passando pela desvalorização profissional, tendo que trabalhar em situações de infraestrutura problemáticas, exercendo um trabalho intensificado, tudo isso sendo constantemente regulado. Esses fatos expõem a precariedade do trabalho docente temporário.

7 Considerações finais

A dinâmica do viver como professor ou como professora no regime de contrato temporário é muito conturbada. A análise desenvolvida nesta Dissertação apontou como esta realidade prejudica o profissional tanto na sua carreira como na sua vida pessoal. Para desenvolver a pesquisa, buscamos atingir o objetivo de analisar como os contratos temporários precarizam o trabalho docente na rede pública municipal de Pelotas/RS.

Para chegar ao objetivo pretendido, no capítulo primeiro analisei o conceito de Marx (2014) sobre o trabalho. Assim, foi desenvolvida a construção da ideia de que o trabalho passou por processos de transformações devido a mudanças nas estruturas do capitalismo ao longo do tempo. O crescimento da informalidade, de formas flexíveis de contratação e do desemprego em determinados setores e ocupações são alguns exemplos das mudanças que o capitalismo apresentou como resultado destas modificações. Do mesmo modo, o trabalho docente passou por uma série de mutações. O surgimento do professor e da professora temporária ocorre dentro deste contexto.

Já no capítulo segundo desta dissertação, denominado estado do conhecimento, foi realizado um levantamento dos estudos que já foram feitos sobre a temática do docente temporário. Nas quatro bases de dados selecionadas para fazer a pesquisa foram encontrados dez trabalhos em três principais formatos sendo eles dissertações, artigos e resumos. Estes trabalhos apresentaram as duras realidades do ser professora ou professor temporário em diferentes regiões do Brasil. Além disso, os trabalhos apontaram um crescimento deste modo de contratação. A justificativa para isso é de diferentes ordens. Destaca-se, por um lado, o fator econômico, pois estes profissionais custam menos para os estados ou mesmo para os municípios, e, por outro, a organização do trabalho docente, uma vez que docentes temporários sofrem um controle muito maior do seu trabalho, com implicações tanto curriculares como pedagógicas.

No capítulo terceiro, foi construída a metodologia da dissertação. O estudo ocorreu em duas etapas, sendo a primeira quantitativa e a segunda qualitativa. Os dados foram obtidos de três formas. Primeiramente junto à SMED de Pelotas, que forneceu uma planilha com informações de todas as professoras

e professores temporários; na segunda maneira, mediante um questionário *online* destinado a todos os docentes temporários*;* e, na terceira forma, através de entrevistas realizada com seis professoras. Para análise dos dados foi utilizada a abordagem metodológica da Bardin (1977), respeitando todos os parâmetros.

No capítulo quarto foi retomado o conceito do trabalho na perspectiva da profissionalização docente. Para tanto, aplicamos o conceito de trabalho para construir a ideia de que a docência é uma profissão. Na construção histórica e social da docência a mesma não era visualizada como uma profissão. Ao longo dos anos, a docência foi reconhecida como uma ocupação que tem seus conhecimentos específicos e um objeto de trabalho. Assim, como qualquer outro ofício, esta profissão passa por diversos desafios e dilemas, fatores que causam retrocessos, como a falta de reconhecimento salarial, a desprofissionalização, as formas de contratação, a desvalorização da formação, entre outros.

No capítulo quinto, partindo de diversos autores, com destaque para Fernandes e Helal (2010) e Costa e Oliveira (2011), discutimos cinco pontos de análise do trabalho precarizado. O primeiro foi infraestrutura, cuja realidade não afeta apenas as professoras e professores temporários, mas também prejudicam os alunos e alunas, funcionários e funcionárias e os docentes efetivos. Assim, uma infraestrutura de baixa qualidade faz com que o docente não consiga desenvolver o seu trabalho da melhor forma. O segundo ponto foi a situação salarial, ficando evidente que o temporário recebe menos comparado com o efetivo para exercer a mesma função e tendo a mesma formação. O terceiro ponto, que também afeta o professor efetivo, é a valorização da formação.

Cada vez mais o professor e a professora têm perdido espaço na discussão da própria formação, os cursos estão cada vez mais aligeirados com o objetivo de rápida formação para fácil inserção no mercado de trabalho. O quarto ponto consiste na intensificação do trabalho docente, onde vimos que os professores e as professoras temporárias para melhorar seus salários se submetem a maiores jornadas de trabalho. Além disso, estes profissionais são submetidos a ministrar aulas de conteúdos que não são da sua formação inicial. O quinto e último ponto consiste no gerencialismo e na regulação do trabalho docente, ficando evidente que os profissionais temporários estão constantemente sendo observados e avaliados pela SMED de Pelotas.

No último capítulo fizemos a síntese da literatura estudada no decorrer da dissertação com os dados de pesquisa. Assim, foi possível visualizar a realidade dos professores e professoras do município de Pelotas/RS. No período de 2012 a 2018, foi identificado 556 professoras e professores temporários na rede pública municipal de educação de Pelotas. Ao longo deste período ocorreu uma evolução quanto ao número de docentes contratados para o trabalho temporário na rede municipal. Os anos de 2014 e 2018 foram os momentos que ocorreram mais contratações, em ambos os períodos ocorreram eleições para Presidente, Governador, Senador, Deputado Federal e Estadual. O ano de 2020 começa com a contratação de 298 professoras e professores temporários, sem contar contratações que ocorreram no ano de 2019, este número representa um pouco mais de 15% de toda a rede municipal de Pelotas. Contudo, o ano de 2020 se apresenta como uma incógnita. Neste ano, 523 professoras e professores foram nomeados em janeiro para os mais diferentes cargos. Assim, abre-se a expectativa de uma redução dos temporários tendo em vista as recentes nomeações.

Partindo da observação dos dados, foi possível considerar que a contratação temporária na rede pública municipal de Pelotas apresenta algumas características. As professoras e os professores, na sua grande maioria, foram contratados para trabalhar em escolas das regiões mais periféricas do município. A maioria dos docentes temporários são formados em instituições de ensino superior privadas. Em algumas escolas o quadro do magistério temporário era maior que 50%, ou seja, mais da metade dos docentes eram temporários. Além disso, aproximadamente 10% destas professoras e destes professores foram alocados na Secretaria Municipal de Educação e Desporto (SMED). À primeira vista, estes profissionais foram contratos como professores, mas tem atuado como técnicos administrativos.

Os contratos temporários de trabalho apresentam implicações negativas na vida das professoras e dos professores. Além dos direitos trabalhistas negados, estes docentes se veem obrigados a trabalhar em mais de um turno na educação ou mesmo em outra área para receber um salário digno ao final do mês, causando prejuízo à própria saúde. Os docentes temporários são coibidos a não participarem de manifestações da sua categoria, muitas vezes ministram aulas que não fazem parte da própria formação inicial, e simultaneamente, não

são autorizados ou convidados a participar de formações continuada. Assim, estes profissionais não são valorizados nem pela SMED e muitas vezes nem por seus próprios pares.

Em suma, ao analisar os contratos temporários do trabalho docente na rede pública municipal do município de Pelotas/RS foi possível concluir que esta forma de contratação precariza a profissão. As professoras e os professores temporários ao assinarem o contrato administrativo aderem a uma forma de contratação precária, que não garante os mesmos direitos dos efetivos, que foram adquiridos e conquistados na luta da categoria dos docentes. Assim, são submetidos a trabalharem por salários menores em comparação com os profissionais efetivos, em jornadas de trabalho intensificadas, em infraestruturas precárias, chegando a vivenciar situações de desrespeito quanto à própria formação, além de terem seu trabalho extremamente regulado.

As professoras e professores temporários cumprem uma função econômica, muito mais que pedagógica, para a prefeitura de Pelotas. É fato que a presença das professoras e dos professores temporários no município de Pelotas significa para os cofres públicos uma redução nos gastos. Simultaneamente, demonstra o desinteresse da administração pública pela educação mediante a precarização do trabalho docente.

Assim, professoras e professores temporários são constantemente desvalorizados e precarizados. Contudo, seguem buscando as condições objetivas para a sua sobrevivência em um campo de atuação profissional conflituoso, onde as políticas gerencialistas restringem direitos conquistados com muita luta, tomam como referência o mercado e focam no campo econômico, em detrimento dos valores educacionais contidos na própria Constituição Federal. São profissionais da educação que passam a viver relações de trabalho que se alteram rapidamente, com muitas contradições. São muitas mudanças, muitos embates e uma nova realidade.

Referências bibliográficas

ASCOM. Banrisul orienta servidores sobre antecipação de salários. **Prefeitura de Pelotas**, Pelotas, 01 de out. de 2019. Disponível em: < http://www.pelotas.com.br/noticia/banrisul-orienta-servidores-sobre-antecipacao-de-salarios > Acesso em: 06 de nov. 2019.

ASSESSORIA ADUFPEL. Após pressão, governo municipal retira de pauta projeto que altera remuneração dos servidores. **ADUFPel**, Pelotas, 13 de dez. de 2018. Disponível em: < http://adufpel.org.br/site/noticias/aps-presso-governo-municipal-retira-de-pauta-projeto-que-altera-remunerao-dos-servidores > Acesso em: 06 de nov. 2019.

BALL, S. J. Profissionalismo, gerencialismo e performatividade. **Cadernos de Pesquisa**, v. 35, n. 126, p. 539–564, 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 1. ed. Lisboal, Portugual: Edições 70, 1977. 229 p.

BRASIL. **Censo da educação básica**: 2011 – resumo técnico. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília: Ministério da Educação**,** 2012. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_basica/censo_escolar/resumos_tecnicos/resumo_tecnico_censo_educacao_basica_2011.pdf> Acesso em: 14 mar. 2019.

BRASIL. **Censo Escolar 2012**: Microdados. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Brasília: Ministério da Educação, 2013. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/microdados> Acesso em: 28 out. 2018.

BRASIL**. Censo Escolar 2018**: Microdados. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Brasília: Ministério da Educação, 2018. Disponível em: < http://inep.gov.br/microdados> Acesso em: 16 jan. 2020.

BRASIL. **Ensino médio no Brasil**. Auditoria coordenada educação: ensino médio/Instituto Rui Barbosa. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2014a. Disponivel em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A24F0A728E014F0B2E7AEE35D3> Acesso em: 14 mar. 2019.

BRASIL. **Lei 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. Brasília: Presidência da República, 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm > Acesso em: 16 jan. 2020.

BRASIL. **Lei Nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília: Poder Legislativo, 2014b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm> Acesso em: 14 mar. 2019.

BRASIL. **Lei Nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017.** Altera as Leis n º 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Brasília: Presidência da República, 2017. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13415.htm > Acesso em: 16 jan. 2020.

BRASIL. **Projeto de lei N.º 867, DE 2015**. Inclui, entre as diretrizes e bases da educação nacional, o "Programa Escola sem Partido". Brasília: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=375C72096AFD87644868A98ED8436064.proposicoesWebExterno2?codteor=1317168&filename=Avulso+-PL+867/2015 > Acesso em: 16 jan. 2020.

BRASIL. **Resumo técnico:** resumo técnico censo da educação básica 2018. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Brasília: Ministério da Educação, 2019. Disponivel em: <http://portal.inep.gov.br/informacao-da-publicacao/-/asset_publisher/6JYIsGMAMkW1/document/id/6386080> Acesso em: 14 mar. 2019.

BRITO, V. L. A. O plano nacional de educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Educação & Sociedade**, v. 34, n. 125, p. 1251–1267, 2013

CERICATO, I. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 97, n. 246, p. 273–289, 2016.

COELHO, A. M. S.; DINIZ-PEREIRA, J. E. Olhar o magistério “no próprio espelho”: O conceito de profissionalidade e as possibilidades de se repensar o sentido da profissão docente. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 30, n. 1, p. 7–34, 2017.

COSTA, G. L. M.; OLIVEIRA, D. A. Trabalho docente no ensino médio no Brasil. **Perspectiva**, v. 29, n. 2, p. 727–750, 2011.

DUARTE, Adriana. Intensificação do trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponivel em: < https://www.gestrado.net.br/pdf/66.pdf > Acesso em: 16 jan. 2020.

DUARTE, A. M. C. Apropiación de las nociones de precarización e intensificación en el estudio del trabajo docente. In: Dalila Andrade Oliveira, Myriam Feldfeber, Ronal Garnelo Escobar (Compiladores). **Educación y trabajo docente em el nuevo escenario latinoamericano:** entre la mercantilización y la democratización del conocimento. Lima: Fondo editorial UCH, 2012. p. 334.

DUARTE, Juliana Fonseca. **Trabalho docente em tempos de neoliberalismo**. 2011. 148 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Brasilia, Brasilia, 2011.

ENGUITA, Mariano Fernández. **A face oculta da escola:** Educação e trabalho no capitalismo. Tradução Tomaz Tadeu da Silva. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989. 272 p.

ENGUITA, M. F. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Revista Teoria e Educação,** n. 4, p. 41–61, 1991.

FANFANI, EmilioTenti. **La condición docente** : análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. 1a ed. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2005.

FERNANDES, Danielle Cireno; HELAL, Diogo Henrique. Precarização do

trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponivel em: < https://www.gestrado.net.br/pdf/330.pdf > Acesso em: 16 jan. 2020.

FERNANDES, Hélio Clemente. **O trabalho docente:** pauperização, precarização e proletarização? .2010. 195 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Centro de Educação, Comunicação e Artes, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel, 2010.

FERNANDES, Juliene Soares. **O professor temporário e sua ação no ensino de Geografia**. 2014. 139 f. Dissertação (Mestrado em Geografia em Dinâmica Espaço Ambiental) - Departamento de Geociências, Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014.

FERREIRA, Gledson de Souza. **A Condição de Trabalho do Professor Temporário da Rede Municipal de Ensino de Fortaleza – CE**. 2016. 70 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016.

HYPOLITO, Á. L. M. Políticas curriculares, Estado e regulação. **Educação & Sociedade**, v. 31, n. 113, p. 1337–1354, 2010.

HYPOLITO, Á. L. M. Reorganização gerencialista da escola e trabalho docente. **Educação: Teoria e Prática**, v. 21, n. 38, p. 59–78, 2011.

HYPOLITO, Á. L. M. Trabalho docente e o novo Plano Nacional de Educação: valorização, formação e condições de trabalho. **Cadernos Cedes**, v. 35, n. 97, p. 517–534, 2015.

HYPOLITO, Á. L. M. Trabalho docente na educação básica no Brasil: as condições de trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. **Trabalho na Educação Básica**: a condição docente em seteestados brasileiros. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

HYPOLITO, Á. L. M. **Trabalho docente, classe social e relações de gênero**. Campinas: Papirus, 1997.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação docente e profissional**: formar-se para a mudança e a incerteza. 9.ed. São Paulo: Cortez, 2011. 128 p.

LELIS, I. O trabalho docente na escola de massa: desafios e perspectivas. **Sociologias**, v. 14, n. 29, p. 152–174, 2012.

LESSARD, Claude. Regulação. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponivel em: < http://www.gestrado.net.br/pdf/167.pdf > Acesso em: 16 jan. 2020.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso. **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas**.** São Paulo: EPU, 1986. 99 p.

MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente**.** Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação. 2010. CDROM. Disponivel em: < http://www.gestrado.net.br/pdf/331.pdf > Acesso em: 16 jan. 2020.

MARQUES, Maria José. **A figura do professor com contrato temporário :** um estudo de caso no liceu do conjunto Ceará. 2006. 143 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas) - Departamento de Ciências Sociais, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006.

MARX, K. **O capital:** crítica da economia política - livro 1. 33. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

MEDEIROS, I. N. P. **A Sociologia do Ensino Médio no Ceará:** as práticas pedagógicas de professores temporários da rede pública no município de Caucaia. 2017. 136 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educaçao, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2017.

MEIRELLES, L. Prefeitura nomeia 578 aprovados no concurso público para área da Educação. **Prefeitura de Pelotas**, Pelotas, 24 de jan. de 2020. Disponível em: < https://www.pelotas.com.br/noticia/prefeitura-nomeia-578-aprovados-no-concurso-publico-para-area-da-educacao > Acesso em: 27 de jan. 2020.

MESENBURG, F. A. **A gestão escolar como elemento de qualidade da educação pública:** limites e possibilidades. 2019. 182 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educaçao, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2019.

MILANI, N. Z.; FIOD, E. G. M. Precarização do trabalho docente nas escolas públicas do Paraná (1990-2005). **Roteiro**, v. 33, n. 1, p. 77–100, 2008.

MIRANDA, Kênia. As transformações contemporâneas no trabalho docente: repercussões em sua natureza e seu processo de trabalho. In: VI Seminário da Redestrado - Regulação Educacional e Trabalho Docente. EIXO TEMÁTICO I - Políticas educativas na América Latina: consequências sobre a formação e o trabalho docente. 2006. Rio de Janeiro. **Anais**...Rio de Janeiro: UERJ, 2006. p. 1 - 12.

MORAES, R. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, v. 22, n. 37, p. 7–32, 1999.

MOREIRA, F. A.; SILVA, M. V. Trabalho docente na esfera pública : controvérsias e vicissitudes sob a ótica dos sujeitos da educação. **Revista on line de Política e Gestão Educacional**, n. 10, p. 1–20, 2011.

NASCIMENTO, Claudio Bento do. **Professores em regime de contrato temporário:** uma análise do impacto no rendimento dos alunos das escolas públicas estaduais do Ceará. 2014. 30 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia) - Curso de Pós-Graduação em Economia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

NETO, João Genaro Finamor. **A precarização do trabalho docente na rede estadual de educação do Rio Grande do Sul:** um estudo sobre a situação das professoras com contrato de trabalho temporário na zona norte de Porto Alegre. 2016, 189 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

NÓVOA, António. **Profissão professor:** o passado e o presente dos professores. 2.ed. Porto: Porto editora, 1999. 191 p.

NUNES, C. P.; OLIVEIRA, D. A. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educação e Pesquisa**, v. 43, n. 1, p. 65–80, 2017.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1127–1144, 2004.

OLIVEIRA, D. A. O trabalho docente na América Latina Identidade e

profissionalização. **Revista Retratos da Escola**, v. 2, n. 2 – 3, p. 29 – 39, 2008.

OLIVEIRA, D. A. Os trabalhadores da educação e a construção política da profissão docente. **Educar em revista**, n.1, p. 17 – 35, 2010.

OLIVEIRA, D. A. Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente: reflexões sobre o contexto latino-americano. **Educação & Sociedade**, v. 28, n. 99, p. 355–375, 2007.

OLIVEIRA, D. A. Regulação educativa na América Latina : repercussões sobre a identidade dos trabalhadores docentes. **Educação em Revista**, v. 44, p. 209–227, 2006.

OLIVEIRA, D. A.; JUNIOR, E. A. P. Indicadores do trabalho docente: múltiplas associações no contexto escolar. **Estudos de Avaliação Educacional**, v. 27, n. 66, p. 852–878, 2016.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Condições de trabalho docente: uma análise a partir de dados de sete estados brasileiros. In: Dalila Andrade Oliveira; Livia Fraga Viera (org.). **Trabalho na educação básica:** a condição docente em sete estados brasileiros. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012. p. 468.

OLIVEIRA, João Henrique Figueredo de; JARDIM, Bruna Gabriele dos Anjos; DEL PINO, Mauro. Escola sem partido e a não tão nova regulação do trabalho docente. In: 4º Semana integrada, XX Encontro de pós-graduação, 2018, Pelotas. **Anais**... Pelotas: Editora UFPEL, 2018. p. 1 - 4.

PELOTAS. **Lei Municipal Autorizativa nº 6.569, de 13 de abril de 2018**. Autoriza o Poder Executivo a contratar para as funções com atuação em unidades vinculadas à Secretaria Municipal de Educação e Desporto, por tempo determinado, na forma de contrato administrativo, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Pelotas: Câmara Municipal, 2018. Disponível em: < https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/pelotas/lei-ordinaria/2018/657/6569/lei-ordinaria-n-6569-2018-autoriza-o-poder-executivo-a-contratar-para-as-funcoes-com-atuacao-em-unidades-vinculadas-a-secretaria-muni-cipal-de-educacao-e-desporto-por-tempo-determinado-na-forma-de-contrato-administrativo-para-atender-neces-sidade-temporaria-de-excepcional-interesse-publico-e-da-outras-providencias> Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELOTAS. **Lei Municipal nº 3008, de 19 de Dezembro de 1986**. Dispõe sobre o regime jurídico dos funcionários públicos do município de Pelotas e dá outras providências. Pelotas: Câmara Municipal, 1986. Disponível em: < https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/pelotas/lei-ordinaria/1986/301/3008/lei-ordinaria-n-3008-1986-dispoe-sobre-o-regime-juridico-dos-funcionarios-publicos-do-municipio-de-pelotas-e-da-outras-providencias?q=3008 > Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELOTAS. **Lei Municipal nº 5.011, de 23 de dezembro de 2003**. Dispõe sobre a contratação administrativa, por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Pelotas: Câmara Municipal, 2003. Disponível em: < https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/pelotas/lei-ordinaria/2003/501/5011/lei-ordinaria-n-5011-2003-dispoe-sobre-a-contratacao-administrativa-por-tempo-determinado-para-atender-a-necessidade-temporaria-de-excepcional-interesse-publico > Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELOTAS. **Lei Municipal nº 5.656, de 29 de dezembro de 2009**. Altera a redação da lei municipal nº 5.011, de 23 de dezembro de 2003, que dispõe sobre a contratação administrativa por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Pelotas: Câmara Municipal, 2009. Disponível em: < https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/pelotas/lei-ordinaria/2009/565/5656/lei-ordinaria-n-5656-2009-altera-a-redacao-da-lei-municipal-n-5011-de-23-de-dezembro-de-2003-que-dispoe-sobre-a-contratacao-administrativa-por-tempo-determinado-para-atender-a-necessidade-temporaria-de-excepcional-interesse-publico-e-da-outras-providencias > Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELOTAS. **Lei Municipal nº 5502, de 11 de setembro de 2008.** Institui o plano diretor municipal e estabelece as diretrizes e proposições de ordenamento e desenvolvimento territorial no município de Pelotas, e dá outras providências. Câmara Municipal, 2008. Disponível em: < https://camara-municipal-de-pelotas.jusbrasil.com.br/legislacao/484900/lei-5502-08 > Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELOTAS. **Lei Municipal nº 6.731, de 15 de julho de 2019**. Autoriza o Poder Executivo a contratar nas funções de Auxiliar da Educação Infantil, Intérprete de Libras, Orientador Educacional, Professor da Educação Infantil, Professor I, Professor II Arte, por tempo determinado, na forma de contrato administrativo, para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Pelotas: Câmara Municipal, 2019. Disponível em: < https://leismunicipais.com.br/a1/rs/p/pelotas/lei-ordinaria/2019/674/6731/lei-ordinaria-n-6731-2019-autoriza-o-poder-executivo-a-contratar-nas-funcoes-de-auxiliar-da-educacao-infantil-interprete-de-libras-orientador-educacional-professor-da-educacao-infantil-professor-i-professor-ii-arte-por-tempo-determinado-na-forma-de-contrato-administrativo-para-atender-necessidade-

temporaria-de-excepcional-interesse-publico-e-da-outras-providencias > Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELOTAS. **Lei Municipal nº 6076, de 07 de janeiro de 2014**. Dispõe sobre a concessão de complemento de vencimento aos servidores do quadro do magistério público municipal que não percebem incentivo, para adequação à Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, e dá outras providências. Pelotas: Câmara Municipal, 2014. Disponível em: < https://leismunicipais.com.br/a/rs/p/pelotas/lei-ordinaria/2014/608/6076/lei-ordinaria-n-6076-2014-dispoe-sobre-a-concessao-de-complemento-de-vencimento-aos-servidores-do-quadro-do-magisterio-publico-municipal-que-nao-percebem-incentivo-para-adequacao-a-lei-federal-n-11738-de-16-de-julho-de-2008-que-instituiu-o-piso-salarial-profissional-nacional-para-os-profissionais-do-magisterio-publico-da-educacao-basica-e-da-outras-providencias?q=Lei+N%C2%BA+6076%2C+de+07+de+janeiro+de+2014 > Acesso em: 06 de nov. 2019.

PELUFFO, Eter Cristina Silva Balestié. **Trabalho docente:** Desafios atuais. 2014. 100 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

PINTO, Isabela Rahal de Rezende. A contratação temporária de docentes na rede pública de ensino: análise das decisões judiciais do Supremo Tribunal Federal (2003-2012). In: 37ª Reunião Nacional da ANPEd , 2015, Florianópolis. **Anais**... Florianópolis: UFSC, 2015. p. 1–17.

RAVITCH, D. **Vida e Morte do grande sistema escolar americano:** como os testes padronizados e o modelo de mercado ameaçam a educação. 1 ed. Porto Alegre: Editora Sulina, 2011. 318 p.

RIGOLON, Walkiria; VENCO, Selma. Quem quer ser professor? A precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente. In: 36ª Reunião Nacional da ANPEd, 2013, Goiânia. **Anais**... Goiânia:UFG, 2013. 1 - 15 p.

ROMANOWSKI, J. P.; ENS, R. T. As pesquisas denominadas do tipo “Estado da Arte” em Educação. **Revista Diálogo Educacional**, v. 6, n. 19, p. 37–50, 2006.

SAMPAIO, M. M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1203–1225, 2004.

SANTOS, João Batista Silva dos. **Professores temporários da rede estadual de São Paulo:** análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária. 2016. 133 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2016

SEKI, A. K. et al. Professor temporário : um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Práxis Educativa**, v. 12, n. 3, p. 1–18, 2017.

SHIROMA, Eneida Oto. O eufemismo da profissionalização. In: MORAES, Maria Célia Marcondes Moraes de (Org). **Iluminismo às avessas:** produção do conhecimento e políticas de formação de professores**.** Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 61 - 79.

SILVA, A. F. DA; SOUZA, A. L. L. DE. Condiçoes do trabalho escolar: desafios para os sostemas municipaos de ensino. **Cardenos de pesquisa**, v. 43, n. 150, p. 772–787, 2013.

SMOSINSKI, S; RODRIGUES, L. Para secretarias, dados sobre temporários estão defasados. **Do UOL**, São Paulo, 08 mai. de 2013. **Disponível em:** < https://educacao.uol.com.br/noticias/2013/05/08/secretarias-de-educacao-dizem-que-dados-do-censo-escolar-estao-defasados.htm>. Acesso em: 26 de julho de 2019.

STANDING, Guy. **O precaríado:** A nova classe perigosa. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. p. 285.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente:** elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2005. 317 p.

THE WORD BANK. **What Matters Most for Teacher Policies:** A framework Paper, 2013. 83 p.

VEGAS, E. 5 Dimensiones del Éxito de los sistemas educativos. **Banco Interamericano de Desarrollo**. Madrid, p. 1 - 39, 2013.

VIEIRA, J. S.; HYPOLITO, Á. M.; DUARTE, B. G. V. Dispositivos de regulação conservadora, currículo e trabalho docente. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 106, p. 221–237, 2009.

Apêndices

Apêndice A – Banco de dados

Tabela 6 - Dados concatenados da Secretaria de Gestão Administrativa e Financeira de Pelotas

Docentes	Nascimento	Idade	Sexo	Admissão	Desligamento	Função	Lotação	Turno	Situação	Escolaridade
P1-Doc2	20/10/1988	31	F	20/06/2012	08/07/2013	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P10	20/02/1989	30	M	29/07/2013	14/03/2014	Professor II	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P10-Doc2	25/09/1976	43	F	08/06/2018		Professor II	SMED Pelotas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P100	14/04/1977	42	F	28/04/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P101	03/11/1984	35	F	18/09/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Término do Contrato	Mestrado
P102	19/02/1986	33	F	08/10/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P103	22/09/1979	40	F	23/10/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P104	17/09/1976	43	F	01/11/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P105	01/08/1986	33	F	12/11/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P106	30/01/1987	32	F	06/06/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Lobo da Costa	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P107	01/06/1981	38	F	22/11/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Término do Contrato	Especialização
P108	27/02/1979	40	F	29/11/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P109	04/03/1980	39	F	10/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Jacob Brod	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P11	24/10/1976	43	F	13/09/2013	01/04/2014	Professor II	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P11 - Doc2	05/06/1986	33	F	02/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P110	19/11/1989	29	F	20/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Dona Maríana Eufrásia	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P111	01/03/1987	32	F	10/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P112	06/05/1970	49	F	24/03/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P113	08/10/1985	34	F	13/03/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P114	19/11/1983	35	F	10/03/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P115	20/10/1981	38	F	17/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P116	12/01/1984	35	F	11/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P117	16/03/1989	30	F	14/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Carlos Laquintinie	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P118	14/09/1982	37	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P119	19/01/1977	42	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Especialização
P12	20/03/1982	37	M	11/03/2014	07/04/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P12 - Doc2	03/11/1983	36	F	03/07/2018		Professor II	SMED Pelotas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P120	08/06/1983	36	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Especialização
P121	01/03/1986	33	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Não Informado
P122	08/05/1989	30	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P123	28/06/1982	37	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Dr. Joaquim Assumpção	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P124	17/07/1978	41	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Especialização
P125	25/04/1978	41	F	12/03/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P126	21/02/1976	43	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P127	22/09/1985	34	F	24/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Lima e Silva	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P128	10/10/1953	66	F	24/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. José Saldanha da Gama	100	Término do Contrato	Pós Graduado
P129	24/02/1990	29	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P13	11/09/1975	44	M	25/05/2012	24/05/2014	Professor II	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P13 - Doc2	04/12/1981	37	F	06/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P130	01/11/1974	45	F	25/04/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. João Guimarães Rosa	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P131	13/11/1980	39	F	28/04/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. João José de Abreu	100	Término do Contrato	Mestrado
P132	16/03/1982	37	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P133	04/12/1968	50	F	25/04/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mario Quintana	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P134	19/06/1972	47	F	28/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P135	04/11/1985	34	F	28/04/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Término do Contrato	Especialização
P136	16/08/1956	63	F	28/04/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Jeremias Froes	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P137	06/04/1973	46	F	28/04/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P138	26/11/1980	38	M	25/04/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P139	22/01/1973	46	F	25/04/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P14	12/02/1982	37	F	16/09/2013	29/05/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Demitido	Não Informado
P140	18/04/1961	58	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Especialização
P141	21/03/1985	34	F	29/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Término do Contrato	Pós Graduado
P142	21/01/1988	31	F	28/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P143	14/02/1978	41	M	28/04/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P144	07/06/1989	30	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Círculo Operário Pelotense	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P145	10/05/1986	33	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Carlos Laquintinie	100	Término do Contrato	Especialização
P146	10/01/1959	60	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Término do Contrato	Especialização
P147	16/07/1981	38	F	19/05/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P148	09/03/1983	36	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P149	04/08/1958	61	F	19/05/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Término do Contrato	Especialização
P15	09/09/1988	31	F	22/04/2014	02/06/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P150	16/09/1973	46	F	19/05/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Término do Contrato	Especialização

P151	18/04/1982	37	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P152	18/12/1982	36	F	26/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora do Carmo	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P153	11/07/1981	38	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Luciana de Araújo	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P154	11/06/1990	29	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P155	07/07/1990	29	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P156	16/03/1989	30	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P157	09/05/1968	51	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P158	09/06/1971	48	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P159	13/03/1976	43	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P16	09/08/1971	48	F	06/06/2012	05/06/2014	Professor II	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P160	02/01/1981	38	F	16/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P161	07/08/1990	29	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P162	04/02/1980	39	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P163	28/12/1986	32	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. José Saldanha da Gama	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P164	09/01/1984	35	F	27/05/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P165	03/03/1988	31	F	05/06/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P166	29/07/1982	37	F	06/06/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P167	26/01/1991	28	F	05/06/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Carlos Laquintinie	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P168	28/02/1984	35	M	05/06/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Bibiano de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P169	05/03/1974	45	F	04/07/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P17	10/08/1989	30	F	13/03/2014	07/06/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Demitido	Não Informado
P170	03/12/1974	44	F	12/09/2013	09/01/2015	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P171	12/12/1979	39	F	29/04/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P172	13/06/1971	48	F	22/04/2014	09/01/2015	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P173	02/04/1968	51	F	18/03/2014	09/01/2015	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P174	31/07/1979	40	F	20/05/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P175	27/02/1989	30	F	19/11/2013	09/01/2015	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P176	02/07/1980	39	F	21/03/2014	09/01/2015	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P177	05/07/1985	34	F	20/03/2014	09/01/2015	Professor II	E. M. E. F. Ministro Fernando Osório	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P178	27/03/1977	42	F	28/04/2014	09/01/2015	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Especialização
P179	19/01/1979	40	F	25/04/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P18	27/06/1970	49	M	02/09/2013	17/06/2014	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P180	13/01/1969	50	F	25/04/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Especialização
P181	28/09/1970	49	F	29/04/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P182	21/12/1976	42	F	25/04/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P183	17/04/1987	32	F	20/05/2014	09/01/2015	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Mestrado

P184	08/08/1971	48	F	19/05/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P185	09/10/1986	33	F	19/04/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P186	13/07/1985	34	F	19/05/2014	09/01/2015	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P187	18/01/1978	41	F	19/03/2014	24/05/2015	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P188	15/11/1988	30	F	26/09/2016	01/03/2017	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Lobo da Costa	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P189	18/10/1959	60	F	25/07/2016	11/04/2017	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Término do Contrato	Não Informado
P19	23/08/1986	33	F	13/03/2014	18/06/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P190	07/06/1989	30	F	25/07/2016	17/08/2017	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P191	28/11/1963	55	F	26/07/2016	01/10/2017	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P192	28/01/1983	36	M	05/08/2016	19/11/2017	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P193	24/04/1990	29	M	01/11/2017	23/11/2017	Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P194	16/06/1971	48	F	21/09/2017	26/01/2017	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P195	30/06/1979	40	F	02/08/2016	26/01/2017	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Ferreira Vianna	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P196	16/04/1977	42	F	15/08/2017	29/01/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Demitido	Não Informado

P197	01/09/1987	32	F	25/09/2017	29/01/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P198	04/04/1980	39	F	04/12/2017	31/01/2018	Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P199	11/03/1966	53	F	25/07/2016	12/02/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P2 - Doc2	16/03/1969	50	M	06/07/2012	04/07/2013	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P20	28/11/1983	35	F	26/05/2014	27/06/2014	Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P200	05/11/1978	41	M	21/08/2017	25/02/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Francisco Caruccio	200	Demitido	Não Informado
P201	22/01/1960	59	F	27/02/2018	13/03/2018	Professor II	E. M. E. F. Joaquím Nabuco	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P202	13/06/1962	57	F	25/09/2017	03/04/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P203	01/09/1987	32	F	23/03/2018	15/05/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P204	16/10/1982	37	F	21/03/2017	17/05/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Independência	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P205	11/06/1990	29	F	02/08/2016	21/05/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Ferreira Vianna	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P206	11/10/1961	58	M	31/01/2018	24/05/2018	Professor I	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Demitido	Não Informado
P207	24/01/1987	32	F	29/09/2017	28/05/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P208	22/05/1961	58	F	21/05/2018	28/05/2018	Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Pedido de Demissão	Não Informado

P209	17/06/1960	59	F	07/08/2017	04/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P21	16/02/1975	44	F	05/06/2014	27/06/2014	Professor II	Colégio Municipal Pelotense	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P210	13/03/1964	55	F	10/08/2017	04/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P211	17/04/1973	46	F	17/08/2017	04/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P212	25/08/1988	31	F	29/01/2018	04/06/2018	Professor I	SMED Pelotas	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P213	29/09/1977	42	F	26/09/2017	04/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P214	25/06/1986	33	F	04/12/2017	04/06/2018	Professor I	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P215	05/03/1983	36	F	08/08/2017	05/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P216	07/06/1989	30	F	21/08/2017	05/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P217	13/11/1981	38	F	22/05/2018	05/06/2018	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P218	11/04/1994	25	F	19/09/2017	05/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P219	19/02/1968	51	F	21/09/2017	06/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P22	30/04/1956	63	M	29/06/2012	28/06/2014	Professor II	Colégio Municipal Pelotense	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P220	18/02/1990	29	F	02/05/2017	07/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P221	06/01/1986	33	F	07/03/2017	08/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mario Quintana	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P222	24/04/1979	40	F	17/08/2017	10/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mal. Ignácio de Freitas Rolim	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P223	24/09/1979	40	F	17/08/2017	10/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P224	26/05/1967	52	F	09/08/2016	11/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P225	01/07/1978	41	F	09/02/2018	11/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P226	30/01/1993	26	F	26/09/2017	12/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Nelson Abott de Freitas	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P227	11/09/1977	42	F	07/06/2018	13/06/2018	Professor I	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P228	11/09/1977	42	F	07/06/2018	13/06/2018	Professor II	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P229	07/03/1979	40	F	08/06/2018	21/06/2018	Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P23	27/09/1978	41	F	22/04/2014	02/07/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P230	29/10/1994	25	F	20/06/2018	21/06/2018	Professor I	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P231	14/09/1982	37	F	04/06/2018	24/06/2018	Professor I	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P232	18/01/1983	36	F	22/06/2018	29/06/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Ivanir Dias	200	Pedido de Demissão	Não Informado

P233	02/06/1983	36	F	11/06/2018	04/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P234	25/08/1975	44	F	06/06/2018	10/07/2018	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P235	30/11/1987	31	F	27/03/2018	16/07/2018	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P236	01/01/1987	32	M	10/08/2017	17/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P237	09/07/1991	28	F	15/05/2017	23/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Francisco Caruccio	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P238	20/01/1953	66	F	25/04/2017	23/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Término do Contrato	2 Grau Completo ou Técnico
P239	05/09/1972	47	F	06/03/2017	23/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	200	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P24	06/08/1955	64	F	06/07/2012	05/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P240	11/08/1983	36	M	08/11/2017	30/07/2018	Professor II	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Demitido	Não Informado
P241	30/07/1984	35	F	29/05/2018	31/07/2018	Professor I	E. M. E. F. Profa. Daura Ferreira Pinto	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P242	08/11/1988	31	F	25/09/2017	31/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P243	03/09/1970	49	F	22/03/2017	31/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P244	02/03/1986	33	F	01/03/2017	31/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Darcy Ribeiro	200	Término do Contrato	Não Informado

P245	24/04/1979	40	F	11/06/2018	01/08/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. MaL. Ignácio de Freitas Rolim	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P246	12/04/1979	40	F	04/08/2016	03/08/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P247	31/03/1965	54	F	13/03/2018	07/08/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P248	08/07/1988	31	F	08/08/2017	11/08/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P249	27/07/1972	47	F	01/02/2018	13/08/208	Professor I	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P25	10/05/1952	67	F	06/07/2012	05/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Independência	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P250	13/03/1964	55	F	05/06/2018	14/08/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P251	09/09/1989	30	F	07/02/2018	27/08/2018	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Pedido de Demissão	Não Informado
P252	20/02/1994	25	F	26/06/2018	31/08/2018	Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P253	04/11/1981	38	F	23/08/2018	05/10/2018	Professor I	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Pedido de Demissão	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P254	10/02/1997	22	F	21/06/2018	17/10/2018	Professor I	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P255	05/01/1987	32	F	25/07/2016		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Prof. Ruth Blank	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P256	27/11/1976	42	F	08/08/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Jacob Brod	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P257	08/08/1984	35	F	14/08/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P258	05/02/1964	55	M	16/08/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Ativo	Não Informado
P259	03/05/1974	45	M	22/08/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Érico Veríssimo	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P26	12/06/1968	51	F	06/07/2012	05/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Especialização
P260	30/03/1980	39	F	18/09/2017		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Não Informado
P261	29/04/1976	43	F	19/09/2017		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P262	13/09/1972	47	F	25/09/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Cassiano Ricardo	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P263	09/08/1977	42	F	26/09/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Darcy Ribeiro	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P264	02/06/1944	75	F	28/09/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. João Guimarães Rosa	200	Ativo	Não Informado
P265	21/11/1963	55	F	28/09/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Dyrio Gorgot	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P266	28/11/1963	55	F	03/10/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P267	27/10/1955	64	F	17/10/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. João Guimarães Rosa	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P268	18/06/1970	49	F	19/10/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P269	10/02/1978	41	F	25/10/2017		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Albina Peres	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P27	08/09/1957	62	F	06/07/2012	05/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P270	13/12/1967	51	F	01/11/2017		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Pós Graduado
P271	14/06/1958	61	F	07/11/2017		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Ativo	Pós Graduado
P272	23/08/1975	44	F	07/11/2017		Professor I	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Ativo	Não Informado
P273	24/02/1990	29	F	10/11/2017		Professor I	E. M. E. F. Círculo Operário Pelotense	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P274	28/04/1965	54	F	16/11/2017		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Especialização
P275	28/10/1979	40	F	01/12/2017		Professor I	E. M. E. F. Almte. Raphael Brusque	100	Ativo	Superior Incompleto
P276	01/01/1981	38	F	04/12/2017		Professor I	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P277	17/07/1971	48	F	05/12/2017		Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Ativo	Especialização
P278	03/10/1978	41	F	05/12/2017		Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Mestrado
P279	21/03/1985	34	F	06/12/2017		Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Ativo	Pós Graduado
P28	20/02/1970	49	F	06/07/2012	05/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P280	04/12/1977	41	F	06/12/2017		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Não Informado
P281	01/04/1969	50	F	07/12/2017		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora do Carmo	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P282	06/12/1986	32	F	24/01/2018		Professor I	E. M. E. F. Joaquím Nabuco	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P283	17/06/1982	37	F	29/01/2018		Professor I	E. M. E. F. Jeremias Froes	100	Ativo	Pós Graduado
P284	28/12/1986	32	F	29/01/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P285	17/03/1987	32	F	29/01/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P286	05/01/1977	42	F	30/01/2018		Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Pós Graduado
P287	12/08/1964	55	F	30/01/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. MaL. Ignácio de Freitas Rolim	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P288	04/04/1980	39	F	31/01/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P289	08/02/1979	40	F	31/01/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P29	12/07/1964	55	F	05/05/2014	07/07/2014	Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P290	07/01/1992	27	F	01/02/2018		Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P291	17/09/1959	60	F	05/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mal. Ignácio de Freitas Rolim	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P292	09/06/1965	54	F	05/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mal. Ignácio de Freitas Rolim	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P293	21/10/1985	34	F	05/02/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Não Informado
P294	31/08/1984	35	F	06/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Jacema Rodrigues Prestes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P295	21/06/1962	57	F	07/02/2018		Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P296	31/07/1984	35	F	07/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mal. Ignácio de Freitas Rolim	200	Ativo	Pós Graduado
P297	20/10/1995	24	F	07/02/2018		Professor I	Colégio Municipal Pelotense	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P298	04/09/1977	42	F	08/02/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P299	30/06/1979	40	F	09/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P3 - Doc2	10/07/1983	36	F	15/08/2013	28/08/2013	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P30	16/05/1974	45	M	29/04/2014	10/07/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Demitido	Não Informado
P300	11/03/1966	53	F	14/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P301	05/05/1986	33	F	14/02/2018		Professor I	E. M. E. F. Machado de Assis	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P302	27/11/1977	41	F	15/02/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Monteiro Lobato	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P303	18/04/1986	33	F	26/02/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P304	26/03/1972	47	F	01/03/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Darcy Ribeiro	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P305	31/01/1987	32	F	07/03/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P306	25/07/1981	38	M	13/03/2018		Professor II	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Não Informado
P307	27/10/1973	46	F	02/04/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Jacema Rodrigues Prestes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P308	24/02/1991	28	F	02/04/2018		Professor II	E. M. E. F. José Saldanha da Gama	100	Ativo	Não Informado
P309	14/07/1991	28	F	20/04/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P31	03/11/1979	40	F	18/10/2013	18/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Luiz Augusto de Assumpção	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P310	05/03/1978	41	F	10/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora das Dores	100	Ativo	Não Informado

P311	23/04/1982	37	F	10/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Joaquím Nabuco	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P312	27/06/1990	29	F	10/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Ativo	Não Informado
P313	10/08/1977	42	F	14/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P314	15/01/1990	29	F	14/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P315	26/06/1965	54	F	14/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P316	24/08/1981	38	F	15/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P317	12/12/1982	36	F	15/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Balbino Mascarenhas	100	Ativo	Não Informado
P318	22/07/1966	53	F	16/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Ativo	Especialização
P319	11/06/1990	29	F	16/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P32	12/09/1988	31	F	31/07/2013	30/07/2014	Professor II	E. M. E. F. Cel. Alberto Rosa	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P320	12/06/1961	58	F	16/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Ativo	Especialização
P321	14/05/1978	41	F	17/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Cel. Alberto Rosa	100	Ativo	Especialização
P322	15/08/1966	53	F	17/05/2018		Professor I	E. M. E. F. José Saldanha da Gama	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P323	20/12/1971	47	F	17/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	Não Informado
P324	25/07/1985	34	F	17/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P325	18/04/1986	33	F	17/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P326	15/06/1978	41	F	17/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P327	29/01/1983	36	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P328	15/02/1989	30	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Ativo	Especialização
P329	19/11/1979	39	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Balbino Mascarenhas	100	Ativo	Não Informado
P33	16/02/1966	53	M	01/08/2013	11/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P330	06/09/1977	42	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P331	08/08/1971	48	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P332	05/01/1977	42	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Pós Graduado
P333	23/09/1988	31	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P334	11/04/1988	31	F	21/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Ministro Fernando Osório	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P335	27/02/1979	40	F	22/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Ativo	Não Informado
P336	05/02/1986	33	F	22/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora de Lourdes	100	Ativo	Não Informado
P337	12/07/1975	44	F	23/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P338	16/02/1982	37	F	23/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P339	23/11/1982	36	F	23/05/2018		Professor I	E. M. E. F.Waldemar Denzer	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P34	30/06/1984	35	F	11/11/2013	14/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P340	18/01/1974	45	F	23/05/2018		Professor I	Colégio Municipal Pelotense	100	Ativo	Não Informado
P341	08/03/1992	27	F	23/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P342	20/10/1986	33	F	24/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Waldemar Denzer	100	Ativo	Especialização
P343	03/06/1983	36	F	24/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P344	11/01/1984	35	F	24/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Joaquím Nabuco	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P345	16/08/1984	35	F	24/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Bibiano de Almeida	100	Ativo	Não Informado
P346	05/01/1988	31	F	24/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P347	16/11/1956	62	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Não Informado
P348	21/11/1978	40	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P349	08/07/1977	42	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. João da Silva Silveira	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P35	07/06/1984	35	M	22/08/2013	16/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Jacob Brod	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P350	09/10/1997	22	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Não Informado
P351	04/08/1985	34	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P352	04/07/1986	33	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Ativo	Especialização
P353	09/06/1986	33	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P354	09/07/1979	40	M	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Especialização
P355	17/12/1985	33	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Profa. Daura Ferreira Pinto	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P356	04/01/1972	47	F	28/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P357	01/11/1955	64	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Não Informado
P358	03/10/1967	52	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Machado de Assis	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P359	21/05/1965	54	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. D. Francisco C. Barreto	100	Ativo	Especialização
P36	20/02/1960	59	M	31/10/2013	20/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Demitido	Não Informado
P360	19/11/1979	39	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maríana Eufrásia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P361	01/05/1984	35	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P362	16/02/1986	33	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Não Informado
P363	19/09/1977	42	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P364	10/05/1981	38	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P365	27/05/1984	35	F	29/05/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Érico Veríssimo	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P366	23/02/1978	41	F	29/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P367	31/01/1991	28	F	30/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Ativo	Não Informado
P368	23/03/1985	34	F	30/05/2018		Professor I	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P369	26/04/1983	36	F	04/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Ministro Fernando Osório	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P37	09/12/1977	41	M	05/08/2013	21/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Demitido	Não Informado
P370	07/09/1981	38	F	04/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P371	29/04/1982	37	F	04/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Independência	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P372	22/05/1961	58	F	04/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P373	24/05/1966	53	F	04/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P374	13/09/1977	42	F	05/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Machado de Assis	100	Ativo	Especialização
P375	17/06/1960	59	F	05/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P376	15/11/1983	35	F	05/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P377	07/12/1982	36	F	05/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	2 Grau Completo ou Técnico

P378	05/06/1987	32	F	05/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora das Dores	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P379	29/09/1977	42	F	05/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P38	01/01/1987	32	F	26/05/2014	22/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Demitido	Não Informado
P380	21/04/1982	37	F	05/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P381	23/08/1994	25	F	05/06/2018		Professor I	E. M. E. F. João da Silva Silveira	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P382	08/05/1977	42	F	06/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P383	05/03/1983	36	F	06/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P384	07/06/1989	30	F	06/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P385	17/04/1973	46	F	06/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P386	11/04/1994	25	F	06/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P387	25/06/1986	33	F	06/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	200	Ativo	Especialização
P388	06/10/1976	43	F	06/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora das Dores	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P389	13/06/1965	54	F	06/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P39	19/01/1981	38	M	26/08/2013	25/08/2014	Professor II	E. M. E. F. João da Silva Silveira	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P390	17/09/1989	30	F	06/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P391	07/05/1968	51	F	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Não Informado
P392	29/03/1975	44	F	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Ministro Fernando Osório	100	Ativo	Especialização
P393	07/07/1979	40	F	07/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Jacema Rodrigues Prestes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P394	06/02/1975	44	F	07/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Superior Incompleto
P395	06/02/1975	44	F	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. José Saldanha da Gama	100	Ativo	Superior Incompleto
P396	06/05/1975	44	F	07/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P397	04/03/1980	39	F	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Joaquím Nabuco	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P398	30/04/1956	63	M	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P399	18/01/1984	35	F	07/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P4	21/03/1988	31	F	07/08/2013	21/01/2014	Professor II	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P4 - Doc2	03/05/1982	37	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Especialização
P40	26/03/1969	50	F	05/05/2014	27/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P400	24/04/1990	29	M	07/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P401	25/08/1988	31	F	07/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. João Guimarães Rosa	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P402	09/09/1974	45	M	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P403	01/10/1974	45	F	07/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P404	15/12/1991	27	F	07/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Ativo	Não Informado
P405	21/02/1991	28	F	07/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Jacema Rodrigues Prestes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P406	30/06/1964	55	F	07/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P407	02/10/1958	61	F	08/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Círculo Operário Pelotense	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P408	25/09/1979	40	F	08/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	Não Informado
P409	11/07/1980	39	F	08/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P41	02/01/1990	29	F	10/09/2013	28/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Wilson Muller	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P410	26/08/1986	33	F	08/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Almte. Raphael Brusque	100	Ativo	Mestrado
P411	02/09/1977	42	F	08/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Ativo	Especialização
P412	01/01/1989	30	F	08/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora das Dores	100	Ativo	Não Informado
P413	25/09/1959	60	F	08/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Círculo Operário Pelotense	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P414	13/11/1981	38	F	08/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Antônio Caringi	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P415	05/01/1957	62	F	11/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Almte. Raphael Brusque	100	Ativo	2 Grau Completo ou Técnico
P416	23/09/1981	38	F	11/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P417	28/09/1977	42	F	11/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	2 Grau Completo ou Técnico
P418	12/10/1981	38	M	11/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P419	13/02/1990	29	M	11/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P42	13/03/1989	30	F	30/07/2013	29/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Círculo Operário Pelotense	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P420	30/01/1984	35	F	11/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Especialização
P421	19/02/1968	51	F	11/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P422	24/09/1979	40	F	11/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P423	01/07/1978	41	F	11/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P424	25/07/1963	56	F	11/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P425	25/10/1981	38	F	11/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P426	05/10/1987	32	F	11/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P427	28/05/1982	37	F	11/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P428	15/03/1969	50	M	12/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Profa. Daura Ferreira Pinto	100	Ativo	Especialização
P429	11/11/1987	32	F	12/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Nestor Elizeu Crochemore	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P43	21/06/1984	35	F	26/07/2013	29/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Independência	100	Demitido	Não Informado
P430	18/02/1990	29	F	12/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P431	17/01/1991	28	F	12/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P432	17/04/1973	46	F	12/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Dyrio Gorgot	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P433	03/01/1970	49	F	12/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P434	25/01/1996	23	F	12/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	200	Ativo	Não Informado
P435	30/01/1993	26	F	13/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P436	03/06/1980	39	M	13/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P437	03/01/1976	43	F	14/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P438	26/05/1967	52	F	14/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Vinicius de Moraes	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P439	15/04/1988	31	M	18/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P44	16/05/1981	38	F	17/10/2013	29/08/2014	Professor II	E. M. E. F. Carlos Laquintinie	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P440	11/09/1977	42	F	18/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P441	15/05/1989	30	F	20/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P442	10/04/1993	26	F	20/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P443	26/02/1984	35	F	20/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P444	11/11/1994	25	F	20/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P445	25/06/1978	41	F	21/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P446	30/04/1974	45	F	21/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P447	17/11/1982	36	M	21/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Ativo	Não Informado
P448	14/11/1976	43	F	21/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P449	08/03/1992	27	M	21/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P45	21/07/1987	32	F	06/08/2013	01/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Dona Maria Joaquina	100	Demitido	Não Informado
P450	25/07/1987	32	F	21/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Jeremias Froes	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P451	26/10/1961	58	F	25/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Ativo	Não Informado
P452	22/09/1971	48	F	25/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P453	06/12/1989	29	F	25/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. João Guimarães Rosa	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P454	29/10/1994	25	F	25/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Ivanir Dias	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P455	23/07/1990	29	F	25/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P456	03/11/1971	48	F	26/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P457	14/09/1982	37	F	26/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P458	03/03/1988	31	F	26/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P459	29/11/1987	31	F	26/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Francisco Caruccio	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P46	19/05/1986	33	F	31/07/2013	02/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Demitido	Não Informado
P460	11/08/1991	28	F	26/06/2018		Professor I	E. M. E. F. João da Silva Silveira	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P461	25/04/1978	41	F	26/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P462	29/01/1975	44	F	26/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Antônio Caringi	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P463	23/08/1961	58	F	27/06/2018		Professor II	E. M. E. F. Dr. Brum de Azeredo	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P464	23/08/1984	35	F	27/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P465	07/10/1982	37	F	27/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P466	07/03/1979	40	F	27/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P467	17/12/1984	34	F	28/06/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Ativo	Não Informado
P468	21/08/1989	30	F	28/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P469	29/11/1977	41	F	28/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Ativo	Não Informado
P47	17/08/1988	31	F	04/09/2013	04/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P470	23/11/1972	46	F	28/06/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P471	17/07/1986	33	F	29/06/2018		Professor I	E. M. E. F. João da Silva Silveira	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P472	25/06/1986	33	F	02/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. João Guimarães Rosa	200	Ativo	Não Informado
P473	21/02/1965	54	F	03/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P474	30/07/1983	36	F	03/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P475	03/11/1993	26	F	03/07/2018		Professor II	E. M. E. F. Dr. Joaquim Assumpção	100	Ativo	Não Informado
P476	25/10/1988	31	F	04/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P477	14/06/1973	46	F	11/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maríana Eufrásia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P478	16/10/1982	37	F	12/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Darcy Ribeiro	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P479	08/02/1969	50	F	12/07/2018		Professor II	E. M. E. F. Carlos Laquintinie	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P48	28/12/1988	30	F	28/04/2014	05/09/2014	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P480	03/01/1991	28	F	12/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Ferreira Vianna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P481	20/07/1975	44	M	16/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P482	10/03/1992	27	F	16/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Jeremias Froes	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P483	13/05/1985	34	F	16/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P484	04/09/1979	40	F	17/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P485	13/06/1974	45	F	17/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P486	27/03/1975	44	F	17/07/2018		Professor II	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P487	01/01/1987	32	M	18/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. José Lins Rego	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P488	07/11/1979	40	F	18/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Joaquim Assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P489	30/11/1987	31	F	19/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P49	22/04/1988	31	F	26/05/2014	10/09/2014	Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P490	27/10/1983	36	F	19/07/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P491	03/04/1981	38	F	19/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P492	06/04/1992	27	F	20/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P493	16/06/1971	48	F	23/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora das Dores	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P494	22/04/1992	27	F	23/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P495	16/01/1969	50	F	24/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Nossa Senhora das Dores	100	Ativo	Não Informado
P496	02/09/1982	37	F	24/07/2018		Professor I	E. M. E. F. D. Francisco C. Barreto	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P497	11/02/1965	54	F	25/07/2018		Professor I	E. M. E. F. José Saldanha da Gama	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P498	22/09/1992	27	F	25/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P499	30/05/1975	44	F	26/07/2018		Professor II	E. M. E. F. Dr. Joaquim Assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P5	08/09/1960	59	F	06/07/2012	20/02/2014	Professor II	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P5 - Doc2	09/10/1986	33	F	19/05/2014	09/01/2015	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P50	16/04/1987	32	F	05/06/2014	10/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Profa. Daura Ferreira Pinto	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P500	05/09/1972	47	F	26/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P501	07/02/1984	35	F	26/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P502	22/08/1981	38	F	26/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P503	16/07/1978	41	F	26/07/2018		Professor I	E. M. E. F. Cel. Alberto Rosa	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P504	09/01/1984	35	F	30/07/2018		Professor II	E. M. E. F. Dr. Joaquim Assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P505	15/08/1991	28	F	30/07/2018		Professor I	E. M. E. F. João da Silva Silveira	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P506	08/11/1988	31	F	01/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P507	19/06/1993	26	F	01/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Wilson Muller	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P508	22/10/1988	31	F	01/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Bernardo de Souza	200	Ativo	Não Informado
P509	22/09/1985	34	F	02/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P51	21/01/1980	39	F	27/08/2013	12/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Dona Maria Joaquina	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P510	01/12/1982	36	F	02/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Ativo	Não Informado
P511	04/12/1991	27	F	06/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Lobo da Costa	200	Ativo	Não Informado
P512	07/05/1967	52	F	08/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	Especialização
P513	07/06/1993	26	F	10/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Oswald de Andrade	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P514	27/07/1972	47	F	15/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P515	12/10/1969	50	F	16/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Especialização

P516	02/10/1986	33	F	16/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P517	05/09/1977	42	F	20/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P518	01/02/1975	44	F	20/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P519	08/03/1981	38	F	20/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maríana Eufrásia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P52	11/06/1976	43	M	19/05/2014	17/09/2014	Professor II	Colégio Municipal Pelotense	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P520	11/03/1994	25	F	20/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Profa. Daura Ferreira Pinto	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P521	20/03/1978	41	F	21/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Almte. Raphael Brusque	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P522	24/12/1974	44	F	23/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	2 Grau Completo ou Técnico
P523	22/07/1978	41	F	23/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Jacob Brod	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P524	18/10/1975	44	F	23/08/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Adayl Bento Costa	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P525	03/07/1973	46	F	24/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P526	05/02/1952	67	F	27/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Balbino Mascarenhas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P527	10/11/1968	51	F	27/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P528	19/05/1993	26	F	27/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Dona Maria Antonia	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P529	06/05/1982	37	F	27/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Osvaldo Cruz	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P53	11/10/1981	38	F	06/06/2014	22/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Ministro Fernando Osório	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P530	22/04/1972	47	F	28/08/2018		Professor I	E. M. E. F. Dr. Balbino Mascarenhas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P531	05/01/1988	31	F	05/09/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Paulo Freire	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P532	25/06/1961	58	F	06/09/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P533	13/12/1968	50	F	14/09/2018		Professor I	E. M. E. F. Santa Irene	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P534	04/11/1981	38	F	05/10/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Monteiro Lobato	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P535	07/03/1990	29	F	08/10/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Herbert José Souza	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P536	10/06/1987	32	M	11/10/2018		Professor I	E. M. E. F. Independência	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P537	02/04/1978	41	F	15/10/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P538	10/02/1977	42	F	19/10/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Monteiro Lobato	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P539	02/06/1979	40	F	22/10/2018		Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Mario Quintana	200	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P54	06/05/1982	37	F	25/09/2013	24/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Wilson Muller	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P540	22/03/1989	30	F	22/10/2018		Professor I	E. M. E. F. Antônio Joaquim Dias	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P541	09/10/1962	57	F	25/10/2018		Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Dunas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P542	08/08/1971	48	F	26/10/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P543	10/04/1993	26	F	12/11/2018		Professor I	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P544	26/12/1985	33	F	13/11/2018		Professor I	E. M. E. F. Afonso Vizeu	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P545	25/06/1961	58	F	14/11/2018		Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P546	07/07/1990	29	F	20/11/2018		Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P55	16/02/1986	33	F	22/04/2014	26/09/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P56	07/04/1988	31	F	07/08/2013	29/09/2014	Professor II	E. M. E. F. Dr. Alcides de M. Lima	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P57	22/12/1951	67	F	14/03/2014	24/10/22014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P58	22/09/1965	54	F	19/05/2014	31/10/2014	Professor I	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P59	26/05/1986	33	M	06/05/2014	05/11/2014	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Término do Contrato	Mestrado
P6	10/09/1982	37	F	27/08/2013	25/02/2014	Professor II	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P6 - Doc2	02/01/1981	38	F	26/05/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P60	08/08/1977	42	F	22/04/2014	10/11/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Não Informado
P61	19/02/1960	59	F	19/05/2014	18/11/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Lobo da Costa	200	Término do Contrato	Especialização
P62	13/05/1956	63	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P63	15/10/1949	70	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P64	28/06/1979	40	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Francisco Caruccio	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P65	23/08/1961	58	F	13/03/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P66	25/06/1978	41	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Piratinino de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P67	13/12/1968	50	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P68	03/02/1978	41	F	26/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Término do Contrato	Especialização
P69	30/12/1972	46	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Dr. Balbino Mascarenhas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P7	03/04/1974	45	F	07/08/2013	25/02/2014	Professor II	E. M. E. F. Luciana de Araújo	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P7 - Doc2	02/03/1986	33	F	01/03/2017	31/07/2018	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P70	15/10/1958	61	F	12/03/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P71	16/05/1959	60	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P72	10/07/1981	38	M	16/10/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P73	03/05/1952	67	F	22/04/2014	31/12/2014	Professor I	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Não Informado
P74	07/06/1977	42	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Wilson Muller	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P75	04/01/1983	36	F	28/04/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	E. M. E. I. Lobo da Costa	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P76	25/09/1981	38	F	30/09/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P77	06/09/1982	37	F	10/03/2014	31/12/2014	Professor II	SMED Pelotas	100	Término do Contrato	Especialização
P78	15/03/1959	60	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Luiz Augusto de assumpção	100	Término do Contrato	Especialização
P79	01/07/1983	36	M	29/07/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Término do Contrato	Pós Graduado
P8	29/01/1982	37	F	02/10/2013	26/02/2014	Professor II	E. M. E. F. Bibiano de Almeida	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P8 - Doc2	13/12/1982	36	F	15/05/2018		Professor I	SMED Pelotas	100	Ativo	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P80	17/04/1971	48	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Círculo Operário Pelotense	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P81	07/02/1985	34	F	05/08/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Término do Contrato	Mestrado
P82	28/08/1984	35	F	25/04/2014	31/12/2014	Prof. da Educ. Infantil	SMED Pelotas	200	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P83	24/01/1987	32	F	19/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P84	31/12/1983	35	F	09/06/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Núcleo Hab. Getúlio Vargas	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P85	29/11/1988	30	M	04/06/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P86	15/03/1982	37	F	20/05/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. I. Mario Quintana	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P87	07/03/1983	36	F	25/04/2014	31/12/2014	Professor I	E. M. E. F. Jornalista Deogar Soares	100	Término do Contrato	Especialização
P88	27/05/1986	33	F	27/05/2014	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P89	17/10/1964	55	F	07/08/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Independência	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P9	23/05/1984	35	M	31/07/2013	11/03/2014	Professor II	E. M. E. F. Olavo Bilac	100	Pedido de Demissão	Não Informado
P9 - Doc2	09/10/1977	42	F	28/05/2018		Professor I	SMED Pelotas	100	Ativo	Especialização
P90	28/10/1985	34	F	25/07/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Jacob Brod	100	Término do Contrato	Especialização
P91	06/11/1975	44	F	25/07/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Bibiano de Almeida	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P92	26/11/1964	54	F	31/07/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Dona Maria Joaquina	100	Término do Contrato	Mestrado
P93	28/10/1978	41	M	07/08/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Santa Terezinha	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P94	29/09/1988	31	M	07/08/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Frederico Ozanan	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P95	23/09/1989	30	F	26/08/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P96	27/12/1985	33	F	11/09/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Mario Meneghetti	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le

P97	14/08/1984	35	M	11/09/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Cecília Meireles	100	Término do Contrato	Sup. Compl. ou Habilitação Le
P98	01/05/1988	31	F	02/09/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Antonio Ronna	100	Término do Contrato	Mestrado
P99	22/03/1985	34	F	18/09/2013	31/12/2014	Professor II	E. M. E. F. Dr. Joaquim Assumpção	100	Término do Contrato	Especialização

Apêndice B – Questionário de validação dos dados

Professora e professor temporário

Olá professoras e professores. Meu nome é João Oliveira e este questionário faz parte da minha pesquisa de mestrado na FAE – UFPel intitulada "Precarização do trabalho docente: análise dos contratos temporários de professoras e professores na Rede Pública Municipal de Pelotas/RS". O objetivo deste questionário consiste em caracterizar a realidade dos contratados e do contrato temporário aqui no município de Pelotas. O questionário leva de 10 a 15 minutos para ser respondido. Peço que este questionário seja respondido, se possível, até dia 15/07/2019. Seu nome e suas respostas serão mantidas no anonimato. É fundamental para o sucesso da pesquisa que você responda com base na sua experiência profissional. Desde já agradeço muito. Qualquer dúvida você pode entrar em contato comigo pelo e-mail: jhfdoliveira@gmail.com

1 – Informações gerais
Identificação das professoras e dos professores temporários
1.1 - Nome:
1.2 - E-mail:

1.3 - Gênero:
( ) Feminino ( ) Masculino ( ) Não declarante ( ) Outro

1.4 - idade
( ) 20 – 29 ( ) 30 – 39 ( ) 40 – 49 ( ) 50 – 59 ( ) 60 – 69
( ) 70 - 79 ( ) 80 – 89

2 – Formação
Identificação da sua formação acadêmico/profissional

2.1 -Qual é a sua formação para o exercício da docência? Pode marcar mais de uma resposta se for o caso.

( ) Ensino médio ( ) Magistério ( ) Ensino Superior - incompleto
( ) Ensino Superior – completo ( ) Outro

2.2 - Se fez magistério, responda em qual instituição e em que ano você concluiu.

2.3 - Se fez ensino superior, responda em qual curso, em qual instituição e em que ano você concluiu. Ex: Pedagogia - UFPel - 2012.

2.4 - Você fez especialização?
( ) Sim ( ) Não

2.5 - Se você fez especialização, responda em qual curso, em qual instituição e o ano de conclusão, seguindo os exemplos anteriores.

2.6 - Você fez mestrado?
( ) Sim ( ) Não

2.7 - Se você fez mestrado, responda em qual curso, em qual instituição e o ano de conclusão.

2.8 - Você fez doutorado?
( ) Sim ( ) Não

2.9 - Se você fez doutorado, responda em qual curso, em qual instituição e o ano de conclusão.

3 - Atuação profissional
Identificação do seu local de trabalho e do tempo que trabalha como professora ou como professor

3.1 - Em qual(is) escola(s) você trabalha hoje?

3.2 - Em qual(is) escolas(s) você trabalha como temporária ou temporário hoje?

3.2 - Há quanto tempo no total você leciona?
( ) Menos de 1 ano ( ) 1 a 5 anos ( ) 6 a 10 anos ( ) 11 a 15 anos
( ) 16 a 20 anos ( ) 21 a 25 anos ( ) 26 a 30 anos ( ) mais de 30 anos
( ) outros

3.3 - Há quanto tempo você leciona na rede municipal de ensino de Pelotas?
( ) Menos de 1 ano ( ) 1 a 5 anos ( ) 6 a 10 anos ( ) 11 a 15 anos
( ) 16 a 20 anos ( ) 21 a 25 anos ( ) 26 a 30 anos ( ) mais de 30 anos
( ) outros

3.4 - Há quanto tempo no total você leciona como temporário ou temporária (contrato de trabalho)?
( ) Menos de 1 ano ( ) 1 a 5 anos ( ) 6 a 10 anos ( ) 11 a 15 anos
( ) 16 a 20 anos ( ) 21 a 25 anos ( ) 26 a 30 anos ( ) mais de 30 anos
( ) outros

3.5 - Além do contrato temporário no município de Pelotas você trabalha como professor ou professora de outra forma? Marque mais de uma resposta se for o caso.
( ) Não. Apenas trabalho como temporário municipal.
( ) Sim. Como temporário na rede estadual.
( ) Sim. Como professor efetivo da rede pública municipal.
( ) Sim. Como professor efetivo da rede pública estadual.
( ) Sim. Como professor da rede privada.
( ) outro

3.6 - Em que nível(s) de ensino você já lecionou como temporário ou temporária? Marque mais de uma resposta se for o caso.
( ) Educação infantil ( ) Ensino fundamental – anos iniciais
( ) Ensino fundamental – anos finais ( ) Ensino médio
( ) EJA – Educação de Jovens e Adultos
3.7 - Você ministra aulas fora da sua formação?
( ) Sim ( ) Não

3.8 - Assinale a(s) disciplina(s) com que trabalha e/ou anos iniciais se for o caso. Marque mais de uma resposta se necessário.

( ) Anos iniciais ( ) Artes ( ) Biologia ( ) Ciências

( ) Educação Física ( ) Espanhol ( ) Filosofia ( ) Física

( ) Geografia ( ) História ( ) Inglês ( ) Matemática

( ) Música ( ) Português ( ) Química ( ) Ensino Religioso

( ) Sociologia

3.9 - Você ministra aulas como temporário em mais de uma escola?

( ) Sim ( ) Não

3.10 - Se sim, em quantas escolas você ministra aulas como temporário?

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Outro

3.11 - Você prepara suas aulas dentro da jornada de trabalho de professora ou professor temporário?

( ) Sim ( ) Não

3.12 - Qual é a sua carga horária de trabalho como professora ou professor temporário?

( ) Menos de 10 horas ( ) 10 horas ( ) 20 horas

( ) entre 30 e 40 horas ( ) mais de 40 horas ( ) outro

3.13 - Qual é a sua carga horária de trabalho atualmente como professor?

( ) Menos de 10 horas ( ) 10 horas ( ) 20 horas

( ) entre 30 e 40 horas ( ) mais de 40 horas ( ) outro

3.14 - Qual é a sua faixa salarial como professor temporário (O salário mínimo é de R$ 937,00)?

( ) Menos de 1 salário mínimo (menos de R$ 937,00)

( ) 1 salário mínimo (R$ 937,00)

( ) entre 1 e 2 salários mínimos (R$ 937,00 a R$ 1.874,00)

( ) 2 salários mínimos (R$ 1.874,00)

( ) entre 2 e 3 salários mínimos (R$ 1.874,00 a R$ 2.811,00)

( ) 3 salários mínimos (R$ 2.811,00)
( ) entre 3 e 4 salários mínimos (R$ 2.811,00 a R$ 3.748,00)
( ) 4 salários mínimos (R$ 3.748,00)
( ) Mais de 4 salários mínimos (mais de R$ 3.748,00)

3.15 - Quais benefícios você tem como professor temporário?
( ) Carteira assinada ( ) Vale transporte ( ) Vale alimentação
( ) 13° salário ( ) Férias ( ) Plano de saúde
( ) Assistência pré-escolar (auxilio creche) ( ) Difícil acesso
( ) Hora atividade

3.16 - Você se sente tratado de forma diferente por ser professora ou professor temporário em comparação aos seus colegas efetivos?
( ) Sim ( ) Não ( ) Indiferente

3.17 - Se a resposta foi afirmativa você poderia apresentar alguma situação na qual você sentiu esta diferença.

3.18 - Você se sente menos valorizado do que um professor efetivo?
( ) Sim ( ) Não ( ) Indiferente

3.19 - Se a resposta foi afirmativa você poderia apresentar alguma situação na qual você sentiu esta diferença.

3.20 - Você tem autonomia para realizar o seu trabalho como professora ou professor?
( ) Sim ( ) Não ( ) Indiferente

3.21 - Se a resposta foi negativa você poderia apresentar alguma situação na qual você sentiu esta diferença.

4. Eu irei fazer uma entrevista com alguns professores e professoras que responderam este questionário. Você aceitaria realizar a entrevista caso seja escolhido aleatoriamente?

( ) Sim ( ) Não

Pronto! Obrigado pela sua participação. O espaço a seguir se destina a quaisquer observações e comentários que você julgar necessários. Sinta-se à vontade para escrever sobre sua vida profissional, sobre a escola e ou sobre sua visão quanto a contratação de professores.

Apêndice C – Roteiro de entrevista

1 - Você poderia relatar como é a sua rotina de trabalho diário como professor ou professora temporária?

Tópicos norteadores

Relacionamento com a equipe diretiva

Relacionamento com os colegas professoras e professores

Relacionamento com os funcionários

Participação nas atividades e eventos da escola

Participação nas reuniões pedagógicas

Formação continuada

2 - Como você avalia sua experiência como professora ou professor temporário?

3 - A preparação das suas aulas como professora ou professor temporário é semelhante à preparação das suas aulas como professor ou professora efetiva?

4 - Quando você prepara suas atividades para a sala de aula?

Pergunta norteadora

4.1 - Esta preparação acontece dentro ou fora da jornada de trabalho de professora ou professor temporário?

5 - Você acredita que sua prática como professora ou professor altera quando atua como professora ou professor temporário, em relação a sua prática como efetivo?

6 - Em comparação com o professor ou professora efetiva você se sente tratado de forma diferente por ser temporário?

Perguntas norteadoras

6.1 - Você acredita que o professor ou a professora temporária tem os mesmos **direitos** que os professores e professoras efetivas?

6.2 - Você acredita que o professor ou a professora temporária tem os mesmos **deveres** que os professores e professoras efetivas?

7 – Você acha que por ser professora ou professor em contrato temporário, isso lhe traz algum prejuízo como **pessoa** ou como **professora ou professor**?

8 - Você se sente controlada ou regulada por ser professora ou professor temporário?

9 - Na sua opinião, quais são as implicações da contratação de professores ou professoras temporárias para a educação pública?

10 - Quais relações você estabelece entre a contratação temporária e a precarização do trabalho docente?

Anexos

Anexo A – Contrato Administrativo

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

MUNICÍPIO DE PELOTAS

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

CONTRATO ADMINISTRATIVO (RH) N°**0XX/20xx**

POR TEMPO DETERMINADO PARA ATENDER A NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

O MUNICÍPIO DE PELOTAS, com Prefeitura na Praça Cel. Pedro Osório, 101, inscrito no CNPJ sob nº 87.455.531/0001-57, doravante denominado CONTRATANTE, **e XXXXXXX XXXXXXXXX, brasileirX, solteirX, RG n° XXXXXXXXXXXXX, SXX/RS, CPF nº XXXXXXXXXXX, PIS/PASEP nº XXXXXXXX** residente e domiciliado nesta município à **Rua: XXXXXXXXXXX, nº XXX, Bairro: XXXXXXXX,** doravante denominado(a) CONTRATADO(A), firmam o presente CONTRATO ADMINISTRATIVO POR TEMPO DETERMINADO PARA ATENDER A NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO, conforme às disposições da Lei Municipal nº 5.011, de 23 de Dezembro de 2003, Lei Municipal nº 5.656, de 29 de Dezembro de 2009 e Lei Municipal Autorizativa nº 6.569, de 13 de Abril de 2018, regendo-se ainda pelas seguintes cláusulas:

Cláusula Primeira – DO OBJETO

O presente instrumento tem por objeto a contratação para a Função de **Professor - I**, com Carga Horária **20 horas semanais**, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público do CONTRATANTE, na Secretaria Municipal de Educação e Desporto-SMED, nos termos da Lei Municipal Autorizativa n° 6.569, de 13 de Abril de 2018 e do Edital da Seleção Pública Simplificada **n° 107/18.**

Cláusula Segunda – DA VIGÊNCIA

O presente contrato terá início em **xx/xx/2019** e término em **xx/xx/2020.**

Cláusula Terceira – DA REMUNERAÇÃO

A remuneração do CONTRATADO será equivalente a R$ 1.278,87 (um mil, duzentos e setenta e oito reais e oitenta e sete centavos), composta pelo padrão e complementação salarial, conforme Legislação Municipal.

Parágrafo Primeiro - Não serão consideradas, para efeito de base de cálculo, as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma.

Parágrafo Segundo – A remuneração percebida pelo contratado sofrerá desconto previdenciário, na forma da lei.

Cláusula Quarta - DAS OBRIGAÇÕES DO (A) CONTRATADO (A)

a) cumprir o horário que lhe for determinado, em qualquer dos turnos de funcionamento do CONTRATANTE, e executar com zelo, presteza, eficiência e probidade as tarefas que lhe forem confiadas;

b) exercer, com exação, pontualidade e assiduidade as atribuições fixadas para a função a que se destina a contratação, tal como especificado nos termos do Convênio;

c) ressarcir os prejuízos porventura causados direta ou indiretamente ao CONTRATANTE em decorrência de culpa ou dolo;

d) observar as normas legais e regulamentares do CONTRATANTE, bem como as que regulamentam o presente contrato.

Cláusula Quinta – DAS VEDAÇÕES

O contratado **não** poderá:
a) receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
b) ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
Parágrafo Único - A inobservância das proibições descritas importará na rescisão do contrato, nos casos das alíneas "a" e "b" acima, sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.

Cláusula Sexta - DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATANTE

a) pagar a remuneração descrita na cláusula terceira;

b) efetuar o desconto da contribuição previdenciária decorrente da vinculação do (a) CONTRATADO (A) ao Regime Geral da Previdência Social.

Cláusula Sétima – DAS OBRIGAÇÕES COMUNS ÀS PARTES

As partes se obrigam a observar e fazer cumprir o disposto nos artigos 46, incisos III, IV, V, VI, VII e X; 83 a 85; 92, inciso IV, V e VI; 98; 115 a 119; 127 a 138; e, 159 a 164, da Lei Municipal nº 3.008, de 19 de dezembro de 1986 (Estatuto).

Cláusula Oitava – DA EXTINÇÃO DO CONTRATO

O presente contrato administrativo extinguir-se-á na forma do Art. 2º da Lei Municipal Autorizativa nº 6.569, de 13 de Abril de 2018, e Art. 11 da Lei Municipal nº 5.011, de 23 de Dezembro de 2003, Lei Municipal nº 5.656, de 29 de Dezembro de 2009.

Parágrafo Único – A extinção do contrato, por parte do contratado, antes do término do prazo contratual, deverá ser comunicada com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Cláusula Nona – DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes do presente contrato correrão por conta da **Unidade Orçamentária nº 233 – SMED – Qualificação do Ensino e Aprendizagem na Rede de Ensino - Fundamental nº 12.361.0101.2065 – Elemento nº 3190040000 – Fonte 31.**

Cláusula Décima - DO FORO

As partes elegem o Foro da Comarca de Pelotas, Poder Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul como sendo o único e competente para dirimir as dúvidas decorrentes do presente contrato.

Por estarem justos e acertados, firmam o presente instrumento em três vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas, para que produza seus jurídicos efeitos.

Pelotas, xx de xxxx de 20xx.

_____

CONTRATANTE:

_____

CONTRATADO (A):

TESTEMUNHAS:

NOME

CPF

NOME

CPF

PARA USO EXCLUSIVO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E RECURSOS HUMANOS

Matrícula: _____

Programa Orçamentário:
_____

Lotação:
_____