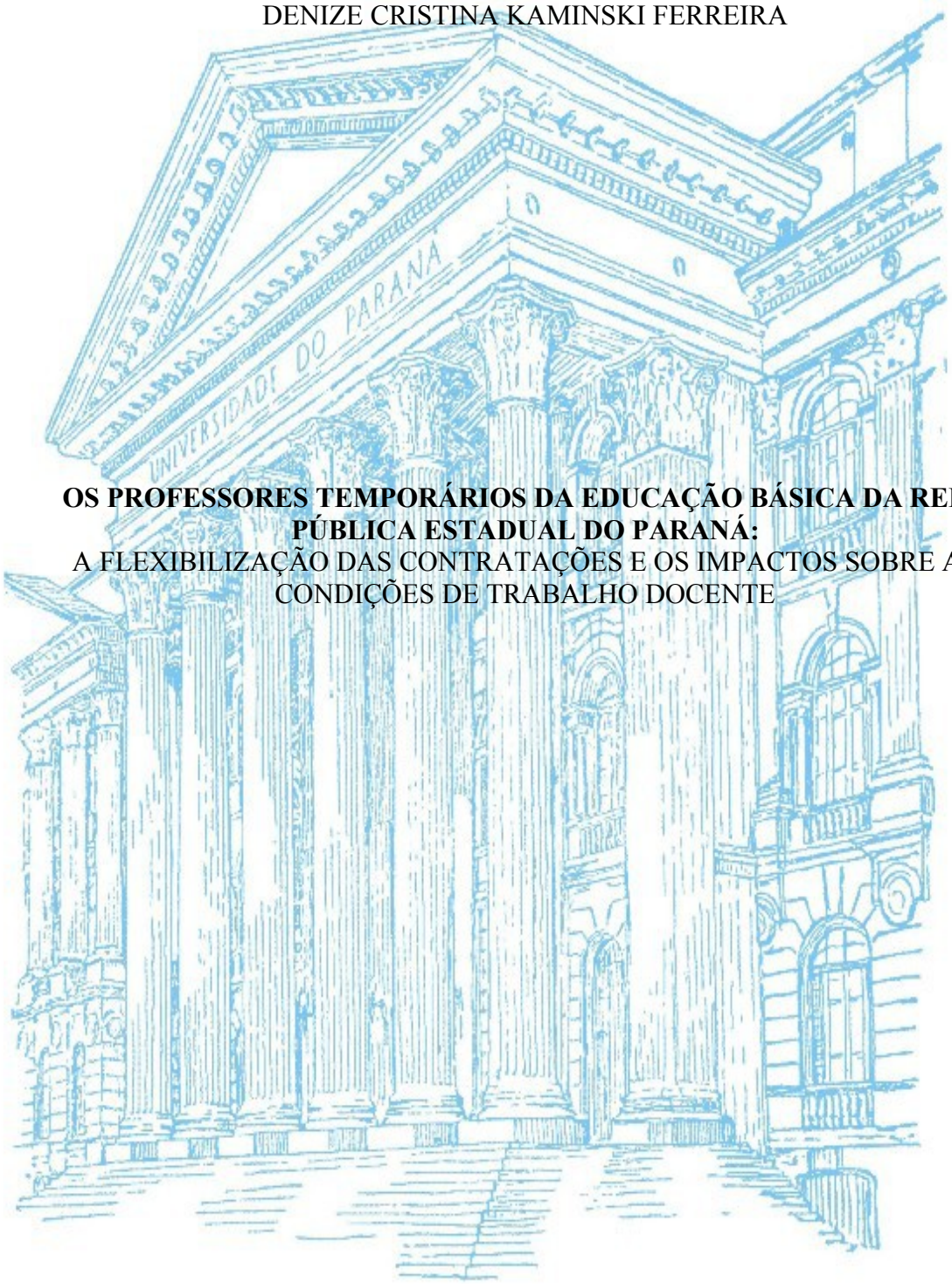
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

DENIZE CRISTINA KAMINSKI FERREIRA



OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DO PARANÁ:
A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES E OS IMPACTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE

CURITIBA
2013

DENIZE CRISTINA KAMINSKI FERREIRA

OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DO PARANÁ:
A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES E OS IMPACTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Educação, área de Concentração Educação, Cultura e Tecnologia, Linha de Pesquisa Trabalho, Tecnologia e Educação, do curso de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Drª Claudia Barcelos de Moura Abreu

CURITIBA
2013

Catalogação na Publicação
Aline Brugnari Juvenâncio – CRB 9ª/1504
Biblioteca de Ciências Humanas e Educação - UFPR

Ferreira, Denize Cristina Kaminski
Os professores temporários da educação básica da rede pública estadual do Paraná: a flexibilização das contratações e os impactos sobre as condições de trabalho / Denize Cristina Kaminski Ferreira. – Curitiba, 2013.
185 f.

Orientadora: Profª. Drª. Claudia Barcelos de Moura Abreu
Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná.

1. Professores – Emprego temporário. 2. Escolas públicas – Paraná. I. Título.

CDD 371.01

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

PARECER

Defesa de Dissertação de **DENIZE CRISTINA KAMINSKI FERREIRA** para obtenção do Título de MESTRA EM EDUCAÇÃO. Os abaixo assinados, DRª CLAUDIA BARCELOS DE MOURA ABREU, DRª NOELA INVERNIZZI, DRª ANDRÉA CALDAS e DR. LUIZ CARLOS NOVAES, arguiram, nesta data, a candidata acima citada, a qual apresentou a seguinte Dissertação: **"OS PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DO PARANÁ: A FLEXIBILIZAÇÃO DAS CONTRATAÇÕES E OS IMPACTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE".**

Procedida a arguição, segundo o Protocolo aprovado pelo Colegiado, a Banca é de Parecer que a candidata está apta ao Título de MESTRA EM EDUCAÇÃO, tendo merecido as apreciações abaixo:

BANCA	ASSINATURA	APRECIAÇÃO
DRª CLAUDIA BARCELOS DE MOURA ABREU		aprovada
DRª NOELA INVERNIZZI		Aprovada
DRª ANDRÉA CALDAS		aprovada
DR. LUIZ CARLOS NOVAES		Aprovado

Curitiba, 26 de março de 2013.

Profª Drª Monica Ribeiro da Silva
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Educação

Profª. Dra. Monica Ribeiro da Silva
Coordenadora do Programa de
Pós-Graduação em Educaçao
Matrícula: 125750

Dedico este trabalho àqueles que, assim como eu,
utopicamente acreditam e lutam por uma educação pública
de qualidade neste país.

AGRADECIMENTOS

Após dois anos de pesquisa redigir os agradecimentos não é uma tarefa fácil, isto porque, receio cometer a indelicadeza de deixar de agradecer a alguém que, direta ou indiretamente, tenha contribuído com a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar quero agradecer à minha querida mãe, mulher guerreira que após o falecimento do meu pai, criou e educou a mim e a meu irmão com muito carinho e dedicação, e mesmo em meio às adversidades, nunca hesitou em nos apoiar em nossos estudos; se aqui estou, devo muito a ela, a maior incentivadora e encorajadora do meu trabalho. Mãe você é um exemplo de determinação e perseverança!

Agradeço a Deus e a todos os meus familiares que estiveram ao meu lado neste percurso, compreendendo minha ausência e me dando apoio. Meu marido Fábio, meu irmão Adilson, minhas cunhadas Márcia e Beth, meus sobrinhos Fernando e Daniela, saibam que vocês foram muito importantes nesta caminhada.

Não posso deixar de agradecer a todos os professores que me acompanharam ao longo da minha trajetória acadêmica, desde o ensino fundamental até o ensino superior: sou muito grata a vocês. Agradeço em especial à Jussara das Graças Trindade e Silva e Marilise Monteiro de Souza Zoccoli, minhas professoras no curso de Pedagogia da Faculdade de Campina Grande do Sul-FACSUL, verdadeiras mestres, que me incentivaram a buscar uma vaga no Mestrado na Universidade Federal do Paraná, ainda no último ano da minha graduação: obrigada por acreditarem em mim.

Agradeço aos meus professores do Mestrado: Sonia Landini, Ligia Klein, Mônica R. da Silva, Carlos Herold Jr., Alessandro de Melo, Regina M. Michelotto e Noela Invernizzi. Agradeço também aos colegas de Mestrado, que partilharam do meu amadurecimento epistemológico, em especial às amigas Andrea Ceccatto e Juliana Franco, companheiras de reflexões filosófico-materialistas.

Quero agradecer imensamente à minha orientadora prof. Claudia Abreu, que mesmo distante, se fez presente sempre que recorri a ela. Teço agradecimentos também aos professores integrantes da minha banca, pelas preciosas contribuições: Andrea Caldas, Luiz Carlos Novaes e Noela Invernizzi.

Agradeço aos participantes da pesquisa empírica: quinze professores da rede pública estadual e à prof. Yvelise Arco-Verde, pelas significativas contribuições a este estudo.

Por fim, agradeço a todos os amigos, colegas e demais familiares que torceram por mim e me incentivaram ao longo desta caminhada, o meu muito obrigada a todos vocês.

"Para se fazer educação em uma sociedade capitalista é necessário [...] partir do reconhecimento da desigualdade intrínseca dessa sociedade. No ponto de chegada estará a igualdade pretendida, que só se alcançará na plenitude com a transformação da sociedade".

(Celestino Alves da Silva Jr.)

RESUMO

A pesquisa tem por objetivo analisar o fenômeno da contratação temporária de docentes na Educação Básica da Rede Pública do Estado do Paraná. Buscou-se compreender as possíveis causas do uso recorrente dessa prática de contratação no magistério paranaense, como ela tem impactado as condições de trabalho dos docentes temporários e como estes profissionais a avaliam. A contratação em regime especial é uma forma atípica de admissão, apenas para atender necessidades temporárias de excepcional interesse público, entretanto, esta modalidade constitui-se numa prática cada vez mais comum nos últimos anos, como mostram os dados apresentados neste estudo. A investigação analisou dados quantitativos disponibilizados pelo Banco de Dados da Secretaria de Educação do Estado, assim como informações qualitativas coletadas nas entrevistas semiestruturadas realizadas com quinze professores da rede estadual e com a ex-secretária de Educação do Paraná, no intuito de captar as implicações da flexibilização dos contratos trabalhistas para as vidas e carreiras dos docentes temporários. Os resultados evidenciam que os professores contratados pelo Processo Seletivo Simplificado não possuem os mesmos direitos que os estatutários admitidos mediante concurso, não gozam de estabilidade profissional, não têm acesso ao plano de carreira e nem aos demais benefícios historicamente associados ao magistério público. Este tipo de contratação caracteriza-se pela constante incerteza profissional, além da minimização dos direitos trabalhistas, o que tem causado precarização das condições de trabalho dos profissionais submetidos a este regime de contratação.

Palavras-chave: Condições de trabalho docente – Professor temporário – Magistério público paranaense

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - TÍTULOS E PONTUAÇÃO PARA CLASSIFICAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO 2013.....51

QUADRO 2 - TIPOS DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE MARÇO DE 2004 A DEZEMBRO DE 2005.....74

QUADRO 3 - INFORMAÇÕES GERAIS DOS ENTREVISTADOS.....90

QUADRO 4 - FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DOCENTE DOS ENTREVISTADOS.....92

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - TIPOS DE VÍNCULO E QUANTIDADES DE FUNCIONÁRIOS NA REDE PÚBLICA ESTADUAL EM DEZEMBRO DE 2012.....65

TABELA 2 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS RESPECTIVOS VÍNCULOS (2004/2012).....75

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS VÍNCULOS EM NOVEMBRO/2012…52

GRÁFICO 2 - VÍNCULO EMPREGÁTICIO DOS PROFESSORES BRASILEIROS NO ANO DE 2002.....57

GRÁFICO 3 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NOS MESES DE NOVEMBRO/2011 E MAIO/2012.....61

GRÁFICO 4 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL COM VÍNCULO TEMPORÁRIO E ESTÁVEL (QPM) NO MÊS DE NOVEMBRO DE 2004 A 2012.....77

GRÁFICO 5 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2006 PARA 2007.....75

GRÁFICO 6 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2009 PARA 2010.....78

GRÁFICO 7 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2007 PARA 2008.....80

GRÁFICO 8 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2008 PARA 2009.....81

LISTA DAS PRINCIPAIS ABREVIATURAS E SIGLAS:

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
FHC – Fernando Henrique Cardoso
GESTRADO – Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente
LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal
NRE – Núcleo Regional de Educação
PEPE – Pedagogos contratados pela empresa Paranaeducação
PEPR – Professores contratados pela empresa Paranaeducação
PSS – Processo Seletivo Simplificado
QPM-E – Especialistas do Quadro Próprio do Magistério
QPM-P – Professores do Quadro Próprio do Magistério
QUP – Professores do Quadro Único de Pessoal
REPE – Pedagogo contratado em Regime Especial – PSS
REPR – Professor contratado em Regime Especial – PSS
SEED – Secretaria de Estado da Educação do Paraná
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....01
1 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NO SETOR PÚBLICO EDUCACIONAL.....07
1.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS IMPACTOS PARA O MUNDO DO TRABALHO.....09
1.2 REESTRUTRAÇÃO PRODUTIVA E O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS.....17
1.3 REFORMA DE ESTADO E OS SERVIDORES PÚBLICOS.....20
1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS IMPACTOS PARA O SETOR PÚBLICO EDUCACIONAL.....26
2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO DOCENTE E O PROFESSOR TEMPORÁRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ.....31
2.1 CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA DO MAGISTÉRIO E A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA.....32
2.1.1 Constituição história do magistério paranaense e a contratação temporária no estado do Paraná.....38
2.2 A LEGISLAÇÃO QUE AMPARA A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA EM ÂMBITOS FEDERAL E ESTADUAL.....45
2.3 A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE E A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA NO SETOR PÚBLICO EDUCACIONAL.....55
2.4 A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA NO ESTADO DO PARANÁ A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE.....63
3 A REALIDADE DO PROFESSOR TEMPORÁRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ: ANÁLISE DE DADOS.....68
3.1 METODOLOGIA.....69
3.2 DOCENTES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ: DADOS QUANTITATIVOS (2004/2012).....73
3.3 DOCENTES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ: ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS.....83
3.3.1 Sujeitos da pesquisa empírica.....83
3.3.2 Categorias indicativas da flexibilização dos contratos trabalhistas e da precarização das condições de trabalho do professor temporário da Educação Básica da rede pública do Estado do Paraná.....93
3.3.2.1 Formação inadequada ou inconclusa.....93
3.3.2.2 Atuação em área distinta da formação profissional.....97
3.3.2.3 Rotatividade profissional: quantidade de escolas em que os temporários já atuaram.....100
3.3.2.4 Carga horária de trabalho e ocupações profissionais extras 103
3.3.2.5 Aprovação em concurso.....105
3.3.2.6 Diferentes tipos de vínculos empregatícios e tempo de contratação como temporário.....112
3.3.2.7 Distinção/discriminação no local de trabalho.....117
3.3.2.8 Sindicalização e participação de organizações e lutas de classe.....119
3.3.2.9 Instabilidade no emprego, insegurança e incerteza quanto ao futuro

profissional.....125
3.3.2.10 Desvalorização profissional e social.....139
3.3.2.11 Diferença entre os direitos de temporários e efetivos.....145
3.3.3 Possíveis causas explicativas da contratação temporária em âmbito público.....151
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....157
REFERÊNCIAS.....165
APÊNDICES.....174

INTRODUÇÃO

O processo de reestruturação produtiva, em curso a partir da década de 1970 nos países centrais, e desde o final da década de 1980 no Brasil, tem causado alterações significativas na organização do trabalho, conforme apontam estudos acerca das mudanças contemporâneas no mundo do trabalho.

De acordo com pesquisadores da área, as implicações decorrentes do processo de reestruturação do modo de produção capitalista têm causado diversas consequências como: flexibilização dos processos e mercados de trabalho (HARVEY, 1992); fragmentação, complexificação e diversificação da classe trabalhadora, enfraquecimento do poder sindical e aumento do trabalho precarizado e terceirizado (ANTUNES, 1999, 2005 e 2006); substituição de um Estado intervencionista por um modelo neoliberal com redução da intervenção estatal (PEREIRA, 1998a e SANTANA e RAMALHO, 2003); aumento do desemprego na década de 1990 (BERNARDO, 2000 e POCHMANN, 2001); ampliação de ocupações com baixa remuneração, o que vem causando queda na taxa de desemprego na primeira década dos anos 2000 (POCHMANN, 2012), entre outras características, que tem repercutido diretamente sobre a classe trabalhadora.

Se no início deste processo, a força de trabalho industrial sentiu os principais impactos, ao longo das últimas décadas os trabalhadores dos mais diversos setores da economia passaram a vivenciá-los. Neste cenário, entre outras características, há em relação à organização do trabalho, o predomínio da flexibilização dos contratos trabalhistas que, em muitos casos, tem gerado precarização das condições de trabalho. Tal situação afeta a classe trabalhadora como um todo, inclusive os profissionais do campo educacional, uma vez que o trabalho docente não está dissociado das relações sociais que perpassam a sociedade, pois embora possua especificidades, apresenta características comuns a outras atividades laborais. Desse modo, "o trabalhador da educação não está imune às mudanças pelas quais passa o conjunto dos trabalhadores", logo os docentes "também estão submetidos às duras regras do jogo do mundo da produção capitalista" (VIEIRA e MACIEL, 2011, p. 160).

Considerando as relações de trabalho presentes na sociedade atual, o docente do setor público, por ser funcionário estatutário aprovado em concurso, tinha por garantia a estabilidade em seu emprego e melhores condições de trabalho. Todavia, com a tendência atual de flexibilização das leis e contratos trabalhistas, intensificam-se as contratações temporárias, inclusive na área educacional, como é o caso dos professores da educação básica da rede pública estadual do Paraná contratados em regime temporário, os quais não possuem

vínculo empregatício, podendo ser desligados a qualquer momento, conforme cesse a necessidade do Estado.

Com relação à categoria-chave desta dissertação, Augusto (2004) entende por condições de trabalho docente, os seguintes elementos: horários, jornadas, atribuições, formas de remuneração e administração das carreiras. Assim sendo, embora a autora não aponte diretamente a questão do vínculo empregatício, ela pontua que aspectos concernentes à carreira deste profissional, influenciam sobre suas condições de trabalho.

Os autores Tardif e Lessard (2012) consideram que condições de trabalho correspondem a variáveis que permitem caracterizar certas dimensões quantitativas do ensino, como: tempo de trabalho diário, semanal, anual, o número de horas de presença obrigatória em classe, o número de alunos por turma, o salário dos professores, etc., tais aspectos servem para definir o quadro legal no qual o ensino é desenvolvido; entretanto, os autores atentam para o fato de que a análise do trabalho docente não se encerra na descrição das condições oficiais, mas deve também empenhar-se em demonstrar como os professores lidam com estes aspectos em suas realidades. Esta perspectiva é central neste estudo, o qual visa analisar as repercussões das contratações temporárias para os profissionais admitidos sob este regime.

Embora não haja diferenças significativas em relação ao trabalho realizado por temporários e efetivos, Vieira e Maciel (2011) acreditam que as condições de trabalho dos professores temporários são mais precárias que dos concursados, por serem contratados para suprir a falta de professores, em decorrência de aposentadoria, óbito, saúde ou licença, mas principalmente, devido ao represamento de concursos públicos; o temporário é comumente sobrecarregado, ficando assim "sem as devidas condições de tempo para estudo, de remuneração para manutenção da vida, sem expectativa de continuidade do seu trabalho, ou em poucas palavras, sem condições de trabalho necessárias" minimamente (Ibidem, p. 162).

Diante dessa problemática, esta pesquisa centra-se no estudo das contratações temporárias dos professores da Educação Básica da rede pública do Estado do Paraná, buscando compreender as possíveis causas do uso recorrente dessa prática na contratação de professores. Para tanto, investigamos: *a)* qual a relação existente entre a reestruturação produtiva e a Reforma do Estado, e suas repercussões nas formas de contratação de docentes no funcionalismo público, especificamente da rede estadual paranaense. E, a partir desse contexto, *b)* buscamos entender de que forma a flexibilização das contratações neste segmento tem impactado as condições de trabalho dos docentes da rede pública estadual contratados em regime temporário.

A fim de responder a tal problemática, elencaram-se como variáveis de análise, as seguintes categorias: *A)* flexibilização dos contratos trabalhistas e *B)* precarização das condições de trabalho; como indicadores das referidas variáveis ressaltam-se as subcategorias, respectivamente: *a)* novas formas de contratação; legislação que legitima contratações temporárias; flexibilização dos direitos trabalhistas; diferença dos direitos trabalhistas entre temporários e efetivos; critérios de seleção dos temporários; duração do contrato realizado mediante Processo Seletivo Simplificado (PSS); quantidade de professores temporários e efetivos na rede pública estadual; *b)* atuação em área distinta da formação profissional; formação inadequada ou inconclusa; quantidade de escolas e carga horária de trabalho; ocupações profissionais extras; distinção/discriminação no local de trabalho; tempo de contratação como temporário; aprovação em concurso; sindicalização; participação de organizações e lutas de classe; insegurança; incerteza quanto ao futuro profissional; instabilidade no emprego; rotatividade; desvalorização profissional e social.

A problemática deste estudo mostra-se relevante para as pesquisas na área de Educação, pois conforme pontuam Tardif e Lessard (2012, p. 23) atualmente "o estudo da docência entendida como um trabalho continua negligenciado", é comum as pesquisas sobre educação centrarem-se em aspectos abstratos como: a pedagogia, a didática, a tecnologia do ensino, a aprendizagem, etc., sem ponderar aspectos como: tempo de trabalho dos professores, número de alunos por turma, suas dificuldades, os recursos disponíveis, a relação com os colegas de trabalho, a burocracia, a divisão e especialização do trabalho, entre outros itens. Assim sendo, "é, portanto, imperativo que o estudo da docência se situe no contexto mais amplo da análise do trabalho dos professores" (Ibidem, p. 24).

Endossando tal prerrogativa, Souza (1997, p. 133) afirma que a produção sociológica na área educacional tem se centrado no trabalho docente como prática pedagógica e "pouco se discute as relações entre as condições de trabalho na escola e as relações sociais a que este trabalho está submetido". Nesse sentido, esta dissertação intenciona contribuir com as pesquisas neste segmento, pois tem como objetivo geral investigar os impactos e as consequências da flexibilização das contratações em âmbito público, no que se refere às suas repercussões sobre as condições de trabalho dos professores temporários da Educação Básica da rede pública do Estado do Paraná, contratados pelo Processo Seletivo Simplificado (PSS).

Para tanto, como objetivos específicos elencou-se a necessidade de: analisar a forma de contratação temporária em vigência na Educação Básica da rede paranaense, bem como apresentar os dados estatísticos acerca dos professores temporários contratados pelo Processo Seletivo Simplificado (PSS) na rede estadual; compreender como o movimento de

flexibilização dos contratos de trabalho docente tem solapado diversas conquistas históricas da referida categoria e avaliar as implicações da flexibilização dos contratos trabalhistas para as vidas e carreiras dos professores temporários do Estado do Paraná, a partir da pesquisa empírica realizada.

Considerando que a reestruturação produtiva trouxe consigo, entre outras consequências para o mundo do trabalho, a tendência de terceirização e de flexibilização das leis trabalhistas; esta pesquisa parte da hipótese de que o fenômeno que se processa com maior intensidade no ramo industrial, vem se estendendo, com suas devidas especificidades, também para o setor de serviços, inclusive ao funcionalismo público, o que tem gerado precarização nas condições de trabalho docente, devido à instabilidade empregatícia, à incerteza quanto ao futuro profissional e à rotatividade, inerente ao trabalhador contratado interinamente.

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa aliaram elementos qualitativos e quantitativos, entendendo-os como complementares, no intuito de permitir uma maior apreensão do objeto em estudo. Foi realizada pesquisa bibliográfica e documental, a fim possibilitar o contato com o conhecimento produzido acerca da temática analisada e recorreu-se ao Banco de Dados *on line* da Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED), para quantificar o fenômeno da contratação em regime especial no Estado.

Entendendo a necessidade de captar na empiria os impactos da flexibilização dos contratos sobre as condições de trabalho docente na rede pública de ensino paranaense, foram realizadas entrevistas semiestruturadas entre os meses de novembro e dezembro de 2011, a partir de uma amostragem por contraste, não probabilística de casos múltiplos, com quinze professores da rede estadual, dos quais: treze possuíam vínculo transitório e dois eram concursados, mas mantiveram contrato temporário antes da nomeação. No intuito de obter informações sob a perspectiva da gestão pública do Estado, foi realizada entrevista no mês de outubro de 2012 com a ex-secretária de Estado da Educação do Paraná entre 2008 a 2010, professora Yvelise Freitas de Souza Arco-Verde.

Convém ressaltar que esta pesquisa norteia-se pelo enfoque materialista histórico-dialético, neste método o papel do investigador é essencialmente ativo, pois o sujeito "tem de apoderar-se da matéria em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento e de perquirir a conexão que há entre elas. Só depois de concluído este trabalho, é que pode descrever, adequadamente, o movimento real" (MARX, 1983, p. 16). O método de Marx, de acordo com Netto (2011) implica a captação, por parte do pesquisador, das múltiplas determinações do objeto e somente depois de concluída a investigação, é

possível apresentar expositivamente os resultados obtidos, porém toda e qualquer conclusão é dialeticamente provisória, uma vez que, a mesma é perpassada por múltiplas mediações, que se relacionam e influenciam-se mutuamente.

Para buscar compreender os impactos da reestruturação produtiva para a classe trabalhadora, buscou-se fazer uma retomada do contexto sob o qual emerge este fenômeno, bem como suas consequências para o mundo do trabalho, o que causou a flexibilização dos contratos e dos direitos trabalhistas em diversos setores da economia, gerando a adoção de trabalho em tempo parcial, a admissão em emprego temporário, a subcontratação, a redução de direitos, o enfraquecimento dos sindicatos e, portanto, a precarização das condições de trabalho. Em seguida, após a exposição das características assumidas pelo Estado a partir desse processo, explanam-se as repercussões da Reforma de Estado dos anos 1990 para os servidores públicos, culminando no surgimento de uma série de medidas que causaram a diminuição da intervenção Estatal nas áreas sociais e redução dos gastos públicos.

Na sequência, fez-se uma retomada da constituição do magistério brasileiro, em especial do Estado do Paraná, a fim de situar historicamente o fenômeno da contratação temporária, a qual remonta as reformas pombalinas no século XVIII. Diante da ausência de profissionais habilitados, desde aquela época recorria-se ao professor interino para suprir as demandas educacionais, o que nos permite constatar que o docente temporário esteve presente ao longo da história da Educação Brasileira, e ainda no século XXI, o temporário continua sendo figura comum e indispensável na educação no país, embora atualmente existam profissionais habilitados para o exercício do magistério, diferentemente do que ocorria no período colonial.

Num segundo momento, partiu-se para a exposição da legislação que legitima e regulamenta a contratação de temporários, tanto em âmbito federal quanto estadual, ponderando inclusive acerca das normatizações estabelecidas nos editais de seleção de professores substitutos para o Estado, mediante o Processo Seletivo Simplificado nos anos de 2011, 2012 e 2013.

Realizou-se também a exposição das formas de contratação temporária existentes no Paraná na década de 1990, foram elas: estatutários, celetistas, professores admitidos por uma empresa terceirizada, além dos profissionais contratados mediante Processo Seletivo Simplificado, sendo que atualmente ainda permaneceram dois tipos de vínculos: efetivos e temporários. A fim de vislumbrar o fenômeno da contratação em regime especial no setor público educacional no Paraná, bem como em outros entes federados, foram expostas informações de pesquisas produzidas na área (SOUZA, 1997; AUGUSTO, 2004; MILANI,

2007; FONTANA, 2008; NOVAES, 2010; SILVA, 2011; MARONEZE, 2011, entre outros). Encerra-se a revisão de literatura com uma discussão sobre o processo de aviltamento das condições de trabalho docente na contemporaneidade.

Por fim, foram explanados os dados acerca da contratação temporária de docentes na Educação Básica da Rede Pública do Estado do Paraná. Inicialmente procedeu-se uma exposição quantitativa do fenômeno, tomando como referência o período de 2004 a 2012, a partir das informações disponíveis no *site* da Secretaria de Estado da Educação (SEED em números). Posteriormente, partiu-se para a análise qualitativa da entrevista concedida pela ex-secretária de Estado da Educação do Paraná, no intuito de captar as causas da intensificação do fenômeno objeto deste estudo. Ademais, realizou-se também o tratamento analítico do conteúdo das entrevistas semiestruturadas dos quinze professores da rede, a fim de perceber como a vida pessoal e profissional destes sujeitos é impactada pela contratação flexibilizada no setor público educacional paranaense.

CAPÍTULO I

1 MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES NO SETOR PÚBLICO EDUCACIONAL

Diante das mudanças processadas no interior do mundo do trabalho, a partir dos anos 1970 emergem novas formas de contratação, as quais paulatinamente vêm atingindo trabalhadores dos mais diversos setores da economia. De acordo com Castel (1998, p. 514) "a precarização do emprego se inseriu na dinâmica atual da modernização e é consequência dos novos modos de reestruturação produtiva[1] e da luta pela competitividade".

A precarização, tanto das formas de contratação como das condições de trabalho, não é um fenômeno restrito a um único setor da economia, mas se reflete no contexto capitalista como um todo; assim, da mesma forma que ocorre em outros segmentos, a contratação temporária no setor público educacional tornou-se uma prática comum.

Os professores em âmbito público não estão imunes a esta situação que atinge os demais trabalhadores, para Vieira e Maciel (2011, p. 160) "os professores temporários, assim como seus pares efetivos, guardando as devidas diferenças, também estão submetidos às duras regras do jogo do mundo da produção capitalista", uma vez que, embora a educação não seja um setor diretamente produtivo[2], a mesma é afetada pela dinâmica do modo de produção capitalista, como as demais esferas da sociedade.

Nesse sentido, Oliveira (2008, p. 45) acredita que "assim como o trabalho em geral, também o trabalho docente tem sofrido relativa precarização nos aspectos concernentes às relações de emprego no Brasil", o que pode ser observado pelo aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, o arrocho salarial, o desrespeito a um piso nacional[3], a inadequação ou até mesmo ausência de planos de cargos e salários, a perda de

[1] *Grosso modo*, a reestruturação produtiva pode ser entendida como "um conjunto de mudanças no âmbito da produção e do trabalho, através de inovações tecnológicas, da implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho e do estabelecimento de novas relações políticas entre o patronato e os sindicatos" (DRUCK e BORGES, 2004, p. 112).

[2] De acordo com Netto e Braz (2007, p. 115) "a determinação do caráter produtivo ou não do trabalho relaciona-se ao fato de ele criar valor que pode ser apropriado por capitalistas".

[3] A Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008 instituiu o piso salarial nacional de R$950,00 mensais (montante não atualizado) para os profissionais do magistério público da Educação Básica, para uma jornada de no máximo 40 horas semanais, porém a referida lei é descumprida em diversos estados brasileiros. Segundo o jornal *A Folha de São Paulo,* de 16 de março de 2010, seis estados brasileiros pagam abaixo do piso salarial, são eles: Goiás, Tocantins, Rondônia, Ceará, Pernambuco e Rio Grande do Sul. Informação disponível em: < http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u707475.shtml> Acesso em 14 jan. 2013.

garantias trabalhistas e previdenciárias decorrentes de processos de reforma do Estado, tais aspectos "têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público" (Idem).

A contratação temporária dos docentes da Educação Básica da Rede pública estadual paranaense nos anos 1990 emerge de um contexto mais amplo, que por sua vez, reflete as tendências atuais presentes no mundo do trabalho, as quais se associam ao movimento de reestruturação produtiva do sistema capitalista.

Pautando-se no princípio materialista histórico-dialético, pode-se afirmar que os fenômenos históricos e sociais se processam por múltiplas e complexas mediações, por isso, mostra-se crucial realizar uma análise crítica acerca de tais mediações processadas no interior do mundo do trabalho e suas repercussões sobre o funcionalismo público, a fim de melhor compreender a gênese da situação vivenciada atualmente pelos professores temporários da rede estadual paranaense, evitando assim, a produção de um estudo superficial.

Assim sendo, no decorrer deste trabalho não se perderá de vista durante a discussão realizada, o contexto que permeia a sociedade contemporânea, é preciso atentar para o fato de que todas as esferas da vida, resguardadas suas especificidades, sofrem influências deste modo de produção, uma vez que não é possível discutir as relações sociais, dissociando-as das relações materiais que perpassam a sociedade, pois de acordo com Marx (1983, p. 206), "o modo de produção da vida material condiciona o desenvolvimento da vida social, política e intelectual em geral". Daí a importância de entender as bases do sistema atual[4], no intuito de melhor compreender suas repercussões na sociedade, sobretudo no setor público, como busca este estudo.

---

[4] Convém reiterar que o modo de produção capitalista tem como intuito primordial a produção para o lucro, independentemente das necessidades humanas, sendo determinado pela busca de "maior expansão possível do próprio capital, isto é, a maior produção de mais valia, portanto, a maior exploração possível da força de trabalho" (MARX, 1983, p. 380). Por isso, é inerente ao sistema, a exploração da classe trabalhadora, pois a apropriação da riqueza social por uma minoria implica, necessariamente, na reprodução contínua da pobreza da grande maioria.

1.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS IMPACTOS PARA O MUNDO DO TRABALHO

Marx (1986) ao aplicar seu método na análise do movimento do capital, descobriu a impossibilidade do capitalismo existir sem crises. Assim, a história do capitalismo é marcada por sucessivas crises econômicas, as quais são decorrentes das inúmeras contradições que permeiam este modo de produção, inicialmente se tratavam de crises localizadas, que depois foram se expandindo mundialmente (NETTO e BRAZ, 2007).

Como resposta às constantes crises do sistema capitalista, a *acumulação rígida* da produção em massa, tida como núcleo essencial do fordismo, foi substituída, a partir dos anos 1970, pela *acumulação flexível* (toyotismo[5]), a qual se apoia na "flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo" (HARVEY, 1992, p. 29), iniciou-se então uma reestruturação capitalista, que se repercutiu sobre as mais diversas esferas da vida social.

Segundo Antunes (2005) a partir da década de 1970, devido à crise, o capital iniciou um processo de reestruturação produtiva em âmbito global, cujos reflexos mais evidentes foram: o neoliberalismo[6], a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e a desmontagem do setor produtivo estatal, a partir daí, processou-se uma reestruturação da produção e do trabalho, tais iniciativas intencionavam repor os patamares anteriores de acumulação capitalista, é nesse contexto que "o capital, em escala global, vem redesenhando novas e velhas modalidades de trabalho – o trabalho precário – com o objetivo de recuperar as formas econômicas políticas e ideológicas da dominação burguesa" (ANTUNES, 2008, p. 14).

[5] De acordo com Gounet (1999) o toyotismo representa uma resposta à crise do fordismo nos anos 70, pois o novo modelo implantado enfrenta melhor a crise e a saturação do mercado. Entretanto, o autor esclarece que, aplicar o toyotismo não é sinônimo de sair da crise, mas sim de garantir uma forma eficaz para sair da recessão.

[6] Para Mollo (2008) o neoliberalismo concebe o sistema de preços de mercado como eficiente e regulado, sendo que o Estado mostra-se necessário apenas para garantir essa hegemonia do mercado, nesse sentido, o Estado é visto pela ortodoxia neoliberal como um alocador ineficiente de recursos, ademais, a intervenção estatal é entendida como ineficaz e distorcida, e por isso, deve respeitar as iniciativas privadas, que necessitam de liberdade de atuação nos diferentes mercados.

Neste contexto diante das crises fiscais, o Estado de Bem-Estar Social[7], próprio dos anos do apogeu do capitalismo, foi substituído pelo Estado Mínimo após os anos 70. Wacquant (2003, p. 76) aponta as principais diferenças entre ambos:

> o Estado keynesiano, que foi o veículo histórico da solidariedade e cuja missão era fazer frente aos ciclos e aos efeitos danosos do mercado, garantindo 'bem-estar' e a redução das desigualdades, é sucedido por um Estado darwinista que transforma a competição em fetiche e celebra a irresponsabilidade individual (cuja contrapartida é a irresponsabilidade social), recolhendo-se às suas funções soberanas de 'lei e ordem', elas mesmas hipertrofiadas.

De tal forma que "o mundo do trabalho, principalmente nos países desenvolvidos, se modificou rapidamente, e o consenso protetor do *Welfare State* foi sendo substituído pela dieta neoliberal" (SANTANA e RAMALHO, 2003, p. 12), tal situação trouxe impactos para a classe trabalhadora.

De acordo com Alves (2007, p. 150) o Estado neoliberal surgiu com a mundialização do capital e "ao tornar-se Estado máximo para o Capital, torna-se Estado mínimo para os interesses da civilização do trabalho", sendo pois, um elemento político constitutivo e legitimador da lógica da precarização do trabalho.

Diante do exposto, evidencia-se que as transformações implementadas pelo capital para reverter a queda da taxa de lucro, implicou para a classe trabalhadora em redução salarial, precarização do emprego, aumento do desemprego, crise no movimento sindical e a redução do contingente de operários industriais (NETTO e BRAZ, 2007).

Conforme expõe Vasapollo (2006, p. 45) "a nova organização capitalista do trabalho é caracterizada cada vez mais pela precariedade, pela flexibilização e desregulamentação, de maneira sem precedentes para os assalariados", na acepção do autor trata-se de um mal-estar no trabalho, pois os trabalhadores têm seus direitos desregulamentados, vivem sob apreensão constante, com medo de perderem seus postos de emprego. Trata-se, desse modo, de um processo que precariza a totalidade da vida social.

---

[7] Com o fim da 2ª Guerra Mundial, de 1945 até a entrada dos anos 1970, de acordo com Netto e Braz (2007), o capitalismo vivenciou 'três décadas gloriosas', pois apresentou resultados econômicos nunca vistos, que jamais se repetiram; embora as crises não tenham sido suprimidas, seus impactos foram minimizados devido à regulação advinda da intervenção estatal, e principalmente, devido às taxas de crescimento extremamente relevantes. Neste período foram implementadas estratégias político-econômicas, que transformaram a natureza do Estado, opondo-se à perspectiva liberal, favorecendo a constituição de economias mistas e de proteção social, com a criação de um Estado ativo e intervencionista, o *Welfare State* ou *Estado de Bem-Estar Social*. O principal responsável por essa inovação foi Keynes, defendendo um Estado interventor, que operasse como um regulador de investimentos privados, mediante o direcionamento de seus próprios gastos; este modelo foi substituído pelo Estado Mínimo a partir dos anos 1970, o qual defende a não intervenção estatal na regulação de mercado.

Aprofundar os impactos da reestruturação produtiva em âmbito nacional não é um dos intuitos centrais deste trabalho, pois se pretende apenas apresentar um panorama geral do contexto histórico, social e econômico do fenômeno analisado, entretanto convém ressaltar que, de acordo com Leite (1997), o Brasil apresenta especificidades no que se refere à reestruturação produtiva, até mesmo porque o processo de ajuste estrutural iniciou-se no país com mais de uma década de atraso em relação à economia internacional. Na década de 1980, em praticamente todo o mundo proliferavam as políticas de ajuste, enquanto o Brasil continuava a investir nos padrões anteriores, adotados no período da industrialização, em virtude da substituição das importações. Nesse sentido, pode-se afirmar que as repercussões da reestruturação produtiva começaram a se processar nos países centrais desde a década de 1970, já no Brasil, elas surgiram a partir dos anos 80 e 90.

Antunes (1999) salienta que algumas das repercussões das mutações do processo produtivo têm tido impactos imediatos no mundo do trabalho, causando uma enorme desregulamentação dos direitos trabalhistas, aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força humana e destruição do sindicalismo de classe, bem como sua conversão num sindicalismo dócil.

Neste cenário, evidencia-se que,

> os sistemas de contratação foram duramente atacados, em busca de uma maior flexibilização da produção e dos mercados. Formas de contratação flexíveis, antes consideradas atípicas, passaram a ser a regra. As políticas de proteção ao indivíduo, dentro e fora do trabalho, foram sendo substituídas por políticas de aumento da competitividade (SANTANA e RAMALHO, 2003, p. 12).

Por isso, Silva (2005, p. 56) defende que "nunca foi tão atual a teoria do exército industrial de reserva[8] elaborada por Marx. O capital coloca trabalhadores competindo entre si, disputando uma vaga no mercado de trabalho com remuneração cada vez mais baixa", entretanto, como não possuem outra forma de sobrevivência, os trabalhadores se veem impelidos a submeterem-se a tais regras, devido à impossibilidade de encontrar outro tipo de ocupação menos precária, em razão da constante ameaça do desemprego, que representa outra face da reestruturação produtiva do capital.

[8] De acordo com Foladori e Melazzi (2009, p. 54), o exército industrial de reserva é extremamente útil ao capital, pois "existe em la sociedad un conjunto de trabajadores desocupados prestos a ocupar el lugar de quién está ocupado [...], a este conjunto de desocupados que presionan a la baja de los salarios se le llama Ejército Industrial de Reserva [...]. Es absolutamente imprescindible que existan desocupados para de esa manera, matener bajos los salarios y aumentar – o al menos mantener – las ganâncias: son por lo tanto funcionales, necesarios en el sistema capitalista".

De acordo com as pesquisas de Alves (2007) na década de 2000 a classe proletária no Brasil poderia ser dividida do seguinte modo: *proletariado estável*, *proletariado precário* e *proletários de 'classe média'*. O núcleo orgânico do proletariado estável, ou seja, aqueles que compõem o mercado de trabalho primário (com carteira assinada ou estatutários) é composto por 27,6%. Já os proletários precários compreendem os trabalhadores submetidos a estatutos salariais precarizados, sem acesso aos direitos trabalhistas conquistados no decorrer do século XX, correspondem a 37,5% dos trabalhadores brasileiros. Os proletários de 'classes médias' abrangem 8,2% da População Economicamente Ativa (PEA) brasileira, são trabalhadores com carteira assinada ou estatutários em atividades de gerência, desempregados ou autônomos com curso superior. Existe também o Exército Industrial de Reserva, ou seja, proletários excluídos: trabalhadores autônomos sem graduação, empregados domésticos com renda inferior a meio salário mínimo mensal, desempregados e não remunerados, os quais correspondem a 22,7% dos trabalhadores do país.

Ricardo Antunes (1999, 2005 e 2006) é um dos principais autores brasileiros que vem estudando sistematicamente as repercussões da reestruturação produtiva para a classe trabalhadora no contexto atual, embora ele trate mais especificamente do setor industrial, muitas das suas inferências podem ser atreladas a outros setores da economia, visto a amplitude de suas análises.

Giovanni Alves (2007 e 2010) é outro pesquisador brasileiro que estuda as relações de trabalho na atualidade, este autor afirma que estamos diante de um *novo (e precário) mundo do trabalho*, embora seus estudos também tratem dos impactos da reestruturação produtiva no ramo industrial, muitas de suas ponderações, com as devidas mediações, podem ser atreladas às mudanças ocorridas em outras esferas econômicas.

Antunes (1999, 2005 e 2006) afirma que a forma flexibilizada de acumulação capitalista apresenta várias consequências para o mundo do trabalho, dentre as quais ressalta os seguintes aspectos: a redução do trabalhador fabril e estável, oriundo no modelo taylorista/fordista; a ampliação do 'trabalho intelectual' nas plantas produtivas de ponta; o aumento dos novos proletários precarizados e terceirizados, típicos da fase toyotista; o incremento dos assalariados médios e de serviços, com significativo desenvolvimento no sindicalismo desses setores; a exclusão de jovens e idosos e a inclusão precoce de crianças no mercado de trabalho; o aumento do trabalho feminino, preferencialmente, no campo precarizado e terceirizado; a expansão do trabalho no chamado 'Terceiro Setor', devido à retração do mercado de trabalho industrial e do desemprego estrutural; a expansão do trabalho

em domicílio, o qual se mescla com o trabalho reprodutivo doméstico; além da transnacionalização do capital e de seu sistema produtivo.

Assim sendo, segundo Antunes (2005), a classe trabalhadora sofreu um processo de fragmentação, diversificação e complexificação em relação aos anos do apogeu do taylorismo/fordismo, há apenas uma pequena parcela de trabalhadores polivalentes e multifuncionais, exercitando trabalhos de cunho mais intelectual, ao passo que, a grande massa de trabalhadores precarizados e sem qualificação, é incorporada em ocupações temporárias, parciais, precárias ou mesmo estão desempregados.

Dessa forma, a classe trabalhadora atualmente é mais ampla que o proletariado industrial produtivo do século passado, o qual ainda constitui seu núcleo fundamental, entretanto, sua atual conformação é mais polissêmica e multifacetada, o que evidencia a improcedência das teses acerca do fim da centralidade da sociedade do trabalho, atestada por diversos autores, como André Gorz, Claus Offe, Habermas, Dominique Meda, Jeremy Rifkin, Robert Kurz[9] (ANTUNES, 1999, 2005 e 2006).

Outros autores também se posicionam contrariamente às teses acerca do fim do trabalho, Bernardo (2000) afirma que o desemprego estrutural, em longo prazo, não representa o declínio do papel central desempenhado pela classe trabalhadora, mas ao contrário, confirma "a plenitude deste papel, pois a realidade que se oculta por detrás do desemprego não é o fim do trabalho, mas a reestruturação da força de trabalho" (Ibidem, p. 84).

Alves (2007, p. 88) afirma que o trabalho assalariado não perdeu sua centralidade nas sociedades capitalistas, o que houve foi "a constituição de novas formas de *salariato* por conta da crise estrutural do capital"; assim, para o autor a disseminação da precarização e as novas formas de trabalho precário na atualidade, representam a evidência empírica da nova configuração do mundo do trabalho. Surge, dessa forma, o *salariato precário*, que abrange desempregados, autônomos, trabalhadores por conta própria e um conjunto de estatutos salariais precarizados.

Acerca do emprego na globalização, Pochmann (2001) afirma que as transformações ocorridas no mundo do trabalho durante o último quartel do século XX, têm gerado altos índices de desemprego aberto[10], decréscimo na quantidade de empregos assalariados e generalização de postos precários. Neste contexto emergem novos processos de trabalho,

[9] Sobre a contestação das teses que defendem o fim da centralidade do trabalho na contemporaneidade, consultar as obras de Ricardo Antunes, em especial: *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (1999); *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho* (2005); e *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (2006).

caracterizados pela flexibilização da produção, por novos padrões de busca de produtividade e novas formas de adequar a produção à lógica do mercado. Dessa forma,

> o toyotismo penetra, mescla-se ou mesmo substitui o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da produção (ANTUNES, 2006, p. 24).

Nesse sentido, a acumulação flexível, por ser própria do sistema capitalista, mantém as mesmas bases: volta-se para o crescimento, apoiado na extração de trabalho vivo na produção, como consequência desse modelo, observa-se que o trabalho organizado foi solapado, há altos níveis de desemprego estrutural e retrocesso da ação sindical (ANTUNES, 2006). Assim, a nova forma de organização da produção não representou melhores condições de trabalho, ao contrário, intenciona a maior extração de mais-valia possível, até mesmo porque o toyotismo surgiu como uma resposta às constantes crises do capitalismo, no intuito de reestruturar um sistema que tem por base a produção para o lucro, assentada na exploração do trabalhador.

Antunes (1999, p. 119 – grifos do autor) acredita que "a sociedade do capital e sua *lei do valor* necessitam cada vez *menos* de trabalho *estável* e cada vez *mais* das diversificadas formas de trabalho parcial ou *part-time*, terceirizado, que são, em escala crescente, parte constitutiva do processo de produção capitalista". Processa-se no interior do mundo do trabalho: a redução do proletariado estável, a ampliação do trabalho intelectual abstrato no interior das fábricas modernas e a ampliação das formas de trabalho precarizado.

Antunes (1999, 2005 e 2006) chama de *nova morfologia* ou *nova polissemia do trabalho*, as complexas relações que emergem no mundo do trabalho atualmente, a nova classe trabalhadora "compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e são despossuídos dos meios de produção, não tendo outra alternativa de sobrevivência senão a de vender sua força de trabalho" (ANTUNES, 2005, p. 48-9). A *classe-que-vive-do-trabalho* tem seu núcleo nos trabalhadores produtivos[11],

[10] O desemprego aberto ocorre quando trabalhadores não desenvolvem nenhuma atividade laboral, entretanto, procuram ativamente por uma ocupação e estão em condições de exercê-la imediatamente (POCHMANN, 2001).

[11] De acordo com Marx (1983) os trabalhadores produtivos são aqueles que produzem diretamente mais-valia, ou seja, participam diretamente do processo produtivo de valorização do capital.

entretanto, além dos trabalhadores manuais diretos, incorpora também a totalidade do trabalho social e coletivo assalariado, além dos trabalhadores improdutivos, tanto no âmbito público quanto privado.

Assim sendo, é possível concluir que a classe trabalhadora atualmente apresenta-se mais heterogênea do que em outros momentos do capitalismo, tal fenômeno se constituiu em decorrência do processo de reestruturação produtiva, iniciado a partir dos anos 1970, no qual predomina a flexibilização das contratações e das condições de trabalho, o que tem trazido consequências para os trabalhadores, sobretudo, no que tange a direitos conquistados historicamente, que vem sendo solapados e suprimidos.

De acordo com Druck e Borges (2004, p. 136) os trabalhadores atingidos pelos processos de flexibilização dos contratos de trabalho, "são homens e mulheres 'que-vivem-do-trabalho' e que se tornam cada vez mais descartáveis, flexíveis (adaptáveis) ou jogados a uma condição de subemprego", os quais por não possuírem os meios de produção ou não encontrarem outras formas de trabalho, não têm outra alternativa, além de submeter-se a tais condições, a fim de garantir sua própria sobrevivência material.

Antunes (1999, p. 200) atenta para o fato de que atualmente,

> a força humana de trabalho é descartada com a mesma tranqüilidade com que se descarta uma seringa. Assim faz o capital, e há então uma massa enorme de trabalhadores e trabalhadoras que já são parte do desemprego estrutural, são parte do monumental exército industrial de reserva que se expande em toda parte.

Para Alves (2007, p. 126) "o processo de precarização do trabalho aparece sob o neologismo da flexibilização do trabalho, impõe-se não apenas por meio da perda de direitos e do aumento da exploração da força de trabalho", explicitando-se também mediante o crescente contingente de desempregados, atingindo os mais diversos segmentos e contingentes da força de trabalho, independentemente do setor econômico.

De acordo com Mészáros (2006, p. 27) "atualmente nenhum setor do trabalho está imune à miséria desumana do desemprego e do trabalho temporário", tais processos vêm ocorrendo em escala mundial. Ainda segundo este autor, o 'trabalho temporário' é chamado em algumas línguas de 'precarização', tendo comumente seu real sentido deturpado ao ser denominado de 'emprego flexível', no intuito legitimar a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

A partir da reestruturação produtiva, segundo Alves (2010), configurou-se um mercado de trabalho 'dual', causando cisão da classe trabalhadora, estando de um lado, os

operários ‘polivalentes’, assalariados em tempo integral, gozando de maior segurança no trabalho, com capacidade de autonomia e iniciativa; e de outro, os demais operários industriais, subcontratados, o chamado *subproletariado tardio*, com empregos precários, temporários e com níveis de salários menores. Resguardadas as devidas mediações, de maneira análoga, ocorre um processo similar com o magistério público paranaense, pois existe também uma forma ‘dual’ de contratação, encontramos atuando na rede: profissionais estáveis, possuidores de direitos, assim como professores temporários, com vínculo empregatício precário, sem estabilidade ou maiores garantias trabalhistas, sendo este último grupo, o objeto de estudo desta pesquisa.

Para Pochmann (2006) há três componentes da desestruturação do mercado de trabalho brasileiro: o primeiro deles é o desemprego em larga escala em praticamente todos os segmentos sociais; o segundo componente é a regressão dos postos de trabalho formais, ocasionando a perda de participação do emprego assalariado no total das ocupações; e o último aspecto é o processo de destruição de postos de melhor qualidade, sem a mesma contrapartida nos empregos criados. Neste sentido, podemos inferir que a admissão temporária em âmbito público, integra um contexto nacional de desestruturação do mercado de trabalho.

Todavia, de acordo com as últimas pesquisas de Pochmann (2012), na virada do século XXI, o Brasil convive com significativas transformações, vem ocorrendo a formalização dos empregos, a queda da pobreza absoluta e a elevação da taxa de ocupação, com consequente diminuição da taxa de desemprego, pois a expansão de ocupações de baixa remuneração se mostrou compatível com a absorção do enorme excedente da força de trabalho gerada anteriormente, o que tem permitido uma inegável ascensão social. Entretanto, isto não significaria a emergência de uma nova classe média, mas representaria, pois, uma alteração na base da pirâmide social brasileira, incorporando as classes populares a padrões de consumo mais elevados, devido a ampliação de seus rendimentos. Assim sendo, estaria se processando uma alteração na estrutura social brasileira, em decorrência da ampliação de postos de trabalho, ainda que precários, o que tem representado aumento do poder aquisitivo das camadas mais pauperizadas.

Considerando o exposto, embora a classe trabalhadora apresente grande heterogeneidade atualmente, Antunes acredita que apesar disso, o mundo do trabalho constitui-se como *lócus* privilegiado para a emancipação humana, a partir de revoltas e rebeliões, “do trabalho, no trabalho e pelo trabalho” (2005, p. 93), entretanto, esta premissa

não exclui outras formas de contestação. Desse modo, a classe trabalhadora em sua amplitude, constitui-se como segmento social dotado de maior potencialidade anticapitalista.

Para Antunes (2006, p. 60) no universo da classe trabalhadora há mutações que variam "de ramo para ramo, de setor para setor", dessa forma, evidencia-se que não há homogeneidade nos diversos segmentos da economia, portanto, quando se pensa em mutações no mundo do trabalho não é possível fazer generalizações, pois a *classe-que-vive-do-trabalho* atualmente tornou-se muito complexa, fragmentada e heterogênea. Nesse sentido, faz-se necessário, ao analisar os diversos setores econômicos, atentar para as mediações processadas no seu interior, no que se refere à consolidação de tendências mundiais, que podem sofrer alterações em cada contexto observado, isto é o que se pretende desenvolver neste estudo, ao tratar do funcionalismo público da rede estadual de ensino paranaense.

1.2 REESTRUTRAÇÃO PRODUTIVA E O ENFRAQUECIMENTO DOS SINDICATOS

Outro aspecto, salientado na literatura acerca das mudanças no mundo do trabalho e suas repercussões sobre a classe trabalhadora, está vinculado à tendência de enfraquecimento do poder sindical[12] em âmbito mundial, ainda que esta temática não seja fulcral nesta dissertação, faz-se necessário abordá-la, mesmo que brevemente, para contextualizar as mutações em curso atualmente.

As alterações no mundo do trabalho têm repercutido substancialmente sobre a forma de ser da classe trabalhadora, tornando-a mais heterogênea, fragmentada e complexificada, tais transformações têm afetado os organismos sindicais em escala mundial, predominando uma "nítida tendência de diminuição das taxas de sindicalização, especialmente na década de 1980" (ANTUNES, 2006, p. 67).

Frente a esta heterogeneidade da classe trabalhadora atualmente, "os sindicatos têm-se revelado incapazes de dar uma resposta ao conjunto de problemas resultante da grande ampliação da classe trabalhadora" (BERNARDO, 2000, p. 67), visto a amplitude de suas demandas.

Leite (1997, p. 10) afirma que o processo de reestruturação produtiva afetou a institucionalidade dos sindicatos, predominando o seu enfraquecimento em praticamente

[12] De acordo com Santana e Ramalho (2003) a literatura sociológica reconhece que os sindicatos sofreram fortes impactos com a 'flexibilização da produção', entretanto não há homogeneidade nas considerações dos estudiosos, para alguns esse processo aponta para um declínio do sindicato, ao passo que para outros, a 'crise' não é advinda da instituição, mas do tipo de sindicato existente.

todos os países do mundo, "que se expressa, na maior parte dos casos, em dessindicalização e perda do poder de negociação das entidades sindicais".

Para justificar a 'crise do sindicalismo' diversos fatores vêm sendo apontados, os quais se apresentam vinculados diretamente às mudanças sofridas pela estrutura produtiva:

> (1) a 'flexibilização' das relações de trabalho e o crescimento do trabalho em tempo parcial, tempo determinado e por conta própria; (2) o uso intensificado da subcontratação, do trabalho a domicílio e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, além do crescimento do emprego; (3) a redução do emprego industrial provocada pelo avanço tecnológico e pela automação; (4) a possibilidade atual das empresas de deslocamento e segmentação de suas atividades; e, finalmente, (5) o uso de novas formas de gestão que enfatizam a participação de trabalhadores e desestimulam a sindicalização (RODRIGUES, 1997 e 1999 *apud* SANTANA e RAMALHO, 2003, p. 25).

Outro fator que influenciou a atuação dos sindicatos vincula-se ao desemprego em massa. Dessa forma, o medo de perder o emprego constituiu-se como "um poderoso fator de desmobilização sindical. Embora os sindicatos venham tentando representar os interesses dos desempregados, o fato de estarem enfraquecidos no relacionamento com as empresas acaba por torná-los completamente voltados para a defesa do interesse daqueles que ainda têm um emprego" (SANTANA e RAMALHO, 2003, p. 26).

Antunes (2006) relata que se evidencia uma intensificação da tendência neocorporativista no interior dos sindicatos, os quais vêm prezando pela preservação dos interesses dos trabalhadores estáveis, historicamente vinculados aos sindicatos, em detrimento dos segmentos subproletarizados. Dessa forma o "corporativismo societal, atado quase que exclusivamente ao universo categorial, cada vez mais excludente e parcializado [...], em vez de procurar formas de organização sindical que articule os amplos e diferenciados setores que hoje compreendem a classe trabalhadora" (Ibidem, p. 72).

Leite (1997) chama a atenção para especificidade do caso brasileiro, pois embora a década de 1980, em termos econômicos seja considerada como uma 'década perdida' para o Brasil, representou social e politicamente o renascimento dos movimentos sociais pela redemocratização do país, nesse contexto, o movimento sindical nacional, contrariamente às tendências mundiais, experimentou um vigoroso processo de fortalecimento. Assim sendo, pode-se afirmar que "o movimento sindical brasileiro esteve na contramão da tendência histórica predominante durante a década de 80, ao conquistar uma capacidade de intervenção política inédita na história do país, quando, em nível internacional, os sindicatos viviam um processo generalizado de enfraquecimento" (Ibidem, p. 17).

Alves (2010) afirma que nos anos 1980, diferentemente dos países capitalistas desenvolvidos e demais países capitalistas latino-americanos, que passavam por uma profunda crise, caracterizada pela diminuição do número de sindicalizados e de greves, no Brasil ocorria o que se pode chamar de 'explosão do sindicalismo'. Porém, no decorrer da década de 1990 surgiram elementos no mundo do trabalho que conduziram à crise no movimento sindical.

Com a chegada dos anos 1990, a situação do país alterou-se significativamente, a política econômica neoliberal inaugurada no governo Collor foi responsável por uma profunda crise recessiva, aumentando absurdamente os níveis de desemprego, forçando as empresas, ao 'abrir' a economia brasileira, a acelerarem seus processos de reestruturação produtiva. Nesse contexto, novos desafios começaram a surgir, para os quais, o movimento sindical não estava preparado. Leite (1997, p.18) reitera ainda que, "assim como vimos no exemplo internacional, não só o processo [de reestruturação produtiva] atingiu de maneira diferente os vários setores da economia como a capacidade de reação dos sindicatos à nova conjuntura se mostrou muito heterogênea".

Assim, segundo Oliveira (2003) o sindicalismo brasileiro vivenciou um período de grande dinamismo, entre o final dos anos 1970 até o início dos anos 1990, neste período as demandas salariais estiveram no centro das reivindicações. A partir da década de 1990, evidenciou-se uma clara alteração desta tendência de crescimento sindical, ademais as lutas salariais cederam lugar a questões vinculadas ao emprego, enquanto paralelamente a este processo, crescia também as taxas de desemprego e se difundiam as formas mais precárias e instáveis de trabalho.

Pochmann (2012) esclarece que em nível nacional a taxa de sindicalização entre os anos 1990 e 2000 não se alterou profundamente, de forma que entre os assalariados com carteira assinada, a taxa caiu de 32,9% para 29,7%; e a sindicalização dos profissionais de ensino (com nível superior) também sofreu poucas modificações no decênio 1999-2009, passando de 20,43% para 20,83%.

Acerca do sindicato dos professores do ensino básico público, Leite (1997) alerta para o fato de que uma das principais dificuldades enfrentadas, refere-se ao fato de que, por ser vinculado ao Estado, este sindicato foi violentamente atingido pela crise do setor e das finanças públicas da década de 1990.

De acordo com Boito Jr. (2003, p. 330) "hoje, é certo, existem novas fragmentações. A principal delas é a que divide os trabalhadores com contrato em tempo integral e com duração indeterminada dos trabalhadores em tempo parcial, com contrato precário,

subempregados ou desempregados". Assim, é possível inferir que esta situação enfraquece a organização de classe, diminuindo seu poder reivindicatório.

Para Antunes (1999, p. 244), considerando a fragmentação da classe trabalhadora, o maior desafio dos sindicatos atualmente é

> romper a enorme barreira social que separa os trabalhadores 'estáveis', em franco processo de redução, dos trabalhadores em tempo parcial, precarizados, subproletarizados, em significativa expansão no atual cenário mundial. Os sindicatos devem organizar e auxiliar na auto-organização dos desempregados, em vez de expulsá-los dos sindicatos, porque sem emprego obviamente não podem pagar as taxas de filiação sindical [...]. Devem empenhar-se fortemente na organização sindical ampliada dos trabalhadores hoje desorganizados. Ou os sindicatos organizam a classe trabalhadora em seu conjunto ou estarão cada vez mais limitados e restritos a um contingente minoritário e parcial dos trabalhadores.

Esta situação, no que tange à fragmentação de classe, nos remete à discussão do objeto desta dissertação: a realidade do setor público educacional paranaense, pois há professores estatutários, que gozam da estabilidade inerente ao funcionalismo público, bem como docentes temporários, que se caracterizam, sobretudo, pelo vínculo empregatício instável, próprio de um contrato realizado por tempo determinado. Quais seriam as repercussões desse fenômeno sobre as taxas de sindicalização da categoria, considerando o enfraquecimento sindical que vem ocorrendo em âmbito mundial?

Acerca desta temática, Vieira e Maciel (2011, p. 161) afirmam que a flexibilização dos contratos de trabalho traz consequências severas para os docentes, uma vez que, a "constituição de duas categorias de professores, a dos estáveis e a dos temporários [...] certamente fragiliza a organização da categoria para reivindicações".

Infelizmente este debate extrapola as possibilidades de discussão desta dissertação, sendo possível, tão somente, formular algumas questões entre a discussão aqui apresentada e os dados obtidos com a pesquisa de campo realizada, que serão expostos no terceiro capítulo deste trabalho. A análise efetiva das taxas de sindicalização dos docentes paranaenses exige estudos posteriores, mais aprofundados, a fim de captar em que medida o sindicato dos docentes da rede pública do Paraná vem sendo afetado pelas tendências presentes no mundo do trabalho atualmente.

1.3 REFORMA DE ESTADO E OS SERVIDORES PÚBLICOS

A crise dos anos 1970 causou impactos nos diversos setores da economia, marcadamente no setor industrial, cenário da reestruturação produtiva, com a introdução de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão. Já nos setores públicos, podemos destacar a Reforma de Estado como o principal elemento decorrente desse movimento de reestruturação, que em consonância com as políticas neoliberais, têm como intuito a retomada dos padrões anteriores de acumulação capitalista.

Nesse sentido, Barbosa (2010) afirma que as pesquisas sobre as mudanças no mundo do trabalho dão maior ênfase ao estudo da situação dos trabalhadores diretamente ligados ao mercado, entretanto, pouco se tem pesquisado sobre o servidor público no contexto da reestruturação produtiva. Diante dessa problemática o autor se questiona: "como se insere este trabalhador no Mundo do Trabalho em cuja conjuntura administrativa efetiva-se o enxugamento progressivo do Estado?" (Ibidem, p. 88), esta é uma das temáticas centrais deste estudo, a fim de permitir a compreensão acerca do fenômeno da contratação temporária de docentes na Educação Básica pública do Estado do Paraná.

Pereira (1998b, p. 63) afirma que, frequentemente, a Reforma Estatal é vista como um processo de redução do tamanho do Estado, que havia ampliado suas funções no século XX, crescendo tanto em termos de pessoal, como de receita e despesa. Aos poucos foi se difundindo o ideário de que "reformar o Estado significa, antes de qualquer coisa, definir seu papel, deixando para o setor privado e para o setor público não-estatal as atividades que não lhes são específicas".

De acordo com Vieira e Maciel (2011, p. 162), o Estado Mínimo foi implementado no país a partir dos anos 1990, com a Reforma do Estado, sendo pois, "a materialização das determinações estabelecidas pelo projeto neoliberal e a dimensão política do processo de realinhamento produtivo".

A crise econômica mundial já se desenhava no início dos anos 70, mas somente ganha concretude no final da década, promovendo a elevação das taxas de juros e a prolongada recessão das economias industrializadas, o que evidenciou "o esgotamento do modelo desenvolvimentista da industrialização brasileira e levou os países da América Latina a implementar programas de ajustamento e reformas de seus modelos econômicos com base nas doutrinas do chamado 'Consenso de Washington'[13]" (SOUZA, 1997, p. 119).

[13] As políticas de ajuste propostas pelo 'Consenso de Washington' tinham como pauta principal "a redução do déficit do balanço dos pagamentos pela contenção da demanda interna, concentrando, em consequência, o peso dos sacrifícios nas políticas públicas. Assim, os governos cortam os gastos (e não aumentam a receita) do setor

Fadul (1999, p. 70-1) afirma que a crise no Estado moderno é "fortemente evidenciada pela crise nos serviços públicos, sobre os quais o Estado intervencionista [...] assentou uma de suas bases mais sólidas"; a crise se apresenta pela incapacidade dos países ocidentais, centrais e periféricos de atenderem às demandas sociais.

Esse modelo de Estado se sustentou até os anos 70 e 80, quando a crise econômica começou a desestabilizá-lo, o que nos permite afirmar que a crise dos serviços públicos vai revelar e traduzir uma crise mais global. Diante dessa situação, o Estado é perpassado pela denominada reforma neoliberal, que pretende, dessa forma, promover a "redução do tamanho do Estado, o enxugamento de sua máquina administrativa, paralelamente à revalorização extrema das virtudes do mercado" (CHEVALLIER, 1987 *apud* FADUL, 1999, p. 73).

Barbosa (2010) afirma que no fim dos anos 70, os países da América Latina começam a incorporar as políticas neoliberais, e como consequência dessa reorientação na natureza do estado, os órgãos públicos passam a ser entendidos como organizações, cujas formas de gestão se assemelham às do setor privado, de tal forma que,

> a esfera pública sofre uma extensa publicidade de pontos negativos, que são incorporados pela sociedade que a qualifica como ineficiente, atribuindo à sua estrutura adjetivada como obsoleta e de custo elevado, a crise financeira do Estado dos anos 90 até os dias atuais [...]. Para tal, a solução principal foi a privatização, aceita como uma necessidade para o progresso (Ibidem, p. 92-3)

No Brasil, as privatizações se iniciaram no governo Collor, tendo continuidade no governo Itamar Franco, mas encontraram seu ápice na administração de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Nesse sentido, Fadul (1999) pontua que o processo de Reforma do Estado no Brasil associa-se, paralelamente, à ampla privatização dos serviços públicos e de empresas estatais, causando a entrada vultosa de capital estrangeiro no país, sendo este encarado pelos governos como recursos para amenizar as dívidas externas.

De acordo com Souza (1997, p. 122) tanto na gestão de Collor e Itamar Franco, como na gestão de FHC, foram "implementadas políticas de abertura econômica que retiram o Estado do setor produtivo, de desregulação dos mercados, seja financeiro, seja do trabalho, de diminuição da capacidade de financiamento e investimento do setor público".

Com a eleição de Fernando Collor no início dos anos 90, conforme afirma Souza (1997), o avanço de ajustes e reformas liberalizantes com o apoio do Congresso Nacional e de

---

público e liberalizam a economia (relaxam ou abolem os controles de preços para melhor alocar recursos), não contribuindo, dessa forma, para diminuição da pobreza ou a melhoria da distribuição da renda" (SOUZA, 1997, p. 120).

instituições internacionais privadas e públicas, não causou impacto visível sobre a inflação, pois o Brasil mergulhou numa profunda crise de caráter estrutural. Desse contexto econômico "derivaram questões como reforma administrativa, patrimonial e fiscal do Estado, renegociação da dívida externa, liberação dos preços, desregulação salarial, prioridade para o mercado como orientador da integração econômica mundial e a modernidade institucional" (FIORI, 1993 *apud* SOUZA, 1997, p. 122).

No que se refere aos direitos trabalhistas no país, Cardoso Jr. (2002) esclarece que durante a década de 1980, impulsionados pelos movimentos sociais e sindicais, no contexto de redemocratização do país, evidencia-se um processo de ampliação da regulamentação sobre o mercado de trabalho, com a adoção de novos direitos sociais e trabalhistas, cujo ápice é a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Todavia, na década de 1990, sobretudo, a partir de 1994, "teve início uma estratégia de desregulamentação do mercado de trabalho nacional que prima por uma alteração gradual e pontual de itens importantes da legislação trabalhista e social consagrada na CLT[14] e na Constituição de 1988" (Ibidem, p. 905).

Cardoso Jr. (2002, p. 910) esclarece que junto ao setor público também foram implementadas uma série de medidas de desregulamentação da legislação existente, "visando, sobretudo, flexibilizar a estabilidade do servidor público para promover, com isso, o ajuste quantitativo de pessoal". Assim, a Medida Provisória nº 1.522 editada em dezembro de 1997, autoriza a demissão de servidores públicos, se for de interesse da administração pública, conforme critérios estabelecidos em regulamento.

Além disso, foi aprovada a Lei Complementar nº 82 de 27 de março de 1995, conhecida como Lei Camata I, que determinou em três artigos que as despesas totais com pessoal ativo e inativo da administração direta ou indireta não poderia exceder 60% das receitas correntes líquidas[15] da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. Posteriormente a citada legislação foi revogada pela Lei Complementar nº 96 de 31 de maio de 1999, chamada de Lei Camata II, a qual possuía onze artigos, esta por sua vez, também disciplinou sobre os limites de gastos com pessoal, que não poderia ultrapassar 50% da receita corrente líquida no caso da União e 60% da receita de Estados, Distrito Federal e Municípios.

[14] Sigla do Decreto-Lei nº 5.452 de 01º de maio de 1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas).

[15] Receita corrente líquida de cada ente estatal, segundo o artigo 2º, inciso IV da Lei Complementar nº 101/2000, corresponde ao "somatório das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, industriais, agropecuárias, de serviços, transferências correntes e outras receitas também correntes".

Para lidar com casos de perda de cargo público por excesso de despesa, também foi regulamentada a Lei nº 9.801 em junho de 1999, a qual prevê a exoneração de servidores estáveis, a fim de economizar recursos.

Mais tarde foi firmada Lei Complementar nº 101, aprovada em 04 de maio de 2000, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal[16] (LRF), a qual está em vigência até hoje, revogando a Lei Camata II, anteriormente citada. No que se refere ao disciplinamento das contas públicas, esta lei é mais abrangente que as anteriores, pois contém setenta e cinco artigos. Com relação aos gastos com pessoal, mantém os mesmos índices: 50% da receita líquida da União e 60% de Estados e Municípios, ademais, define penas para o não cumprimento dos limites estipulados na lei.

A Lei de Responsabilidade Fiscal, na avaliação de Figueiredo e Nóbrega (2002), emerge após uma aguda crise financeira nos estados brasileiros nos anos 1990, num momento de total descrédito na gestão pública, devido aos diversos exemplos de descalabro financeiro, que conduziam ao endividamento público em decorrência de elevadas despesas de custeio, o que veio a exigir dos gestores públicos uma nova forma de conduta na administração da coisa pública. Os autores ainda afirmam que, uma das causas da piora fiscal do Estado esteve diretamente ligada ao aumento dos gastos advindos do funcionalismo público, que após a promulgação da Constituição de 1988 cresceu substancialmente.

De acordo com Rigolin (2002) dentre os diversos temas tratados pela LRF, merece destaque a política de planejamento e limitação de despesas relativas aos gastos com vencimentos e salários dos servidores públicos. Se for verificado que foi excedido o percentual de 95% do limite máximo a ser gasto com pessoal (50% das receitas correntes líquidas da União e 60% de Estados e municípios), passa a ser proibido: *a)* concessão de vantagens e aumento de pessoal, salvo se for decisão judicial ou por força de ordem constitucional; *b)* criação de novos cargos, empregos ou funções; *c)* alteração da estrutura das carreiras com aumento de despesa; *d)* contratação de horas extras do pessoal; *e)* preenchimento de cargo, emprego ou função, salvo em tratando de educação, saúde e segurança; entretanto, "quanto a esta última exceção, mesmo para a educação, a saúde e a segurança haverá de ser observado o limite total de despesas com pessoal para cada ente público e nessas três hipóteses a lei admitiu apenas ultrapassar a denominada 'reserva de prudência' de 5%, que precisa ser observada nos demais casos de admissões para outras

[16] Para Rigolin (2002, p. 79) a Lei de Responsabilidade Fiscal foi aprovada após uma penosa tramitação, oriunda de projetos influenciados por organismos financeiros internacionais credores do país, os quais compreensivelmente deveriam estar "preocupadíssimos com a saúde financeira do devedor".

áreas" (Ibidem, p. 89). Assim sendo, as citadas áreas sociais também não podem exceder o limite máximo a ser gasto com pessoal na esfera pública.

Antunes (2004, p. 86 – grifos do autor) ao discutir sobre as políticas neoliberais nos governos Collor, FHC e Lula afirma que a *Lei de Responsabilidade Fiscal*, pode ser chamada de "*lei de irresponsabilidade social*, tal sua subserviência em relação aos ditames próprios do neoliberalismo". A referida lei defende a necessidade de limitar os gastos do dinheiro público, porém acaba cerceando também os investimentos nas áreas sociais como saúde, segurança e educação, submetendo-as às mesmas regras impostas às demais esferas do setor público, sem atentar para suas especificidades.

Oliveira (2002) esclarece que o Código Penal define como crime alguns elementos atinentes à LRF, como por exemplo: transferir para o sucessor as despesas feitas no último ano de legislatura (prisão de 1 a 4 anos); aumentar despesas de pessoal no último ano do mandato (prisão de 1 a 4 anos); deixar de cortar despesas quando os limites de endividamento estiverem ultrapassados (perda de cargo com inabilitação de até oito anos para exercício de função pública); não reduzir despesas de pessoal para enquadrar a folha nos tetos de 60% para Estados e municípios e 50% no caso da União (pagamento pessoal de multa correspondente a 30% dos vencimentos anuais).

De acordo com Figueiredo *et al* (2001), a LRF categoriza as despesas com pessoal segundo vários critérios: quanto ao tipo de atividade (ativos, inativos e pensionistas); tipo de exercício (cargos, funções, empregos, mandados eletivos); comando (civis, militares, membros do Poder); espécie remuneratória (vencimentos, vantagens, subsídios, proventos, reformas, pensões, adicionais, horas extras); encargos sociais (recolhimento de previdência, como FGTS, PIS, PASEP, etc.); além de outros benefícios que também são computados como despesas com pessoal, como: vale-refeição, vale-transporte, salário-família e remuneração de pessoal terceirizado, pois embora estes não integrem o quadro permanente de funcionários dos órgãos públicos, tal situação não exclui a natureza atípica da despesa realizada.

Nesse contexto de transformações no setor público, Cardoso Jr. (2002) esclarece que em outubro de 1999, foi editada a Lei nº 9.849, a qual altera sete artigos da Lei nº 8.745 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidades temporárias de interesse público, permitindo a prorrogação de contratos, a recontratação daqueles que haviam sido contratados anteriormente, além de incrementar as possíveis atividades sujeitas à contratação por tempo determinado.

Silva (2008, p. 24) afirma que a década de 1990 foi marcada por um conjunto de reformas do Estado, sendo que o funcionalismo público teve seu estatuto alterado pela

Emenda Constitucional nº 19/98, a qual decretou o fim do regime jurídico único nos contratos de trabalho, o fim da estabilidade e da garantia de irredutibilidade salarial, assim sendo, "com essa emenda criou-se também uma abertura no serviço público que permitiu formas de contratação precarizadas, para além do regime estatutário", de tal forma que, os funcionários públicos deixaram de ser contratados unicamente pelo regime estatutário, podendo ser admitidos pelo regime CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) ou outras formas de vínculos não estáveis com o Estado.

Diante do exposto, pode-se constatar que a tendência de flexibilização das contratações e dos direitos trabalhistas, própria do setor produtivo, tem apresentado reflexos também no setor público, o qual atualmente vem ampliando as contratações temporárias, o que tem gerado impactos sobre este grupo de trabalhadores.

1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E SEUS IMPACTOS PARA O SETOR PÚBLICO EDUCACIONAL

O processo de reestruturação produtiva tem trazido consequências para a classe trabalhadora em geral, inclusive em setores não vinculados à esfera produtiva. Dessa forma, até mesmo o setor público caracterizado, sobretudo, pela estabilidade e a garantia dos direitos trabalhistas, vem sendo impactado pela tendência de flexibilização dos contratos de trabalho, tal como se processa no setor produtivo. Entender como esse processo tem se refletido no funcionalismo público, com ênfase na rede educacional paranaense, é um dos objetivos desta pesquisa.

Para Moraes (2001 e 2003) os efeitos desestabilizadores da reestruturação socioeconômica, advindas do capitalismo em sua fase atual, têm gerado grande repercussão em todas as esferas da vida dos homens, apresentando profundos efeitos sobre as práticas sociais, sobretudo, na educação, a qual foi eleita como a estratégia para fazer frente à velocidade das mudanças e atender à demanda por conhecimentos e informações presentes na contemporaneidade.

Oliveira (2007) afirma que com as reformas educacionais implantadas nos últimos anos, presencia-se uma nova organização do trabalho escolar. As políticas educacionais, no continente latino-americano, objetivaram nas últimas décadas promover a expansão da escolarização básica, tais políticas emergiram das reformas, num contexto de reestruturação produtiva do capitalismo, as quais alteraram substancialmente as relações entre Estado e sociedade.

De acordo com Gentili (2001, p. 60), um dos principais objetivos das políticas públicas educacionais propostas pelos governos neoliberais da América Latina, influenciados por organismos internacionais, no intuito de atender às necessidades de recuperação das taxas de acumulação capitalista, é a "redução do investimento público, destinado a financiar a prestação de serviços educacionais, com a conseqüente avaria nos investimentos em infraestrutura, redução dos gastos e pessoal técnico-administrativo", tal aspecto pode ser bem ilustrativo, no que diz respeito a uma das possíveis causas da intensificação da contratação de temporários: a minimização dos gastos no setor público.

De acordo com Vieira e Maciel (2011, p. 156-7) o processo de reestruturação produtiva representou o desencadeamento de estratégias de flexibilização dos processos de produção, que por sua vez, possibilitaram a criação de condições favoráveis para a existência de contratos de empregos temporários. As autoras pontuam que "integram-se a esse projeto de flexibilização, os vínculos empregatícios temporários de professores, nos diferentes níveis de ensino, vínculos que assumem contornos de superexploração do trabalhador".

Os professores da Educação Básica da rede pública estadual do Paraná contratados em regime especial, são admitidos mediante um processo de seleção simplificado, sendo contratados, em geral, no início de cada ano e dispensados ao término do ano letivo, sem garantias de posterior recontratação no ano seguinte, não recebendo remuneração durante o período de férias escolares.

Não estamos afirmando que os contratos temporários na educação pública sejam um fenômeno contemporâneo, pois como será relatado posteriormente, os contratos por tempo determinado estiveram presente no desenvolvimento do sistema escolar do país, entretanto, o que se tem verificado é que, nos últimos anos tem ocorrido uma intensificação desse tipo de contratação, sendo fundamental investigar este fenômeno, visando compreender sua gênese, bem como suas repercussões para a categoria.

Atualmente há um grande contingente de trabalhadores precarizados admitidos em tempo parcial, que Antunes (1999, p. 200) chama de subproletariado, sendo "precarizado no que diz respeito às suas condições de trabalho e desprovido dos direitos mínimos de trabalho", nesse sentido, podemos inferir que o professor temporário da rede estadual paranaense seria um subproletariado, segundo a acepção de Antunes.

Para Alain Bihr (1981, p. 89 *apud* ANTUNES, 2006, p. 52) os subproletários do trabalho, admitidos em ocupações temporárias, parciais, precárias, 'terceirizados' ou vinculados à 'economia informal', caracterizam-se pela "precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais

vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindical". Tal caracterização refere-se à situação dos trabalhadores sem vínculo estável de um modo geral, e pode facilmente ser associado, resguardando algumas especificidades, à situação dos professores temporários do Estado do Paraná, os quais não possuem estabilidade no emprego.

Harvey (1992, p. 144) afirma que "a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores 'centrais' e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos". Para este autor, o princípio que rege a reestruturação é a redução do emprego regular, em virtude do crescente uso do emprego em tempo parcial, temporário ou subcontratado, assim haveria um núcleo duro (composto de trabalhadores estáveis com boas condições de trabalho, políticas generosas de benefícios e oportunidades de qualificação permanente) e grupos periféricos (cujos trabalhadores são facilmente encontrados, apresentando baixa qualificação e alta rotatividade conforme a necessidade do mercado).

Dessa forma, relacionando tal premissa à realidade dos profissionais da educação pública do Estado do Paraná, observa-se que há de um lado, os funcionários efetivos admitidos mediante concurso público, que usufruem de estabilidade e de direitos trabalhistas historicamente conquistados, que na perspectiva de Harvey (1992) integrariam o 'núcleo duro' dos servidores públicos no Estado; e de outro, encontram-se os trabalhadores admitidos pelo Processo Seletivo Simplificado, os quais não têm vínculo estável e não possuem os mesmos direitos dos estatutários, seria o chamado 'grupo periférico' dos servidores estaduais; tal situação, evidencia que este setor vem utilizando uma prerrogativa similar a dos setores produtivos, apontada por diversos autores anteriormente mencionados, no que tange à crescente contratação flexibilizada no mundo do trabalho atualmente.

Entretanto convém questionar, por que os professores da rede estadual paranaense têm sofrido com os impactos da reestruturação produtiva? Se o setor público educacional não faz parte do setor produtivo, ou seja, não é capaz de gerar mais-valia, visto que a escola é um bem público, que não produz valores materiais tangíveis, por que esses sujeitos são impactados por tendências próprias do setor produtivo? Nesse momento, é necessário atentar para as mediações estabelecidas entre a reestruturação produtiva e os demais setores da economia, pois como afirmado anteriormente, todas as esferas da vida são impactadas pelas relações decorrentes do sistema capitalista, ao qual estamos submetidos.

Conforme já exposto, com a crise do sistema nos anos 1970, além da reestruturação produtiva, outras medidas foram propostas visando restabelecer os altos padrões de

acumulação, dentre os quais podemos destacar, a implantação de políticas neoliberais e do Estado Mínimo (SANTANA e RAMALHO, 2003), aspectos estes, que têm impacto direto nos setores públicos, como saúde, segurança e educação, e é em grande parte, em decorrência dessas medidas que o setor educacional vem sendo afetado.

Assim, de acordo com Vieira e Maciel (2011), as mutações no interior do processo produtivo, a fim de possibilitar a retomada dos patamares anteriores de acumulação capitalista, se efetivaram no âmbito da produção (reestruturação produtiva), no âmbito da política e da ideologia (neoliberalismo), na esfera do Estado (estabelecimento do Estado Mínimo), no mundo do trabalho (redução dos postos de trabalho, por conta da automação, contratos e condições de trabalho precarizados, etc.); e no âmbito dos vínculos sociais (individualismo exacerbado, barbárie social, etc.), pois "em suma, reestrutura-se e reorganiza-se a esfera produtiva e todos os âmbitos que dela derivam, em consonância com a expectativa econômica de superação de mais uma crise cíclica do capitalismo e reestabelecimento da acumulação" (Ibidem, p. 168).

De acordo com Pochmann (2001, p. 119) nos anos 90 se evidencia a existência de esforços contínuos no sentido de comprimir os gastos operacionais no setor público,

> como forma de compensar, em parte, a expansão das despesas com encargos financeiros e demais gastos promovidos, sobretudo, com a estabilidade monetária. As alternativas de demissão de funcionários públicos não-estáveis pelo poder executivo federal, por meio da adoção de programas de demissão voluntária, do fechamento de organismos estatais, da privatização e da aprovação da reforma administrativa, indicam uma firme intenção governamental visando o enxugamento de pessoal.

No contexto do capitalismo monopolista[17], o Estado é obrigado cada vez mais a desempenhar um papel de gerência sobre os recursos públicos, a fim de salvaguardar interesses particulares. Assim sendo, "desfaz-se cada vez mais a ambigüidade que o Estado mantinha no interior do capitalismo concorrencial da imagem de um Estado-instrumento e mediador do 'bem comum', e revela-se mais nitidamente seu caráter explorador. Essa exploração incide, obviamente, sobre a classe trabalhadora" (FRIGOTTO, 1984, p. 118).

Frigotto (1984) afirma que, na medida em que o Estado se torna um capitalista, encaminha-se para a lógica da centralização de capital, utilizando para tal fim, o tesouro

[17] Conforme expõem Netto e Braz (2007), o capitalismo pode ser dividido em três fases: *capitalismo comercial* (seria um estágio de acumulação primitiva, do século XVI a meados do século XVIII); *capitalismo concorrencial* (caracterizado pelo surgimento da grande indústria, da metade do século XVIII até 1870) e a fase atual, o *capitalismo imperialista ou monopolista* (iniciado nos últimos anos do século XIX, sendo que forma empresarial típica é a monopolista).

público; evidencia-se assim que, "os investimentos dos recursos públicos irão ter uma destinação cada vez mais particular – garantir sua centralização", para tanto, drenam-se os recursos das áreas sociais (como saúde, educação, moradia ou as arrecadações de PIS, FGTS) e impostos para os setores produtivos, ou ainda destina-se um maior investimento nestes setores, cuja relação com a produção capitalista é mais imediata. Tal situação pode explicar o baixo investimento nas áreas sociais, em detrimento das áreas tecnológicas, por exemplo. A partir do exposto, pode-se inferir que um dos fatores explicativos para a grande amplitude das contratações temporárias, possivelmente esteja ligado à promoção de economia nos cofres públicos, a fim de compensar gastos advindos de outras áreas.

Ao expor o contexto histórico, social e econômico do fenômeno estudado, é possível associar diversas tendências presentes no mundo do trabalho em decorrência da reestruturação produtiva, à situação vivenciada pelos professores temporários da rede pública estadual, contratados pelo Processo Seletivo Simplificado (PSS), os quais não possuem vínculo empregatício estável e vivem ameaçados pelo desemprego. Dessa forma, equiparam-se aos demais trabalhadores de outros ramos da economia, o que nos leva a perceber que a classe trabalhadora como um todo, por viver sob a égide do capital, embora resguardada certas especificidades conforme o setor em que atuam, está submetida à lógica exploradora do sistema, que busca incansavelmente minimizar os impactos de suas sucessivas crises.

CAPÍTULO II

2 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO DOCENTE E O PROFESSOR TEMPORÁRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ

As contratações atípicas vêm se tornando cada vez mais recorrentes nos diversos setores da economia, trazendo consequências para os trabalhadores em geral. Essas formas atípicas de contratação compreendem os "contratos de trabalho por tempo determinado, trabalho em tempo parcial, interinidade, contratos mediante estatuto particular sem direitos sociais, que atingem hoje grandes proporções" (CASTEL, 1998, p. 514), assim sendo, sob esta perspectiva, o professor contratado em regime temporário na educação pública do Estado do Paraná, constitui-se num trabalhador atípico.

O setor público que tradicionalmente é conhecido pela estabilidade de seus profissionais, atualmente conta com a crescente contratação temporária, como será exposto neste trabalho. Neste capítulo, intenciona-se expor as condições de trabalho e de emprego dos professores da rede pública estadual contratados temporariamente, assim como a legislação que legitima este tipo de contratação.

De acordo com Vicentini e Lugli (2009, p. 155) ao abordar a situação do magistério brasileiro atualmente, é impossível deixar de problematizar a baixa remuneração e as péssimas condições de trabalho a que estão submetidos os professores, além disso, é comum mencionar o desprestígio do magistério, "que não tem atraído o interesse das novas gerações, causando o decréscimo do número de inscritos nos processos de seleção para os cursos de licenciatura e a falta de professores de algumas disciplinas, tais como física e química"; além disso, as autoras alertam para a proliferação de estudos acerca de doenças decorrentes do exercício da docência, tais fatores evidenciam problemas na área.

A contratação temporária não é um fato recente na história da Educação brasileira, mas possui uma longa trajetória, sendo perpassado por inúmeros condicionantes. Desse modo, apresentaremos um breve resgate histórico da constituição da categoria docente, em especial do caso paranaense, no intuito de apresentar as origens do fenômeno estudado, bem como seus desdobramentos até a fase atual.

2.1 CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA DO MAGISTÉRIO E A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Antes de partir especificamente para a constituição do magistério paranaense, é necessário pontuar alguns aspectos gerais em âmbito nacional, para se compreender o processo que levou a docência a se tornar uma profissão no país.

Pietrowski (2011, p. 148-9) afirma que no início da colonização do Brasil a educação formal era ministrada pelos jesuítas, responsáveis pela catequese e ensino de primeiras letras aos indígenas e, posteriormente, pela fundação de algumas escolas que atenderia aos filhos das elites. Já no século XVIII com a expulsão dos jesuítas pelo Marquês de Pombal, foi implantado o sistema de escolas régias, sendo criadas duas escolas, uma para meninas e outra para meninos, na região norte do país.

De acordo com Nascimento e Lima (2001, p. 14 – grifos dos autores) após a expulsão e o confisco dos bens dos missionários jesuítas em 1759, o Marquês de Pombal adotou uma política de oferta de instrução gratuita desenvolvida por professores assalariados, os chamados *mestres régios*, que eram pagos com a receita do *subsídio literário*, tal imposto era cobrado dos açougueiros, alambiques e outros estabelecimentos, a fim de financiar o ensino público, porém quando a realeza não autorizava a contratação de tais professores ou não havia a arrecadação do *subsídio literário*, cessava-se a oferta de ensino, o que demonstra que este sistema era descontínuo. Pode-se dizer que "os mestres régios foram, em verdade, o embrião do magistério assalariado no Brasil" (Idem).

Neste período instituíram-se os concursos públicos, Vicentini e Lugli (2009, p.69) esclarecem que a "instituição de concursos para a seleção de docentes inicia-se quando a tarefa do ensino é assumida pelo Estado, durante as Reformas Pombalinas em Portugal e suas colônias [...], o processo de seleção de professores iniciou-se em 1760", sendo aplicada uma prova de gramática e outra de matemática, caso o candidato fosse aprovado, receberia um documento que o autorizava a ensinar. As autoras pontuam ainda que após a aprovação no concurso, o cargo era vitalício, a menos que o professor decidisse mudar de localidade, perdendo o direito de lecionar. Assim, a estabilidade do vínculo empregatício, que é uma das principais características das relações de trabalho docente no setor público, garantida mediante aprovação em concurso, tem suas origens no século XVIII.

Naquele período ninguém podia lecionar sem possuir a licença conferida pelo concurso público, entretanto, "devido tanto à falta de interesse dos professores portugueses de deslocarem-se para a colônia, como a inexistência de pessoas plenamente habilitadas no

Brasil, resultou na atribuição de aulas a professores substitutos brasileiros, que já eram maioria no século XVIII" (VICENTINI e LUGLI, 2009, p. 70).

Assim, evidencia-se que desde o século XVIII os concursos públicos foram instituídos como uma necessidade obrigatória para a prática da docência, todavia, fatores como a falta de profissionais habilitados, abriram brecha para o estabelecimento de lacunas na legislação, possibilitando a contratação de professores substitutos desde aquela época.

> A aprovação em concurso era determinante para a constituição da identidade dos professores, uma vez que proporcionava certa estabilidade e permanência no cargo, sempre que a escola não fosse fechada por falta de frequência. Desse modo, era fundamental que houvesse concursos de seleção com certa regularidade, pois os professores substitutos e interinos tinham uma situação mais frágil, na dependência das relações com os chefes políticos locais. Temos, desde o século XVIII, momentos em que a maioria dos docentes é de substitutos ou interinos, a que se segue a realização de concursos, motivada em grande parte por protestos dos docentes. Vale observar que a situação de substituto ou interino era favorável às acomodações de acordo com as inclinações e simpatias dos políticos locais, o que contribuía para que os concursos não se realizassem com a frequência devida (VICENTINI e LUGLI, 2009, p. 73-4).

Esta informação evidencia que a contratação de professores com vínculo temporário, assim como a morosidade na realização de concursos públicos, não é um fenômeno recente, mas possui raízes históricas que nos remetem ao século XVIII.

Em 1808, com a chegada da Família Real ao Brasil, houve a introdução de um novo modelo de educação no país voltado para o ensino superior das elites, com a criação de faculdades de Direito, Medicina e Engenharia; no que tange ao ensino elementar, a Lei de Educação de 1827 determinou que em cada vilarejo fossem criadas escolas de primeiras letras (NASCIMENTO e LIMA, 2001).

A primeira Lei geral sobre Educação do país data de 15 de outubro de 1827, na qual D. Pedro I, o imperador do Brasil, em dezessete artigos normatizava o sistema de ensino brasileiro. Destacamos alguns artigos, pertinentes à discussão suscitada nesta dissertação:

> Art. 1º Em todas as cidades, vilas e lugares mais populosos, haverão as escolas de primeiras letras que forem necessárias.
> [...]
> Art. 7º Os que pretenderem ser providos nas cadeiras serão *examinados publicamente perante os Presidentes, em Conselho*; e estes proverão o que for julgado mais digno e darão parte ao Governo para sua *legal nomeação*.
> [...]
> Art. 14. *Os provimentos dos Professores e Mestres serão vitalícios*; mas os Presidentes em Conselho, a quem pertence a fiscalização das escolas, os

> poderão suspender e *só por sentenças serão demitidos*, *provendo interinamente quem substitua*. [Sem grifos no original]

Assim, com o artigo 1º da referida lei, ao determinar que houvesse a quantidade necessária de escolas nas cidades mais populosas, subentende-se que o ensino sofreria um processo de ampliação para atender às novas demandas da sociedade, dessa forma, de acordo com Vicentini e Lugli (2009, p. 15), a constituição do magistério no caso brasileiro, deve ser compreendido no âmbito da difusão do modelo escolar de educação, o qual se intensificou a partir do século XIX.

No que tange a forma de contratação dos professores, no artigo 7º está claramente expresso a necessidade da instituição de exames públicos (concursos) para garantir legal nomeação, a qual seria vitalícia, ou seja, desde aquela época já era garantida a estabilidade daqueles que fossem aprovados nos exames.

É interessante observar no artigo 14º, a consolidação de um precedente para a contratação de profissionais não concursados, pois caso um efetivo fosse suspenso ou demitido, os Presidentes em Conselho, responsáveis pela fiscalização das escolas, deveriam prover interinamente um substituto. Ou seja, o interino caracterizado, sobretudo, pelo caráter provisório de seu vínculo, substituiria o efetivo até que um novo aprovado nos exames assumisse o cargo, tal qual ainda ocorre com os professores contratados em regime temporário mediante Processo Seletivo Simplificado (PSS). Efetivamente, com essa análise é possível afirmar que o interino está presente na história da Educação brasileira, desde o surgimento dos sistemas educacionais, no período colonial na metade do século XVIII.

Bonato (2010, p. 24) alerta para o fato de que, "apesar da instituição do concurso público para os professores, qualquer cidadão sem formação específica, comprovando certas habilidades intelectuais e idoneidade moral, podia se tornar professor". Sendo assim, nesse primeiro momento, os critérios para seleção de pessoal não exigiam a comprovação de titulação de escolaridade do candidato.

Vicentini e Lugli (2009, p. 24) afirmam que não é possível contar a história da profissão docente no Brasil como se os professores constituíssem uma categoria homogênea, pois a história da docência brasileira não corresponde a uma história contínua, de progressiva profissionalização, uma vez que foi perpassada por momentos de perda de autonomia, de tal forma que, "como se trata de um grupo social tão diverso em seu interior e submetido a condições tão distintas por todo o país, [...] essa história contém ao mesmo tempo processos profissionais e não profissionais, dependendo do lugar e do grupo para o qual se atente".

A partir dos fins do século XIX, à medida que as redes oficiais de ensino foram se consolidando no país, a categoria docente deparou-se com diferentes tipos de vínculos empregatícios, uma vez que a contratação dos docentes poderia ocorrer em caráter efetivo, com a aprovação ou promoção em concurso público ou a título precário, o que gerava níveis distintos de remuneração, influenciando o estatuto socioprofissional da categoria e a organização dos próprios sistemas educacionais (VICENTINI e LUGLI, 2009).

Dessa forma, evidencia-se que a contratação de professores sem a aprovação em concurso público, ou seja, sem vínculo estável com o Estado, não é um fenômeno próprio da contemporaneidade na educação brasileira, trata-se, pois, de uma problemática de longa data, entretanto, com nomenclaturas diferentes, mas partindo do mesmo princípio, o que acaba por fragmentar e, por conseguinte, fragilizar a organização de classe do professorado.

Segundo Nascimento e Lima (2001) com a instalação da República em 1889, a chegada dos imigrantes europeus e o processo de urbanização, criaram-se as condições para a redefinição de uma nova política econômica e social no país, de tal forma que, as pressões sociais levaram o governo a ampliar o atendimento educacional, criando grupos escolares, ginásios e colégios; porém, a ampliação da demanda escolar e a necessidade de contratar mais professores, favoreceram o desenvolvimento de políticas clientelistas. Há relatos de que coronéis da República Velha usavam o aparelho estatal em favor de seus interesses, trocando empregos nas escolas por votos, prática esta, aperfeiçoada ao longo da história do país.

No Brasil consolidou-se uma ampla diversidade dos sistemas de ensino, a qual teve como marco legal fundador o Ato Adicional de 12 de agosto de 1834, que atribuiu às Províncias, a responsabilidade pela organização do ensino primário. A partir deste Ato Adicional, a formação de docentes para o ensino primário também foi delegada às Províncias, sendo promovida assim, a descentralização da educação pública (BONATO, 2010).

De acordo com Vicentini e Lugli (2009) o surgimento de instituições destinadas especificamente à formação docente data de meados do século XIX, pois desde os tempos coloniais até meados do Período Imperial não havia nenhuma preocupação com este aspecto, uma vez que, para lecionar era necessário, tão somente, receber um atestado de moralidade expedido pelo padre da paróquia e pelo juiz da paz da localidade; além disso, o docente deveria possuir conhecimentos acerca daquilo que ensinaria, os quais eram comprovados em concursos de nomeação, a partir de uma dissertação apresentada à banca de seleção nomeada pelo Diretor-Geral dos Estudos. Ademais, nesse período era comum a aprendizagem prática se realizar no sistema de professores adjuntos, no qual os futuros mestres aprendiam a

lecionar ao acompanharem um profissional em suas aulas, constituindo-se assim, numa formação eminentemente prática.

Ainda para Vicentini e Lugli (2009), um fator relevante para se compreender as configurações da profissão docente ao longo do século XX, foi a rápida expansão do ensino, causando a ampliação do número de vagas ofertadas na escola primária e secundária, principalmente nos grandes centros urbanos; este aumento foi decorrente de iniciativas governamentais e de reivindicações da população convencida de que a escolarização promoveria acesso a melhores empregos.

Assim, com o acelerado crescimento demográfico e a demanda da população por ensino público, a partir da década de 1940 houve uma significativa expansão do ensino, acompanhada de problemas administrativos, pois os órgãos públicos não acompanharam tal crescimento, os problemas mais comuns eram: atrasos nos pagamentos, dificuldades para a realização de concursos de ingresso e remoção, que levavam à perpetuação de soluções emergenciais para suprir a falta de docentes (VICENTINI e LUGLI, 2009).

Outro aspecto que contribuiu para a intensificação da contratação de professores temporários/substitutos, de acordo com Vicentini e Lugli (2009, p. 81) foi o processo de democratização do ensino no fim da década de 1960, quando os Ginásios, até então tidos como instituições de elite, foram obrigados a eliminar o exame de admissão, permitindo assim, a matrícula de todos os concluintes do primário; assim a ampliação do número de classes nas escolas demandou a contratação de mais docentes, "a partir desse momento, a dedicação aos alunos não podia mais ser a mesma e os critérios de contratação tornaram-se mais flexíveis, uma vez que os concursos demorados e rigorosos já não eram adequados em face do volume de candidatos e vagas a serem preenchidas". Assim, se o professor temporário já existia desde os primórdios do surgimento do sistema escolar brasileiro, com a democratização do ensino, tornou-se figura ainda mais recorrente na educação pública, devido à ausência de professores concursados na quantidade demandada.

A fim de mensurar a gravidade dos problemas advindos da rápida expansão do ensino público, Vicentini e Lugli (2009) recorrem aos relatos de Teixeira (1988) quando este afirma que em São Paulo entre 1968 e 1976, não foi realizado nenhum concurso sequer, visando a contratação de docentes para o nível secundário, assim tinha-se nesse período quatro categorias de docentes, segundo o tipo de contratação, a saber: o efetivo (concursado), o contratado (em caráter temporário, que poderia ou não ter feito processo seletivo), o professor estável (não concursado, mas com estabilidade no emprego a partir em 1967, devido recurso judiciário) e o celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT).

A referida situação não se diverge muito da ocorrida no Paraná nos anos 90, quando coexistiam também quatro formas de contratação de docentes para Educação Básica pública estadual: estatutários, celetistas, professores admitidos pela empresa Paranaeducação[18], além daqueles contratados por tempo determinado, a partir do Processo Seletivo Simplificado; esta situação perdurou até o fim da década de 1990. Porém com a extinção da empresa Paranaeducação e do vínculo celetista, a contratação precária não foi abolida, de tal forma que até hoje a situação permanece, existindo ainda dois tipos de vínculos empregatícios: efetivo e temporário. Desse modo, pode-se afirmar que o fenômeno – objeto desta dissertação – tem origens históricas, alterando-se suas condições e nomenclaturas, mas basicamente ambas as formas de contratação continuam inalteradas na educação pública desde o século XVIII.

Segundo Vicentini e Lugli (2009), essas 'contratações emergenciais' neste período [e ainda hoje!] causavam [e causam] a desprofissionalização da profissão, pois as condições de trabalho se degradaram significativamente, como agravante da situação, soma-se a deteriorização dos níveis salariais e o fato de que "boa parte desses docentes 'de emergência' não construía vínculos com as escolas nas quais eram chamados para trabalhar, gerando uma rotatividade docente acentuada, com óbvios prejuízos pedagógicos" (VICENTINI e LUGLI, 2009, p. 90). Ao ler essa passagem sem fazer uma prévia conceituação histórica, é possível atrelá-lo à situação atual dos professores temporários, tamanha à similaridade de condições que este tipo de vínculo representava e ainda representa. Os problemas advindos desse tipo de contratação ainda permanecem de forma muito semelhante, no que se refere à rotatividade de profissionais nas escolas.

De acordo com Bomfim (2008) nos anos 1960, mesmo com as restrições impostas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 4.021/1961, se contratava professores sem licenciatura, diante da alegação de insuficiência de docentes habilitados de forma compatível com a expansão das matrículas no nível secundário naquele momento histórico, assim concedia-se a 'título precário' uma autorização para que estudantes universitários ou graduandos sem licenciatura pudessem lecionar, recebendo para tanto, salários inferiores, situação esta que ainda hoje ocorre no Estado do Paraná, como se evidenciará a seguir.

Souza (1997, p. 134) afirma que no Brasil, o Estado "é o maior empregador da força de trabalho docente, decorrente da expansão quantitativa dos serviços educacionais públicos

[18] De acordo com Maroneze (2011), em 1997 foi criado o Serviço Social Autônomo denominado Paranaeducação, sendo que sua vinculação com a Secretaria de Educação do Estado do Paraná (SEED) foi estabelecida por um convênio de cooperação, possuindo autonomia para gerir os recursos públicos na área da educação. Tal iniciativa "constitui-se como um dos instrumentos adequados para viabilizar a reforma institucional e política, necessária aos projetos e programas liberais encampados pelo governo" (Ibidem, p. 161).

na década de 1970 e da constituição do sistema educacional comandada pelo Estado". Com a reforma educacional (Lei 5.692/71) realizada sob o governo dos militares, que ampliou o Ensino Fundamental de quatro para oito anos, pode-se inferir que houve uma significativa ampliação dos serviços educacionais, o que possivelmente causou a intensificação da contratação de professores temporários, devido ao aumento da demanda de escolarização.

Diante do exposto é possível depreender que embora o contratado com vínculo temporário tenha existido em diferentes momentos históricos, a opção pela contratação desse profissional possui determinações diferenciadas, que advém de inúmeros fatores, os quais necessitam ser problematizados, a fim de permitir um estudo mais aprofundado das origens e consequências de tal fenômeno para a classe trabalhadora.

Segundo Oliveira (2008, p. 09) "aprofundar o conhecimento sobre a questão docente é essencial para que se possa instruir políticas efetivas voltadas à valorização do magistério, de maneira que essas correspondam às expectativas desses profissionais ao mesmo tempo que contribuam na melhoria da educação pública". Embora a proposição de políticas públicas para este segmento não seja o intento desta dissertação, acreditamos que esta pesquisa pode trazer contribuições para estudos na área.

Convém esclarecer que não se pretende traçar um retrospecto histórico da categoria docente no país, dada a grande diversidade de situações existentes ao longo da constituição do magistério público brasileiro, procedeu-se, tão somente, uma caracterização geral do fenômeno em nível nacional, como condição para contextualizar especificamente o caso paranaense, pois de acordo com Vicentini e Lugli (2009), uma compreensão mais ampla acerca da história da categoria docente, assim como de suas condições de trabalho, é imprescindível para o debate quanto às possibilidades do magistério e seus significados na sociedade contemporânea.

2.1.1 Constituição história do magistério paranaense e a contratação temporária no Estado do Paraná

No Paraná, assim como em outros estados do país, o magistério público evoluiu em função da expansão da demanda escolar, e embora inicialmente, a profissão docente tenha sido ocupada por homens, aos poucos esse ramo passou a ser ocupado predominantemente por mulheres; tal deslocamento de gênero se processou a partir da passagem do século XIX

para o XX. As possíveis causas da feminização do magistério[19] paranaense foram: os baixos salários e a desvalorização do trabalho no campo educacional, o que teria obrigado os homens a procurarem ocupações mais rentáveis, ou seja, a precarização das condições do trabalho teria sido responsável por esse processo (VIANA, 2012).

Em alguns países europeus durante o período do capitalismo industrial, houve um enorme impulso para escolarização popular a partir de 1890, entretanto, no Brasil durante o período imperial (1822-1889) "as propostas para a criação de um sistema de ensino indicavam um descaso governamental pela educação popular, beneficiando um sistema de educação de elite, pelo atendimento quase exclusivo da demanda de ensino superior e secundário" (VIANA, 2012, p. 2302), de tal maneira que, no país a expansão da escolarização popular se comparada com a Europa, levou mais de um século para se concretizar. Da mesma forma, as propostas para organização da instrução pública no Paraná se limitaram ao discurso, o que pode ser comprovado "pelas dificuldades enfrentadas pela nova província emancipada de São Paulo em 1853" (Ibidem, p. 2303).

Pietrowski (2011) esclarece que o Paraná era a quinta comarca da província de São Paulo e recebeu sua autonomia em dezembro de 1853, sendo elevado à categoria de Província do Império; nesse período realizou-se um levantamento acerca da situação das escolas que estavam dentro do território paranaense e constatou-se que o sistema educacional público encontrava-se em situação precária.

O primeiro presidente da província, Zacarias Góes e Vasconcellos (1854 *apud* VIANA, 2011) denunciou a situação do sistema público educacional paranaense: faltava pessoal habilitado para o magistério, a densidade populacional era baixa, a pobreza levava ao trabalho infantil, era dada pouca importância à instrução, as escolas existentes eram mal administradas, os recursos financeiros eram escassos, os concursos não eram eficazes, imperando a 'politicagem' nas contratações, etc.

A situação da educação no Paraná era precária, fazendo

> com que os governos provinciais, posteriores à emancipação, tratassem de promulgar leis que regularizassem o sistema educacional paranaense, elevando, já em 1854, para vinte os distritos atendidos pela educação pública. Contudo, apesar do aparente interesse pelo crescimento da

[19] Acerca do processo de feminização da profissão docente, convém ressaltar que esta situação não é exclusiva do magistério paranaense, mas trata-se de um fenômeno nacional, como apontam estudos de Hypólito (*Trabalho docente e relações de gênero*), apresentado-se inclusive como um processo global sobre a categoria, conforme pesquisas de Apple (*Trabalho docente e textos: Economia políticas das relações de classe e de gênero em Educação;* e *Ensino e trabalho feminino? Uma análise comparativa da história e ideologia*). Para maiores informações, consultar as obras citadas e outras dos referidos autores que enfatizem as relações de gênero na docência.

> educação, as escolas da Província do Paraná, sofriam com a falta de professores preparados, o que se dava, devido à falta de uma instituição destinada a esta função, aos baixos salários oferecidos e à falta de motivação aos profissionais (PIETROWSKI, 2011, p.150-1).

No ano de 1857 foi instaurado o primeiro Regulamento da Instrução Pública do Paraná, que estabelecia normas para a organização das escolas primárias, além de especificar o perfil do professor para o ingresso no magistério público, contendo inclusive instruções para a realização dos concursos de professores (BONATO, 2010).

Oliveira, Vogt e Remmer (2008, p. 4776) afirmam que "no Paraná foi adotada a sistemática de concursos, com bancas escolhidas pelas Câmaras Municipais, que selecionava professores para lecionarem no ensino primário", conforme determinava a Lei geral da Educação de 24 de outubro de 1827, que exigia exames para a admissão de professores.

Wachowicz (1984, p. 246-7) cita as considerações do Inspetor Geral Joaquim Ignácio Silveira da Mota, em seu relatório de 31 de dezembro de 1857, acerca do primeiro concurso público para professores realizado na Província, "este é um trabalho de purificação da classe: escolham-se os professores pelas suas habilitações intelectuais e morais, e seja banido o espírito de patronato".

Assim, segundo Bonato (2010, p. 39) os docentes "teriam sua entrada na carreira do magistério de uma forma legítima [...]. Todavia, os documentos pertinentes a este período dão conta de que a indicação de pessoas influentes nas localidades continuou ocorrendo, pois havia interesses pessoais que levavam a estas atitudes", entretanto, a autora afirma ainda que, a falta de professores habilitados aos cargos impedia o desenvolvimento de uma seleção mais apurada, possibilitando o ingresso de pessoas inaptas para o exercício do magistério.

Wachowicz (1984, p. 245) afirma que as escolas eram criadas pela Assembleia Legislativa, já a nomeação ou contratação de professores cabia ao Poder Executivo, devendo, segundo o regulamento de 1857, atender a alguns critérios, incluindo uma prova de capacidade, "entretanto, não se encontravam pessoas em número suficiente, que se dispusessem a exercer o magistério, o que levava as próprias autoridades do ensino à desconsideração do regulamento".

Por isso, segundo Wachowicz (1984, p. 246) neste período "os professores eram em grande parte contratados provisoriamente, por indicação de pessoas influentes nas localidades". Assim, nas escolas havia professores definitivos, interinos e contratados, que realizavam o mesmo trabalho, mas recebiam salários diferentes. Para se ter ideia, os definitivos recebiam 800$000 ou 600$000 réis anuais, além de uma gratificação para aluguéis

das casas escolares; já os contratados recebiam apenas a gratificação, podendo cobrar os serviços dos seus alunos, desde que atendessem a um determinado contingente de pobres; e os interinos recebiam um ordenado de 260$00 réis e uma gratificação também menor (Idem).

De acordo com Pietrowski (2011) as escolas paranaenses sofriam com a falta de docentes preparados e com a escassa composição de seu quadro profissional. Visando solucionar tal situação, o governo propôs as seguintes medidas: necessidade de aprovação em concurso público, contratação de estrangeiros (que com permissão especial poderiam abrir estabelecimentos educacionais particulares) e admissão de alunos que se tornariam professores. Esta última alternativa foi regularizada por uma lei provincial em 1857, que tinha como intuito solucionar temporariamente a falta de professores, permitindo que alunos concluintes dos cursos de primeira ordem[20] que continuassem seus estudos, pudessem auxiliar e assumir salas até a possibilidade de se tornarem professores adjuntos.

O primeiro regulamento de ordem geral de Educação da Província do Paraná data de 08 de abril de 1857, o qual normatiza o sistema educacional paranaense do período. Acerca dos alunos-mestres, a lei determinava que:

> Art. 19 - Aos alunos, que forem aprovados, se expedirá um título, sem o qual não poderão ser admitidos à matrícula nas aulas superiores da Província, e nem pretender empregos provinciais na falta de outras provas de habilitação.
> Art. 20 - Os monitores, que forem aprovados em tais exames, e tiverem mostrado habilidades para ensinar poderão por designação do Inspetor-Geral, ser conservados na escola como alunos-mestres, não excedendo em toda a Província a vinte.
> [...]
> Art. 23 - Depois de exibirem, com a prática de um ano, provas de aptidão, certificadas pelo professor perante quem repetem, poderão tais alunos requerer ao Inspetor-Geral exame de qualificação para receberem a nomeação de professores adjuntos, caso tenham a idade de 16 anos [...] (MIGUEL, 2000, p. 22-3)

Assim, evidencia-se que neste período também poderiam lecionar monitores ou alunos-mestres, que ainda não haviam concluído seu processo de formação, tal como ocorre atualmente na Educação Básica da rede pública estadual, pois como se observará posteriormente, a legislação vigente permite que na falta de professores habilitados, graduandos lecionem em áreas afins à sua formação.

---

[20] De acordo com Oliveira, Vogt e Remmer (2008, p. 4777), o sistema paranaense inspirado no modelo holandês, recorria à utilização de "alunos-mestres para, depois, tornarem-se ajudantes. Completava a formação prática, os estudos na escola primária de 2ª ordem, que contava com disciplinas mais aprofundadas e específicas que aquelas de 1ª ordem, também da escola primária".

Viana (2012) ressalta que nos Relatórios dos Presidentes da Província, o despreparo dos professores era queixa recorrente, para solucionar esta problemática, a Escola Normal foi reconhecida como instituição capaz de capacitar o professor para o exercício da profissão, pela Lei nº 238 sancionada pelo Presidente Affonso de Carvalho, em 19 de abril de 1870. De acordo com a citada autora, devido à necessidade de que os profissionais do magistério paranaense tivessem melhor formação, começou-se a fomentar a necessidade da criação de uma Escola Normal na Província, a qual foi criada no ano de 1876 e embora tenha sido formulada para atender ambos os sexos, até o ano de 1890 atendeu somente homens.

Wachowicz (1984) esclarece que em 1876, ano da criação da Escola Normal, articulou-se um novo regulamento da instrução pública, com ênfase no problema docente; no ano seguinte, o presidente da Província mandou suspender os concursos, enquanto não houvesse normalistas preparados; até isso ocorrer, as vagas seriam supridas por contrato interino.

Acerca da formação docente, segundo o Relatório do presidente José Cesário de Miranda Ribeiro (1888, p. 34 *apud* WACHOWICZ, 1984, p. 275) "a regeneração do professorado somente se conseguirá pela eliminação do professor de comissão ou contratado, para dar lugar ao normalista". Assim, evidencia-se que a contratação de temporários era entendida como um problema pela administração pública, que deveria ser sanado, mediante a nomeação de efetivos com formação adequada.

Wachowicz (1984, p. 280) esclarece que "a lei vedava a nomeação em caráter efetivo sem a exibição do título que comprovasse a habilitação do candidato em exame [...]. Enquanto isso, muitos professores eram contratados, em caráter provisório, sem exigência alguma", entretanto, o regulamento previa que os professores contratados fossem submetidos a exames, mas decorrido um ano de exercício, a maioria dos docentes não se sujeitavam ao exame, despedindo-se imediatamente quando isto lhes era exigido.

Ainda de acordo com Wachowicz (1984, p. 277), naquele período "os professores estavam classificados em efetivos e provisórios. Pelo regulamento, somente poderiam ser nomeados efetivos, os que tivessem o curso na escola normal ou os que tivessem habilitação na forma da lei, ou seja, mediante exame". Para se ter uma ideia de como era difícil manter o quadro de professores na quantidade necessária, das 222 cadeiras de instrução primária existentes em 1897, apenas 13 eram regidas por normalistas, sendo assim, enquanto o número de habilitados não era suficiente, se recorreria ao professor interino. Dessa forma, constata-se que os professores temporários fizeram parte da constituição histórica do magistério paranaense.

O Paraná conviveu, no início do século XX, constantemente com a falta de professores habilitados, de tal forma que em 1920, o inspetor geral do ensino considerava que somente uma Escola Normal no Estado, em Curitiba, não seria suficiente para atender à demanda e determinou a criação de outras duas: em Ponta Grossa e Paranaguá (WACHOWICZ, 1984).

Já no ano de 1964, sob a vigência do regime militar, o sistema educacional paranaense foi reorganizado com a Lei nº 4.978 de 05/12/64, que em seu artigo nº 116 determinava que somente professores registrados no órgão competente da Secretaria de Educação e Cultura poderiam reger classes de ensino primário, entretanto admitia-se, em regime de substituição ou temporariamente, a contratação de alunos do último ano dos Institutos de Educação e Escolas Normais; o artigo nº 118 definia que o cargo efetivo de professor primário do serviço público estadual, só seria preenchido mediante aprovação em concurso público, ressaltando entretanto, no parágrafo 1º do citado artigo, que na ausência de aprovados no concurso, podia-se recorrer a nomeação interina pelo prazo de dois anos (BONATO, 2010).

Diante do exposto, evidencia-se que embora a legislação educacional sempre tenha primado pelo ingresso de docentes na educação pública, mediante a aprovação em concurso, Bonato (2010, p. 74) atenta para o fato de que "observa-se que, a exemplo do que sempre ocorreu na educação brasileira e paranaense, são criados subterfúgios para atender às lacunas que o Estado acaba por criar quando não consegue atender às necessidades da educação". Assim, diante da ausência de professores concursados, adentram ao magistério público, os temporários, muitas vezes sem formação necessária.

Bonato (2010) ao abordar a situação do professor temporário da rede pública estadual paranaense na atualidade, esclarece que este profissional é selecionado pelo Processo Seletivo Simplificado (PSS), tendo acesso ao quadro do magistério apenas comprovando sua habilitação profissional, sem passar por qualquer avaliação escrita.

> Este professor não é avaliado formalmente e apesar da prescrição de que pode atuar nestas condições por apenas dois anos, acaba atuando no magistério por anos e anos, criando vínculo com o Estado que lhe garante pontuação nos concursos públicos [...]. Esta condição expõe que apesar dos muitos progressos, algumas situações continuam iguais àquelas de séculos passados. Pode-se dizer que numa roupagem diferente, mas essencialmente similar (BONATO, 2010, p. 74).

Diante do exposto, podemos perceber que, se em período anterior, a presença do docente contratado com vínculo temporário se justificava pela falta de profissionais

qualificados ou de aprovados em concurso público, atualmente o fenômeno possui determinações diferentes. É comum, como será possível observar na pesquisa de campo, que aprovados em concurso público permaneçam anos como temporários; assim, o problema não está na ausência de professores habilitados, tanto em termos de qualificação como de aprovação em concurso, mas sim, na priorização da contratação de professores com vínculo transitório. Uma das possíveis causas para a insistência do Estado em admitir profissionais não concursados, podemos inferir que reside na tendência neoliberal de redução de despesas da máquina estatal, visto que um docente efetivo geraria maiores encargos futuros, se comparado com um temporário.

> Os professores com contrato temporário [...] reduzem os, chamados, encargos trabalhistas para o empregador que não se responsabiliza pelo fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), aviso prévio (pois, o contrato de trabalho já determina o fim do trabalho), contribuição previdenciária [...]. Ainda mais que, de um modo geral, o valor da remuneração do trabalho, pago aos professores, não leva em conta as titulações acadêmicas, nivelando por baixo, tudo com amparo legal (SILVA, 2005, p. 53).

Segundo Augusto (2004, p. 30) a redução dos gastos com pessoal da área pública e uma administração mais racional "são vistos como necessários, em função da crise fiscal do Estado, para o ajuste às novas atribuições e viabilização da reforma administrativa". Dessa forma, o corte de gastos no setor público, característico das políticas do Estado Mínimo, concernentes à reestruturação produtiva em nível mundial, seria uma das causas que justificam a priorização da contratação de temporários, devido à redução dos encargos trabalhistas, e consequente, economia nos cofres públicos.

Ao realizar uma busca no Banco de Teses da Capes, utilizando as palavras-chave "*professor/docente temporário*", não foi encontrada uma única dissertação/tese acerca desta temática no período de 1987 a 2001. Somente a partir de 2002 começam a surgir pesquisas envolvendo essa problemática, totalizando menos de uma dezena de trabalhos até o ano de 2011. Apesar da pequena quantidade numérica de pesquisas encontradas neste segmento, é possível inferir que nos últimos anos, como consequência das tendências de flexibilização dos contratos trabalhistas no contexto mundial, vem se intensificando as contratações com vínculo temporário também no âmbito do magistério público, o que vem exigindo estudos na área.

2.2 A LEGISLAÇÃO QUE AMPARA A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA EM ÂMBITOS FEDERAL E ESTADUAL

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 determina em seu artigo 37, inciso II, que "a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos", entretanto na sequência, o inciso IX prevê que "a lei estabelecerá os casos de *contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público*" [sem grifos no original]. Dessa forma, evidencia-se que a admissão temporária na esfera pública, encontra respaldo legal, desde que se trate de contratação para o atendimento de situações atípicas.

Ademais o artigo 206 da referida Constituição Federal, determina que o ensino no país seja ministrado com base no princípio da "valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso *exclusivamente* por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas" (parágrafo V - sem grifos no original). O que corrobora para evidenciar que a admissão temporária, constitui-se numa forma excepcional de contratação para o ingresso no magistério público.

No âmbito federal, a contratação de pessoal temporário a que faz alusão o art. 37, inciso IX da Constituição Federal, foi regulamentada pela Lei nº 8.745 de 09 de dezembro de 1993, a qual estabelece em seu artigo 1º que "para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei".

De acordo com o artigo 2º da citada lei, as situações que configuram necessidade temporária de excepcional interesse público são (sem grifos no original):

> I - assistência a situações de calamidade pública;
> II - assistência a emergências em saúde pública;
> III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística [...];
> IV - *admissão de professor substituto* e professor visitante;
> V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro;
> [...]
> §1º A contratação de professor substituto de que trata o inciso IV do caput poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de:
> I - vacância no cargo;
> II - afastamentos ou licença, na forma do regulamento
> [...].

O artigo 3º da referida lei determina que "o recrutamento do pessoal a ser contratado [...] será feito mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação [...] prescindindo de concurso público", salvo em casos de calamidade pública.

Diante do exposto, evidencia-se que, de acordo com o artigo 2º, inciso IV, a contratação de professores substitutos possui respaldo legal para suprir cargos vagos, afastamentos ou licenças, desde que o candidato tenha se submetido a processo seletivo simplificado.

Santos (1998) afirma que considerando a autonomia político-administrativa dos entes federados, os assuntos relativos ao funcionalismo público, salvo exceções previstas na própria Constituição Federal, são de competência de cada entidade política. Assim, a lei que regulamenta a contratação de temporários, a que se refere o inciso IX, do artigo 37º da Constituição Federal, é de responsabilidade de cada entidade política (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), de forma que "o ente político, ao editar a referida lei, estará por intermédio dela disciplinando, de modo exclusivo, os casos de contratação por tempo determinado. Logo, não terá necessidade de socorrer-se do regime da CLT" (Ibidem, p. 84)

No Paraná, a contratação temporária está prevista na própria Constituição Estadual, que seguindo os moldes da federativa, prevê em seu artigo 27º, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público exige aprovação prévia em concurso público, todavia, o inciso IX do mesmo artigo, determina que uma Lei Complementar regulamente os casos de contratação interina, para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, normatizando ainda que haja testes seletivos, ressalvados os casos de calamidade pública e que a duração do contrato tenha prazo máximo de dois anos.

A legislação especial, que regulamenta a contratação de temporários atualmente no Estado do Paraná é a Lei Complementar nº 108 de 18 de maio de 2005 (tendo alguns de seus dispositivos alterados pela Lei Complementar nº 121 de 29 de agosto de 2007) e o Decreto nº 4.512 de 01 de abril de 2009.

A Lei Complementar nº 108 prevê que as contratações realizadas a fim de atender à necessidade temporária de excepcional interesse público ocorrerão sob a forma de contrato em regime especial, a fim de (inciso VI, art. 2º - sem grifos no original) "*atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino* e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior"; este item legitima a contratação dos professores interinos nas escolas estaduais de Educação Básica do Paraná.

É muito ilustrativo ressaltar o artigo nº 2, parágrafo 2º, inciso XII, da Lei Complementar nº 108, o qual determina que "a contratação decorrente de vacância ou

insuficiência de cargos, será realizada pelo prazo suficiente à criação ou ampliação de cargos, realização do respectivo concurso público e desde que *inexistente concurso público em vigência para os respectivos cargos*", ou seja, a contratação temporária é legítima, desde que não existam aprovados em concurso para a nomeação imediata no cargo, todavia, como se demonstrará na pesquisa de campo, há profissionais que continuam com vínculo temporário por anos, mesmo tendo sido aprovados em concurso.

O artigo 4º da referida Lei Complementar estabelece que o recrutamento de pessoal deverá ser feito mediante Processo Seletivo Simplificado, sujeito a ampla divulgação, no qual se publicizará: a motivação da necessidade das contratações, o estabelecimento de critérios objetivos de julgamento e avaliação e a vinculação às regras do edital, bem como à classificação final dos candidatos.

Acerca do prazo de duração do contrato, a referida Lei normatiza que seja de doze meses, podendo ser prorrogado por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de dois anos. Entretanto, conforme consta no próximo capítulo, há casos de profissionais que permaneceram por mais de uma década como temporários, tendo seus contratos encerrados a cada dois anos e iniciando um novo contrato após esse prazo, o que demonstra que a legislação vem sendo burlada no Estado.

O artigo 10º, inciso I da citada Lei, prevê ainda que os contratados em regime especial gozem dos mesmos direitos que os efetivos, os quais são estabelecidos no artigo 34 da Constituição Estadual, sendo assim, os temporários teriam direito aos seguintes benefícios, exceto o previsto nos incisos XVII, XIX e XX:

> **I -** vencimentos ou proventos não inferiores ao salário mínimo;
> **II -** irredutibilidade do subsídio e dos vencimentos dos ocupantes de cargo e emprego público, ressalvado o que dispõe o artigo 37, XV, da Constituição Federal;
> **III -** garantia de vencimento nunca inferior ao salário mínimo para os que percebem remuneração variável;
> **IV -** décimo terceiro vencimento com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
> **V -** remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
> **VI -** salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
> **VII -** duração da jornada normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta horas semanais, facultada a compensação de horário e redução de jornada, nos termos da lei;
> **VIII -** repouso semanal remunerado;
> **IX -** remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

> **X -** gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que a remuneração normal, vedada a transformação do período de férias em tempo de serviço;
> **XI -** licença à gestante, sem prejuízo do cargo ou emprego e dos vencimentos ou subsídios, com a duração de cento e vinte dias;
> **XII -** licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
> **XIII -** proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
> **XIV -** redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
> **XV -** adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
> **XVI -** proibição de diferença de vencimentos, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
> **XVII -** adicionais por tempo de serviço, na forma que a lei estabelecer [EXCETO];
> **XVIII -** assistência e previdência sociais, extensivas aos dependentes e ao cônjuge;
> **XIX -** gratificação pelo exercício de função de chefia e assessoramento [EXCETO];
> **XX -** promoção, observando-se rigorosamente os critérios de antigüidade e merecimento [EXCETO].

Diante do exposto, pode-se evidenciar que ao temporário é garantido praticamente os mesmos direitos de outros trabalhadores que possuem vínculo empregatício, independente de seu setor produtivo, não se tratam de regalias, são conquistas históricas, constantes na própria legislação da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), tais como: férias, décimo terceiro, licença paternidade e maternidade, insalubridade, adicional noturno, etc. Entretanto, os docentes temporários não têm acesso a elementos inerentes ao magistério público, como: plano de carreira, adicionais por tempo de serviço (inciso XVII), gratificação por cargos (inciso XVIII) e nem promoção promoções (inciso XX); assim, como não possuem estabilidade profissional, dado o caráter excepcional de sua contratação.

Para Santos (1998, p. 83) os planos de carreira, a que se refere o artigo 39 da Constituição Federal, são destinados apenas aos estatutários, pois "soa ilógico e despropositado falar em carreira para servidores com vinculação transitória perante o órgão público a que servem". Assim, evidencia-se que os contratados em regime temporário não têm acesso a progressão de carreira, recebendo um salário-base, independente de titulações e/ou tempo de serviço.

Nesse sentido, Souza (2011) esclarece que os professores contratados por tempo determinado pela Administração Pública, para o atendimento de necessidades de excepcional interesse público, possuem as mesmas obrigações que os professores efetivos, todavia, não gozam dos mesmos direitos historicamente associados. Para o autor, o enorme contingente de

professores temporários, "é incompatível com a profissionalização da carreira docente, além de descaracterizar a referida necessidade transitória de excepcional interesse público" (Ibidem, p. 22).

O Decreto nº 4512 de 01 de junho de 2009, disciplina e uniformiza o procedimento a ser utilizado na contratação de pessoal sob regime especial (CRES) pelos órgãos da administração direta e autárquica do Poder Executivo Estadual, tendo por sua vez, um cunho mais administrativo e menos normativo, se comparado à Lei Complementar nº 108/05. O referido Decreto determina, em seu artigo 5º, os procedimentos e critérios do Processo Seletivo Simplificado que constarão em Edital específico, o qual deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado.

O Edital nº 90/2011-DG/SEED que regulamentou o Processo Seletivo para contratação de professores substitutos para atuarem na rede pública estadual no ano de 2012 – assim como o Edital nº 117/2010-DG/SEED que regeu o processo de 2011 – afirma que este foi tornado público, em decorrência da necessidade de suprir as vagas nos estabelecimentos de ensino da rede estadual com professores regentes, em caráter excepcional e temporário, devido à urgência em contratar profissionais, visando compor um Banco de Reserva para futuras contratações, a fim de assegurar as substituições emergenciais, enquanto estariam sendo adotadas as providências para chamamento dos candidatos aprovados no último Concurso Público (o qual ocorreu em 2007). Ademais, as aulas somente seriam disponibilizadas aos temporários, depois de esgotadas as demais formas de suprimento com professores efetivos da rede.

Convém mencionar que o Edital nº 156/2012-GS/SEED, que regulamentou a admissão em regime especial de novos contratados no ano de 2013, seguiu os mesmos moldes dos editais anteriores, entretanto determina que a duração do contrato seja de 6 (seis) meses, período equivalente a um semestre letivo, diferentemente dos editais de 2010 e 2011, os quais normatizavam que a duração dos contratos seria de um ano, assim sendo, com um contrato vigente por um período ainda menor, a situação profissional do professor temporário apresenta-se mais duvidosa do que já era, assim intensifica-se cada vez mais a instabilidade do seu vínculo com o Estado.

Os Editais nºs 90/2011 e 156/2012 estabelecem que o Processo Seletivo Simplificado consiste em análise de títulos de escolaridade, aperfeiçoamento profissional e tempo de serviço; convém ressaltar, todavia, que tais aspectos influenciam tão somente na classificação do candidato, mas não na sua remuneração, após a contratação.

Os referidos editais preveem que a remuneração, conforme estabelece o Decreto nº 2.947/2004, equivale ao valor inicial da Tabela de Vencimentos e Remuneração do Quadro Próprio do Magistério (QPM), ou seja, independente da titulação ou do tempo de serviço, o professor temporário sempre receberá o equivalente a um efetivo em início de carreira.

A pesquisa de Souza (2011) evidencia que em termos salariais, um docente temporário e um estatutário recém-nomeado recebem praticamente os mesmos vencimentos, entretanto, o que gera diferenças salariais são as gratificações e as progressões não acessíveis aos temporários, pois "pelo fato de não ser um funcionário público efetivo, o professor temporário não tem direito à promoção e à progressão na carreira, o que elevaria seu salário; assim como também não recebe boa parte das gratificações concedidas aos professores efetivos" (Ibidem, p. 176).

Os citados editais determinam também que as inscrições sejam realizadas exclusivamente via internet, sem cobrança de taxa, ademais a entrega da documentação é realizada posteriormente, no ato da convocação. Em anos anteriores, solicitava-se o envio da documentação via Correios, para somente após a análise da mesma, ocorrer a emissão da listagem classificatória; todavia, nos três últimos anos determinou-se, para dinamizar o processo, que a comprovação dos dados seja realizada somente quando o candidato estiver prestes a assumir a função. Essa situação foi criticada por alguns professores entrevistados, como consta no próximo capítulo, devido ao fato de que a classificação poderia não corresponder de fato à realidade, pois poderia ocorrer situações de preenchimento equivocado ou o uso de má-fé por parte de alguns candidatos. Os Editais explicitam ainda que, eventuais erros no preenchimento da inscrição e dos formulários são de inteira responsabilidade do candidato.

Dentre os requisitos para inscrição, destacam-se: ser brasileiro, ter no mínimo 18 e no máximo 69 anos de idade, possuir escolaridade compatível com o cargo, no caso de acadêmico, faz-se necessário estar matriculado no ensino superior e ter cursado ao menos um semestre, além de possuir 120 (cento e vinte) horas cursadas na disciplina da inscrição, assim sendo, é permitido que graduandos façam inscrição no Processo Seletivo Simplificado, e na falta de professor habilitado, estes podem lecionar para as séries Finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio – situação que já ocorria no Estado quando os alunos-mestres, a partir da Lei de 1857, obtiveram legitimidade para lecionar.

De acordo com o Edital nº 156/2012-GS/SEED – Anexo III (Etapa 01 - Educação Básica), a escolaridade exigida, bem como sua pontuação na classificação, para atuação como

professor substituto nas disciplinas da Educação Básica do Estado do Paraná, são respectivamente:

QUADRO 1: TÍTULOS E PONTUAÇÃO PARA CLASSIFICAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO 2013

TÍTULOS	**PONTOS**
a) Licenciatura Plena ou formação pedagógica específica na disciplina da inscrição;	75
b) Licenciatura Curta específica na disciplina da inscrição	70
c) Bacharelado específico na disciplina da inscrição	50
d) Acadêmico de curso de licenciatura específico com carga horária mínima cursada de 120 horas na disciplina da inscrição	5 pontos por semestre cursado e concluído
e) Licenciatura Plena em outra área, com 120 horas na disciplina da inscrição	20
f) Licenciatura Curta em outra área, com 120 horas na disciplina da inscrição	15
g) Curso superior (bacharelado ou superior em tecnologia) em outra área com 120 horas na disciplina da inscrição	10
h) Acadêmico de outras áreas com 120 horas na disciplina da inscrição	1 por semestre concluído

FONTE: Edital nº 156/2012 – GS/SEED – Anexo III (Etapa 1 - Educação Básica).

Diante do exposto, evidencia-se que é lícita a contratação de bacharéis e de acadêmicos, desde que sua carga horária na disciplina da inscrição contemple 120 horas, independentemente de possuírem ou não formação pedagógica. É possível inferir que esta heterogeneidade de formações, bem como de vínculos com o Estado, fragmentam e enfraquecem o poder de organização e reivindicação da classe, além disso, a falta de embasamento pedagógico evidentemente traz implicações para a prática deste profissional, que se depara com situações para as quais não possui respaldo teórico.

De acordo com Bomfim (2008, p. 97) diferentemente de outras áreas, para as quais não se cogita a hipótese de permitir a atuação de profissionais sem formação ou de proceder uma formação aligeirada, no campo do trabalho docente, as medidas de emergência configuram-se numa tradição política, "improvisando professores, reduzindo-lhe o tempo de formação ou, ainda, estimulando a formação de docentes capazes de atuar em várias direções".

Acerca das contratações, os referidos editais afirmam que os Núcleos Regionais de Educação (NRE) convocariam os candidatos de acordo com suas necessidades, respeitando a ordem de classificação, para apresentação da documentação, conforme cronograma dos NRE

para cada disciplina. Segundo os editais, é de inteira responsabilidade do candidato acompanhar as publicações dos atos referentes ao Processo Seletivo Simplificado, dessa forma, os inscritos necessitam acessar diariamente o *site* do Núcleo da sua área de inscrição, para verificar a publicação de editais de chamamento que o contemplem, entretanto, não há especificações precisas acerca das datas para divulgação destes editais, o que gera incerteza e ansiedade por parte do inscrito, enquanto aguarda sua convocação, que pode ocorrer em qualquer momento do ano letivo, a partir da necessidade evidenciada pelos Núcleos.

Convém ressaltar, entretanto, que de acordo com Santos (1998, p. 110) para justificar a contratação por tempo determinado, prevista no inciso IX, do artigo 37 da Constituição, "primeiro: há de surgir um fato fora do comum; segundo: esse fato, justamente por ser anormal, deverá subsistir por certo período de tempo; terceiro: caso não dê atendimento a esse fato, o interesse da coletividade será prejudicado". Todavia, o autor enfatiza que "*não poderá haver contratação de pessoal para atividades normais e permanentes da Administração Pública, pois o art. 37, IX, da Constituição exige concurso para tais atividades*" (idem - sem grifos no original).

Segundo informações oficiais disponíveis no *site* da Secretaria de Educação do Paraná[21], no mês de novembro de 2012 havia 75.021 professores (incluindo pedagogos) contratados na rede pública estadual, dos quais, 51.699 professores, ou seja, 69% eram concursados; e os 23.322 profissionais restantes, ou seja, 31% possuíam vínculo temporário.

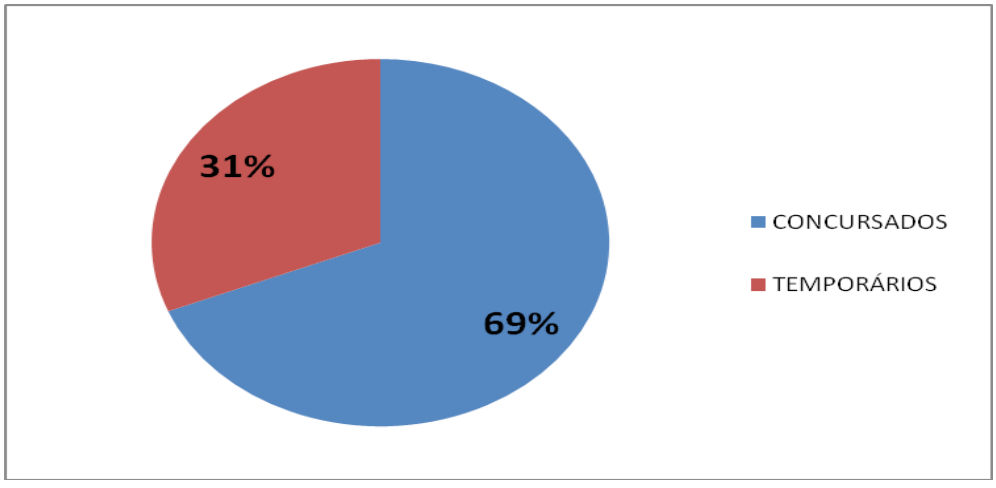


GRÁFICO 1 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS VÍNCULOS EM NOVEMBRO/2012 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

[21] Informação disponível em < http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralprofpesvinc.jsp?mes=11&ano=2012> Acesso em 07 jan. 2012.

Esta amplitude numérica, que pode ser observada no GRÁFICO 1, evidencia que quase um terço dos profissionais da rede pública paranaense não possuíam contratos estáveis, o que nos leva a questionar se a Constituição vem sendo cumprida, pois este percentual não corresponde a uma situação excepcional, mas trata-se de uma contingente expressivo, em decorrência da priorização da contratação temporária por diversos mandatos governamentais consecutivos, como podemos observar em algumas pesquisas desenvolvidas a este respeito, a seguir expostas. Assim, é possível inferir que a contratação em regime especial tornou-se uma situação constante no quadro do magistério público paranaense.

> Aquilo que era para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público torna-se regra, prática absolutamente normal por parte do Estado. Ao tornar-se normal não há porque implementar ações coletivas para mobilização, discussão, questionamento e embates em relação ao quadro que está instalado e que vem se consolidando ano a ano [...]. É certo que essa forma de contrato apresenta-se como opção interessante ao contratante, no caso o Estado, já que sem aumentar o número de servidores públicos efetivos mantém em funcionamento a instituição pública. Isto diz respeito ao estabelecimento do propalado Estado Mínimo brasileiro (VIEIRA e MACIEL, 2011, p. 160).

Rigolin (1989, p. 03) evidencia que a escassez de estatutários na Administração Pública não se configura num fato recente, trata-se, pois, de uma situação existente há longa data. Embora o autor não apresente dados precisos acerca dessa problemática, pontua a existência desse fenômeno no setor público, antes da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Como foi possível perceber, dentre os servidores admitidos pela administração pública, há efetivos e contratados por prazo determinado para suprir necessidades temporárias de excepcional interesse público, Pereira (1998b, p. 44) expõe o fato de que, as leis que regulamentam essa forma de contratação, são "lamentavelmente utilizadas em alguns casos para burlar a existência do concurso público obrigatório", o que possibilita ao Estado eximir-se dos encargos advindos do regime estatutário, mais onerosos aos seus cofres, se comparado com outras formas de contratação.

Acerca da contratação temporária regulamentada pelo art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, Rigolin (1989, p. 89) afirma que o regime administrativo 'especial', trata-se,

> de contratações de pessoal que nada têm com a CLT, nem com o regime estatutário propriamente [...]. Estamos diante, é fácil perceber, de autênticos *contratos administrativos de pessoal*, regidos por leis administrativas locais,

> e submetidos, portanto, ao disciplinamento e aos princípios próprios do direito público, inatingíveis quer pela lei trabalhista, quer pela lei civil, quer pela lei previdenciária nacional comum (porque ademais, entre outras previsões, estão disciplinadas, nas 'leis especiais', as questões e os direitos previdenciários dos servidores abrangidos (RIGOLIN, 1989, p. 90 – grifos no original).

Tal afirmação evidencia o caráter precário da contratação dos professores temporários da rede pública estadual do Paraná, os quais têm seus direitos regulamentados em leis especiais, e embora integrem o quadro de servidores públicos do Estado, assim como os estatutários, são regidos por leis próprias, não gozando dos mesmos direitos que os concursados, entretanto, ambos desempenham funções idênticas ou similares.

Sobre esta situação Rigolin (1989, p. 119) é categórico ao afirmar que "qualquer servidor público presta o mesmo, idêntico tipo de serviço para a Administração", entretanto, o poder público acaba por "tratar desigualmente seres iguais, e iguais porque, para o poder público prestavam serviço rigorosamente igual, às vezes em convivência nas mesmas repartições, nas mesmas alas, lado a lado".

Pereira *et al* (2004, p. 02) acredita que há, basicamente, dois motivos que legitimam a contratação sem realização de concurso público,

> o primeiro é a urgência, que devidamente justificada, possui o intuito de se evitar o concurso – um procedimento mais longo, demorado e seleto. O outro quesito é de ordem econômica: como se sabe, os contratados recebem salários inferiores que os concursados (embora possam ser aproximados), além de não onerarem os cofres públicos em relação a certos encargos, até por que não possuem as mesmas garantias que os efetivos, como por exemplo, a de aposentadoria.

Outro aspecto crucial nesta discussão vincula-se à estabilidade profissional, pois esta pode ser apontada como uma das principais diferenças existentes entre o trabalhador da iniciativa privada e o funcionário público.

De acordo com Rigolin (1989) a estabilidade se vincula à expectativa de permanência e continuidade na função, que em geral apenas o setor público garante. Para este autor "estabilidade só pode existir para o servidor que ocupe posto permanente de trabalho: cargo efetivo (estatutário) ou emprego permanente (CLT); em função temporária, em cargo em comissão ou em emprego de confiança, não pode existir estabilidade" (Ibidem, p. 138); o que evidencia a não continuidade do trabalho prestado pelo professor temporário na comunidade escolar, na qual se insere provisoriamente, uma vez que este profissional tem seu contrato encerrado periodicamente.

De fato, conforme aponta Santos (1998, p. 16), "a Administração Pública não consegue, habitualmente, apenas com o pessoal do quadro permanente atingir todos os objetivos programados. No mais das vezes irá necessitar da colaboração de servidores temporários", frente a licenças, afastamentos, aposentarias, entre outras situações atípicas, entretanto, a gravidade da situação ocorre quando, mesmo havendo profissionais habilitados, recorre-se à contratação temporária, em detrimento da nomeação dos concursados, conforme será possível constatar na pesquisa de campo realizada, exposta no terceiro capítulo deste estudo.

2.3 A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE E A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA NO SETOR PÚBLICO EDUCACIONAL

No artigo "*Repercussões da acumulação flexível no campo educacional*", Vieira e Maciel (2011) analisam o fenômeno da docência temporária no ensino superior público brasileiro e embora tratem especificamente desse nível de ensino, abordam elementos que podem ser diretamente relacionados ao fenômeno estudado nesta pesquisa: o professor temporário da Educação Básica da rede pública estadual paranaense, por tratarem de elementos comuns ao sistema educacional como um todo.

O citado artigo analisa a relação existente entre reestruturação produtiva, flexibilização dos contratos de trabalho e a precarização das condições de trabalho docente, buscando evidenciar que a vinculação temporária desse profissional é acionada num processo mais amplo de flexibilização dos vínculos empregatícios, as autoras concluem que "a precarização das condições de trabalho do professor, em especial do professor temporário, e, por conseguinte, de sua própria atividade, segue a mesma direção das tendências que têm caracterizado o mundo do trabalho, logo revela o que se passa no conjunto social" (Ibidem, 2011, p. 156).

Miranda (2006, p. 44) afirma que diante das formas flexibilizadas de contratação da força de trabalho, característica da acumulação flexível, houve uma "ampliação da base docente sob a forma de crescente precarização", ou seja, nos últimos anos, evidencia-se um aumento das formas precarizadas de contratação, inclusive no âmbito público, caracterizado, sobretudo, pela estabilidade dos profissionais.

Ao discutir sobre a natureza do fazer pedagógico, Severino (1994, p. 89) afirma que o trabalho dos professores se realiza sob a mesma formação socioeconômica que atinge todas as demais atividades humanas, assim sendo, "embora tenha especificidade, o trabalho

intelectual/cultural dos educadores sofre determinações impostas pelo modo de produção, pela formação social e ideologia da sociedade capitalista moderna".

Dessa forma, podemos afirmar que atualmente as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, têm representado uma ameaça constante de precarização das relações de trabalho nos mais diversos setores econômicos, inclusive no setor público educacional, devido às recorrentes tentativas de flexibilização e até mesmo de desregulamentação das leis trabalhistas.

De acordo com Oliveira (2008) o trabalho precário se caracteriza pela flexibilização das regras de contratação, menores salários, menor estabilidade, informalidade nas relações de trabalho, menos direitos sociais, etc. A flexibilização das relações trabalhistas no mundo do trabalho, no caso do magistério "aparecem sob a forma de contratos temporários de trabalho que não asseguram os mesmos direitos e garantias dos trabalhadores efetivos" (Ibidem, p. 49).

Na década de 1990, ainda segundo Oliveira (2008), os trabalhadores em educação não só do Brasil, mas da América Latina, viram-se submetidos a políticas de arrocho salarial, o que gerou grandes perdas econômicas para a categoria, decorrentes, sobretudo, das medidas de flexibilização da legislação do direito trabalhista, que permitiram uma maior diversificação salarial, de tal forma que "o aumento de professores contratados temporariamente, em condições precárias no setor público, é o exemplo mais significativo" (Ibidem, p. 65-6).

De acordo com Miranda (2006, p. 44) "a fragmentação da categoria docente começa pelas diferentes formas de contratos de trabalho em exercício numa mesma escola ou rede educacional", o que, para a autora, representa o sucateamento das condições objetivas de trabalho.

Conforme prevê o artigo 37º, inciso II, da Constituição Federal, o ingresso na esfera pública deveria dar-se exclusivamente através de concurso público, para Souza (2011, p. 86), esta é

> uma condição essencial para a seleção dos profissionais mais qualificados. No entanto, a própria Constituição excepcionou essa regra quando se tratar de contratação, por prazo certo, de acordo com necessidade de excepcional interesse público (inciso IX); além do fato de a regulamentação do dispositivo constitucional não estar limitada ao ente federal, o que permite aos entes federados dispor sobre a contratação de seus funcionários temporários de acordo com suas características próprias; o que, em tese, pode possibilitar um meio de se afastar o concurso público como meio regulador do ingresso no serviço público.

Em conformidade com Oliveira (2008), ao longo da história da profissionalização docente, o concurso para o ingresso na rede pública vem sofrendo práticas bastante

controversas e distintas. A acelerada expansão do ensino não foi acompanhada pelo aumento de concursos para os professores, de tal forma que hoje, além do ingresso na carreira docente mediante concurso público, existem outras modalidades de contrato, nesse sentido, atuar na escola pública atualmente pode significar um emprego de curta ou média duração, apenas para suprir deficiências da rede.

Para Rebelo (2010) a deterioração das condições de trabalho e de remuneração docente está diretamente vinculada ao processo de expansão do ensino de primeiro grau, de tal forma que, o corpo escolar docente acabou por arcar com os ônus dessa expansão, o que causou o rebaixamento de seus salários, a ampliação da sua jornada de trabalho e o aumento dos contratos precários, diante da redução de concursos.

De acordo com uma pesquisa realizada em 2002 pela UNESCO (2004) acerca do perfil do docente brasileiro, constatou-se que mais da metade dos professores do país, que atuam na rede pública, são concursados (66,1%), entretanto, há ainda 9,2% de professores efetivos sem concurso, outros 5,7% são contratados em regime CLT e 19,1% possuem contrato temporário.

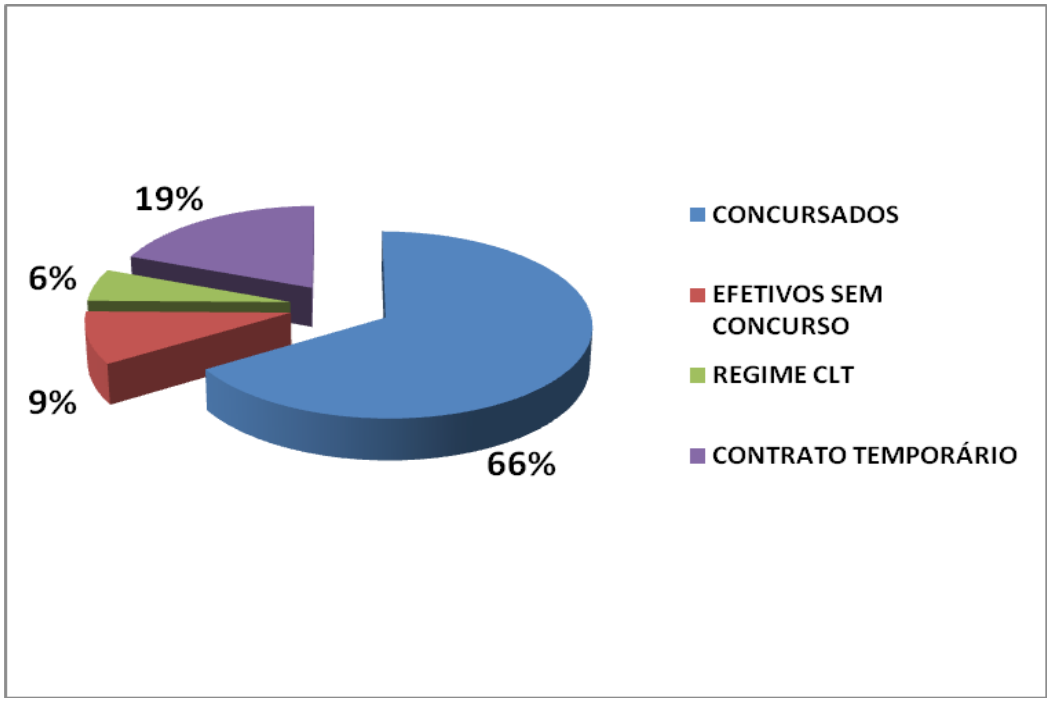


GRÁFICO 2 – VÍNCULO EMPREGÁTICIO DOS PROFESSORES BRASILEIROS NO ANO DE 2002
FONTE: PESQUISA NACIONAL UNESCO - O PERFIL DOS PROFESSORES BRASILEIROS (2004)

Com a análise do GRÁFICO 2 é possível afirmar que quase 25% dos docentes das escolas públicas brasileiras não possuem vínculo estável com o Estado (celetistas e temporários), e portanto, não gozam dos mesmos direitos que os efetivos, contrariando o que

determina a Constituição Federal, que em seu artigo 37º prevê que a investidura em cargo público está atrelada à aprovação em concurso.

A pesquisa *Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil*, coordenada pelo grupo GESTRADO-UFMG (2010), realizada em sete estados brasileiros (Espírito Santo, Goiás, Minas Gerais, Pará, Paraná, Rio Grande do Norte e Santa Catarina), entrevistou um total de 8.895 indivíduos, sendo que desses profissionais, mais de dois terços (68%) não prestaram concurso público para o desempenho de suas atividades; e apenas 52% dos entrevistados estão contemplados por um plano de cargos e salários; tais dados revelam o aviltamento de suas condições de trabalho.

Segundo Novaes (2010) a maioria das redes públicas de ensino em todo o país, admite em seu quadro de pessoal, professores contratados em caráter temporário. O autor reitera ainda que, o regime de contratação não é uniforme, sendo variado nos diferentes entes federados do território nacional.

Assim sendo, diante da grande diversidade de situações e condições de trabalho e de emprego a que estão submetidos os professores das escolas públicas brasileiras, é possível verificar que a contratação sem vínculo estável com o Estado, está presente em diversos estados do país, mesmo que com nomenclaturas e em proporções diferenciadas, mas seguindo o mesmo princípio, como podemos constatar em alguns trabalhos comentados a seguir, a fim de evidenciar que esta não é uma problemática exclusiva da Educação Básica estadual paranaense.

A contratação sem vínculo estável no âmbito do magistério público não é um fenômeno recente no cenário brasileiro, Silva Jr. (1990) afirma que no Estado de São Paulo, no ano de 1989, havia 209.984 professores, dos quais 89.852 eram 'funcionários', ou seja, 43% do total de trabalhadores possuíam estabilidade assegura por meio de concurso público, e os 120.132 restantes, portanto, 57% eram apenas 'servidores' no jargão administrativo do Estado, estes seriam trabalhadores sem estabilidade funcional. Dessa forma, o autor comenta que na última década do século XX, mais da metade dos trabalhadores em escola pública no estado economicamente mais poderoso da Federação brasileira, não possuíam garantias da continuidade de seu trabalho.

Souza (1997), ao abordar a situação dos professores temporários no país, usa como exemplo o caso de São Paulo, onde em 1996 cerca de 69% dos docentes eram contratados em caráter temporário, o que evidencia um quadro de instabilidade profissional para a categoria, indicando a ausência de políticas de contratação de professores em caráter permanente.

Fontana (2008) afirma que no ano de 2007 a situação no estado de São Paulo continuava igualmente preocupante, no que tange a contratação temporária de docentes, pois 60% dos professores possuíam vínculo instável com o Estado, não tendo estabilidade profissional como os efetivos. A autora pontua ainda que, entre os anos de 1930 e 1960, os concursos eram realizados anualmente, entretanto, depois de 1990 foi realizado outro concurso somente em 2005, o que evidentemente torna a contratação efetiva impossível, diante da ausência de aprovados em concurso, sendo necessário recorrer às contratações temporárias para suprir a demanda de docentes.

Atualmente a situação não se alterou no estado de São Paulo, segundo Novaes (2010) na rede estadual de ensino existem duas formas de contratação esporádica: há os professores admitidos em caráter temporário, denominados pela Secretaria de Estado da Educação de São Paulo como ocupantes de função atividade (OFAs), que embora não sejam efetivos, mantém vínculo empregatício com o Estado; e também há os professores admitidos em caráter eventual, para lecionarem eventualmente na ausência dos professores ou por períodos curtos que não admitem a contratação de temporários (OFAs), são profissionais sem qualquer estabilidade, em constante itinerância entre as escolas. Ambas as categorias podem representar até 44% do contingente de professores da referida rede; as quais são fundamentais para a organização pedagógica do sistema escolar, para suprir absenteísmos e afastamentos. Para o autor, esta cisão amplia ainda mais a estratificação e fragmentação da categoria docente no citado estado.

Já na rede pública de ensino de Minas Gerais, segundo Augusto (2004, p. 80) há dois tipos de vínculos trabalhistas dos professores: efetivos e designados, estes últimos, têm uma situação extremamente precária, pois podem ser contratados por um ano letivo ou mesmo por dias, nas situações de substituição de professores efetivos. A autora ressalta que a

> contratação provisória perdura no Estado [de Minas Gerais] há mais de 40 anos, nas situações de contratação de professores para classes vagas. Entretanto, o concurso público era regular e os candidatos nomeados anualmente. A partir da década de 90, os concursos não foram mais realizados com freqüência e o número de professores designados foi se ampliando.

Assim, Augusto (2004, p. 08) pontua que os resultados encontrados por sua pesquisa em Minas Gerais, evidenciam situações de precariedade a que se veem subjugados os professores, tais como "intensificação, exploração, salários parcos, que os obrigam a

submeter-se a outras formas de trabalho, para complementar a renda mensal, para subsistência".

É interessante observar, conforme evidenciam Fontana (2008) e Augusto (2004) que a partir dos anos 90, a realização de concursos tornou-se menos frequente; como já foi problematizado nesta dissertação, a partir das últimas décadas do século XX, o Brasil iniciou um processo de reestruturação produtiva com repercussões sobre o mundo do trabalho, o que evidentemente teve reflexos nos diversos setores da economia, inclusive nas contratações do setor público.

O último concurso realizado no Estado do Paraná data do ano de 2007[22], sendo regulamentado pelo Edital nº 09/2007-GS/SEED de 27 de agosto de 2007, o qual estabeleceu no seu item 6, em consonância com a Constituição Federal de 1988 (artigo 37, inciso III) e a Constituição Estadual (artigo 27, inciso III), que o referido concurso seria válido pelo prazo de dois anos, podendo ser prorrogável por igual período, sendo que este prazo passaria a contar a partir da homologação do resultado final.

O resultado final do citado concurso foi homologado pela Resolução nº 3.534 de 14 de maio de 2008, publicado no Diário Oficial nº 7.683 de 19 de março de 2008. Decorrido o prazo de dois anos, a vigência do concurso foi renovada por igual período pela Resolução nº 10.152 de 16 de março de 2010, publicada no Diário Oficial nº 8.182 de 18 de março de 2010. Portanto, a validade o concurso de 2007 expirou em 16 de março de 2012, não podendo ser prorrogado novamente.

De acordo com informações disponíveis no site da SEED[23], de janeiro de 2012 até expiração da validade do concurso de 2007, em março do citado ano, foram nomeados 11.563 docentes na rede estadual, sendo que em 2011 já havia sido nomeados 2,5 mil professores. Além disso, a referida reportagem anunciou que estaria sendo organizado um novo concurso[24].

---

[22] No dia 08 de outubro de 2012 foi protocolado um requerimento junto à Secretaria da Administração e Previdência (SEAP) - Setor Gestão de Pessoas (DRH), solicitando o levantamento da série histórica dos concursos para magistério público realizados entre os anos 1980 e 1990, porém o retorno do referido órgão, aos 07 de março de 2013, não trouxe nenhuma informação adicional a esta pesquisa.

[23] Informações disponíveis em < http://www.educacao.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=3344&tit=Governo-nomeia-mais-2.047-professores-e-prepara-novo-concurso> Acesso em 20 mar. 2012.

[24] O Edital nº 017/2013 de 18 de fevereiro de 2013 normatiza o novo concurso público para professor e pedagogo do Quadro Próprio do Magistério da rede pública estadual paranaense, o qual consistirá em avaliação de conhecimentos mediante a aplicação de prova de conhecimentos, de prova didática, de prova de títulos e de avaliação médica (convém esclarecer que esta é a primeira vez que uma avaliação didática irá compor o processo de seleção de candidatos). A prova de conhecimentos será realizada no dia 19 de maio de 2013. Outra novidade é que o prazo de validade do concurso será de um ano, podendo ser prorrogado por igual período, reitera-se que o anterior teve vigência de quatro anos. A remuneração para vinte horas semanais é R$1.044,94 (um mil e

Segundo informações obtidas no *site* da Secretaria de Educação do Estado do Paraná[25], havia em novembro de 2011 (mês que antecede o encerramento dos contratos temporários) um total de 73.873 professores (incluindo pedagogos) na rede pública estadual, dos quais 46.123, ou seja, 62,4% desses profissionais eram funcionários concursados efetivos, já os 27.750 restantes, portanto, 37,6% eram contratados de forma temporária.

Com as contratações realizadas, de acordo com informações oficiais disponíveis no *site* da Secretaria de Educação do Paraná[26], no mês de maio de 2012 havia 73.764 professores (incluindo pedagogos) contratados na rede pública estadual, dos quais 53.118, ou seja, 72% eram concursados; e os 21.444 profissionais restantes, portanto, 28% possuíam vínculo temporário. Todavia, se observarmos os dados individuais de alguns municípios e/ou núcleos regionais, constata-se que muitas vezes, em alguns casos, o número de temporários ultrapassa a quantidade de efetivos.

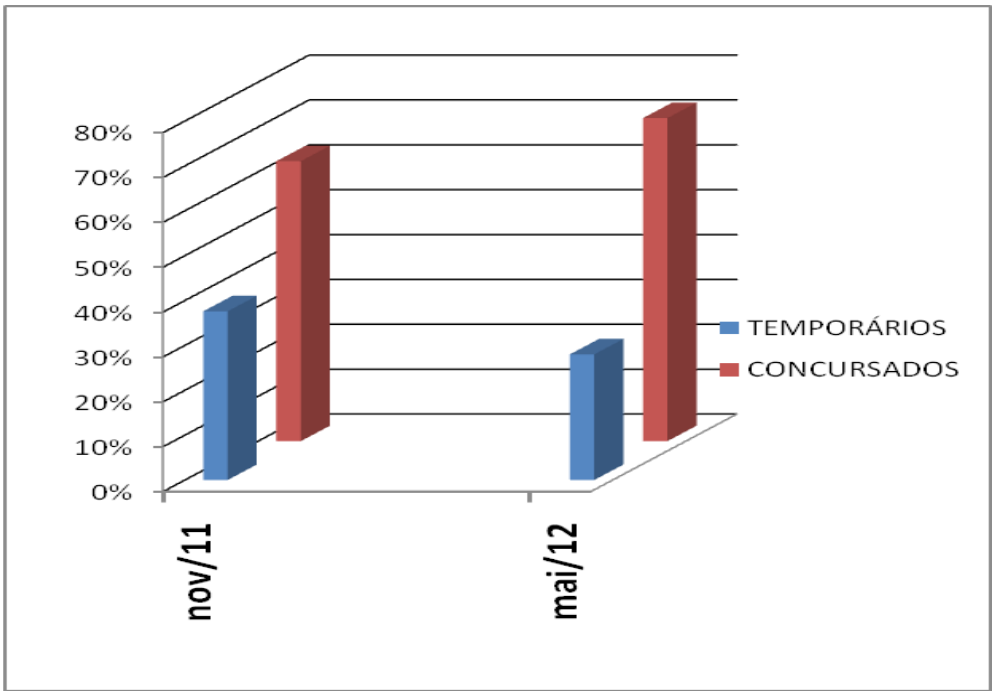


GRÁFICO 3 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NOS MESES DE NOVEMBRO/2011 E MAIO/2012 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

quarenta e quatro reais e noventa e quatro centavos) e R$ 304,00 (trezentos e quatro reais) de auxílio transporte. De acordo com o Anexo I do referido Edital, serão ofertadas 13.771 vagas no Estado (na junção de ampla concorrência, portadores de deficiência e afrodescendentes).

[25] Informações extraídas no endereço eletrônico <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralprofpesvinc.jsp?mes=11&ano=2011>. Acesso em 07 dez. 2011 às 22:30hs.

[26] Informação disponível em <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralprofpesvinc.jsp?mes=05&ano=2012> Acesso em 07 jun. 2012.

O GRÁFICO 3 evidencia que com as últimas nomeações promovidas, o número de temporários diminuiu, ocorrendo uma variação de 10 pontos percentuais entre os meses de novembro/2011 e maio/2012. Entretanto, sabendo da expiração da validade do concurso de 2007, até que se homologue o resultado do novo concurso, as vacâncias e substituições serão supridas somente por contratações temporárias, o que tende a elevar novamente a quantidade de admissões esporádicas.

Milani (2007, 85) acredita que os professores temporários, além de serem indispensáveis para suprir licenças, afastamentos, etc., acabaram por se tornar uma solução viável "para se obter o enxugamento da máquina estatal, em conformidade com as normas neoliberais que têm imperado nestas últimas décadas". A autora evidencia em sua pesquisa que foi possível perceber que, o Estado do Paraná vem atuando em conformidade com as normas neoliberais, ao adotar políticas públicas que objetivam a diminuição de seus gastos com encargos sociais, contratando trabalhadores temporários.

Vieira e Maciel (2011) fazem uma interessante analogia entre o professor temporário e o trabalhador industrial, ao afirmarem que na dinâmica do ano letivo, esse professor entra na 'linha de montagem' faz a tarefa que lhe cabe e dentro de um prazo determinado é expelido do sistema. Outro rapidamente vem para ocupar o lugar vago, a fim de cumprir a mesma tarefa, no mesmo ritmo alucinante. "Por certo, as condições deterioradas de trabalho do professor, de um modo geral, e do professor temporário, em particular, podem ser apontadas como expressão da eficácia do controle do Estado, atualmente em sua forma de Estado Mínimo" (Ibidem, p. 165).

De um modo geral, a contratação de professores interinos caracteriza-se por ser regida por contrato de trabalho atípico, este tipo de vínculo é conhecido por sua não-estabilidade e pela ausência ou minimização de direitos trabalhistas, estando presente na história do sistema educacional brasileiro desde o século XVIII. Considerando a delimitação do objeto desta pesquisa, será procedida uma exposição dos tipos de vínculos temporários existentes no Paraná a partir da década de 1990, entendendo que após esta década, as repercussões da reestruturação produtiva passaram a se refletir, inclusive, nas contratações na esfera pública educacional.

2.4 A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA NO ESTADO DO PARANÁ A PARTIR DA DÉCADA DE 1990 E A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE EMPREGO DOCENTE

A admissão temporária não é um fenômeno recente na realidade do Estado, pois antes mesmo das contratações realizadas mediante Processo Seletivo Simplificado, iniciadas a partir de 2007, já existiam outras formas de contratação sem concurso, como se pode constatar em alguns estudos na área.

De acordo com Silva (2011) mesmo antes da implementação do Estatuto do Magistério Paranaense em 1976, já conviviam professores com vínculos diversos na rede pública educacional, como pode se observar pelas reivindicações dos movimentos grevistas de 1978, que garantiram a estabilidade dos professores celetistas que possuíam pelo menos dois anos de serviço.

Milani (2007) realizou uma pesquisa a fim de compreender como as mudanças no mundo do trabalho se refletiram sobre a atuação docente no estado do Paraná, sobretudo, a partir da década de 1990. Ela teve como campo empírico onze escolas da cidade de Pato Branco-PR, no período entre 2000 a 2005 foi possível encontrar quatro tipos de professores na rede pública estadual, segundo seu vínculo empregatício: **QPM-P** (professores do Quadro Próprio do Magistério – efetivos – do Ensino Fundamental e Médio); **TF57** (docentes de 5ª a 8ª série contratados por teste seletivo, regidos pela CLT, mas ainda assim, com vínculo temporário); **PEPR** (professores admitidos pela empresa Paranaeducação, para atuarem no Ensino Fundamental e Médio, com vinculação temporária) e **REPR** (regime especial – PSS – também com habilitação para lecionar no Ensino Médio e Fundamental, com vínculo temporário).

Segundo Milani (2007, p. 86), as formas de contratação utilizadas pelo Estado do Paraná são reflexos das mudanças ocorridas no interior do mundo do trabalho, "no que tange à eliminação da força humana, o trabalho tem como conseqüência o aumento do número desempregados ou desocupados em todo mundo. Esse contingente de excluídos que se submete a quaisquer condições de trabalho", é chamado por Marx de Exército Industrial de Reserva que "se estende a todos os setores da sociedade, inclusive na educação. O professor temporário também é um desempregado", podendo ser, a qualquer momento, desligado do Estado, por não possuir vinculação estável.

Maroneze (2011) esclarece que com a criação da empresa Paranaeducação em 1997, o processo de flexibilização das relações de trabalho se intensificou no âmbito público

educacional, assim os docentes deixaram de ser contratados por concursos públicos e passaram a realizar contratos de trabalho temporário, sem vínculos diretos com o Estado, embora os gastos sociais fossem mantidos com recursos provenientes dos cofres públicos.

Entretanto, Maroneze (2011, p. 162) afirma que a implantação da empresa Paranaeducação "não foi o ponto de partida para o estabelecimento dos regimes temporários de contratação. Desde 1995, o governo Lerner já vinha praticando essa política com a abertura de testes seletivos por tempo determinado, sob a coordenação da SEED".

A contratação realizada pela empresa Paranaeducação teve como intenção primordial

> regulamentar a desregulamentação, encobrindo o processo de destruição dos direitos e incentivando a flexibilidade nas contratações, retirando os obstáculos legais e permitindo condições favoráveis para que os professores se adequassem às mudanças da reestruturação produtiva e ao quadro de instabilidade provocada no campo educacional. Representando uma das estratégias empreendidas pelo governo na consolidação dos pressupostos neoliberais, permitindo que o sistema educacional e as condições objetivas do trabalho docente fossem submetidas às exigências do mundo empresarial, evidenciando, nesse movimento, as relações que incidiram para que esses profissionais fossem cada vez mais explorados (MARONEZE, 2011, p. 164).

Todavia, conforme relata Maroneze (2011), em março de 1998, a APP-Sindicato recorreu ao Ministério Público do Estado do Paraná com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), contestando a legalidade de tal serviço, com base nos princípios regidos pela Constituição Federal e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação brasileira. O Ministério Público do Trabalho atestou o caráter contraditório do serviço prestado pela empresa Paranaeducação, "à medida que eximia o Estado de sua responsabilidade, permitindo a contratação de recursos humanos sem a prévia aprovação em concurso público e contrariando a Lei Estadual nº 10.219/92 que instituiu o regime jurídico único de natureza estatutária para seus servidores" (Ibidem, p. 166).

Assim, diante da ilegalidade da empresa Paranaeducação, os contratos deixaram de ser realizados pela mesma, todavia, isto não representou o fim das contratações temporárias, que passaram a ser realizadas somente mediante o Processo Seletivo Simplificado – PSS.

Segundo informações disponíveis no *site* da Secretaria de Educação do Estado do Paraná[27], no mês de dezembro de 2012, por exemplo, os tipos de vínculos dos professores da rede estadual e seu contingente numérico, eram os seguintes:

[27] Informação disponível em < http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralprofpesvinc.jsp?mes=12&ano=2012> Acesso em 14 jan. 2013.

TABELA 1: TIPOS DE VÍNCULO E QUANTIDADES DE FUNCIONÁRIOS NA REDE PÚBLICA ESTADUAL EM DEZEMBRO DE 2012.

TIPO DE VÍNCULO	*QUANTIDADE*	*VÍNCULO ESTÁVEL*
QPM-P (Professores do Quadro Próprio do Magistério)	45 684	Sim
QPM-E (Especialistas do Quadro Próprio do Magistério)	5 957	Sim
QUP (Professores do Quadro Único de Pessoal)	41	Sim
PEPR (Professores contratados pelo Paranaeducação)	01	Não
PEPE (Pedagogos contratados pelo Paranaeducação)	01	Não
REPR (Professor contratado em Regime Especial – PSS)	22 904	Não
REPE (Pedagogo contratado em Regime Especial – PSS)	0	Não
TOTAL	74 588	

FONTE: SEED.

Com base nas informações disponíveis, é possível constatar que os funcionários contratados pela empresa Paranaeducação estão sendo extintos, pois não chegam a representar 1% do total de profissionais de educação contratados pelo Estado, assim como os professores contratados em regime QUP[28] (Quadro Único do de Pessoal) que representam apenas 0,05%. De acordo com a TABELA 1 constata-se que no mês de dezembro de 2012, 69,2% dos profissionais possuíam vínculo estável e 30,7%, ou seja, um terço era temporário, o que sem dúvida é uma porcentagem alta, considerando que a contratação temporária só deve ocorrer em casos excepcionais, conforme determina a Carta Magna.

De acordo com Milani (2007) coexistem numa mesma escola, professores efetivos, contratados mediante concurso, protegidos por legislação trabalhista; e professores temporários, admitidos em tempo parcial ou por tempo determinado, que ora estão empregados, ora desempregados. Tal situação evidencia um movimento de precarização das condições de trabalho e de emprego docente, desmistificando a perspectiva de que no serviço público estatal estariam as melhores condições trabalhistas. Assim, depreende-se que no

[28] Em de outubro de 2012 foi protocolado um requerimento junto à Secretaria da Administração e Previdência (SEAP) - Setor Gestão de Pessoas (DRH), pedindo esclarecimentos sobre a diferença entre as categorias docentes estatutárias existentes atualmente na rede estadual: QPM e QUP; entretanto, segundo o ofício de retorno do referido órgão, aos 07 de março de 2013, estes dados deveriam ser solicitados diretamente à Secretaria de Estado da Educação. De acordo com informações telefônicas obtidas junto ao setor de Recursos Humanos da SEED, o Quadro Único de Pessoal (QUP) encontra-se em extinção, tratam-se de alguns funcionários mais antigos que ingressaram no setor sob outra legislação, mas que não possuem licenciatura plena para se reenquadrarem no atual Quadro Próprio do Magistério (QPM).

espaço escolar convivem profissionais, que embora desempenhem as mesmas funções, possuem vínculos empregatícios diferenciados, o que tende a fragilizar o poder de organização e reivindicação da classe, tal situação representa uma tendência no mundo do trabalho, conforme exposto no primeiro capítulo deste trabalho.

Miranda (2006, p. 44) afirma que atualmente na escola pública, podemos encontrar três formas predominantes de contratação: o professor efetivo, o professor temporário e o professor precarizado. No entendimento da autora

> o professor efetivo é o servidor público, concursado estável; já o professor temporário é aquele profissional contratado por tempo determinado, em substituição ao incompleto quadro efetivo, organizado sob o regime CLT; e por fim, o professor precarizado, que é aquele que realiza a ampliação de carga horária via contrato provisório [...] sem nenhum direito trabalhista como licença médica, férias, 13º salário, na maioria dos casos".

No caso do Paraná, não existem mais contratações submetidas ao regime celetista, encontramos no quadro de profissionais do magistério paranaense, estatutários e temporários, estes últimos admitidos sob regime especial, para suprir vacâncias, licenças, afastamentos, etc. Assim, na acepção de Miranda, o professor temporário do Estado do Paraná poderia seria classificado como professor precarizado, entretanto, no Estado esse profissional ainda goza de alguns direitos trabalhistas como férias, décimo terceiro salário, etc., todavia, não possui estabilidade profissional como um concursado, embora ambos desempenhem as mesmas funções.

Milani (2007) afirma que a análise comparativa entre os direitos dos professores efetivos e dos temporários, evidencia a precarização das condições de trabalho do professor temporário. Porém, apesar da estabilidade, a precarização do trabalho do professor efetivo também ocorre, embora de forma dissimulada, pois apesar dos professores serem considerados como uma classe detentora de privilégios, "não se leva em conta sua carga horária, condições de trabalho, salários baixos, salas de aula superlotadas de alunos, trabalhos extraclasse como correções de prova e preparação de aulas que tomam seu tempo de lazer e muitos outros fatores que interferem no seu dia-a-dia, independente de sua forma de contratação" (Ibidem, p. 49).

As condições de vida e de trabalho dos professores, de modo geral, nos últimos anos vêm se degradando gradativamente, embora não de forma linear, esse processo acaba por atingir os docentes dos mais diversos níveis e redes de ensino, entretanto, é possível evidenciar que "a situação majoritária no ensino brasileiro é de remuneração insuficiente,

condições de trabalho inadequadas e desprestígio do trabalho docente" (BOMFIM, 2008, p. 104).

De acordo com Druck e Borges (2004) a precarização das condições de inserção no mercado de trabalho vai ocorrer, majoritariamente, com a precarização do emprego, sob várias formas, a principal delas é a desproteção social do vínculo empregatício, que é uma característica da contratação temporária. Assim, diante dessa instabilidade profissional, o professor temporário vê suas condições de trabalho ainda mais precarizadas do que a categoria docente como um todo.

No que tange especificamente à intensificação da contratação de docentes sem vínculo estável, a partir das considerações de Oliveira (2007), pode-se depreender que isto vem ocorrendo como forma de conter os gastos públicos, considerando que este é dos intuitos primordiais das reformas educacionais das últimas décadas, as quais emergem no contexto da reestruturação produtiva; este seria um fator explicativo para a priorização deste tipo de contratação no setor público contemporaneamente no país.

Conforme exposto até o momento, a docência vem sofrendo atualmente um processo contínuo de desvalorização e precarização, entretanto, como se pode perceber, o professor temporário sofre mais severamente as consequências dessa situação, sobretudo, por não possuir estabilidade em seu vínculo empregatício, predominando a incerteza quanto ao seu futuro profissional. Um dos intuitos desta dissertação é ir além do corpo teórico produzido acerca desta temática, percebendo na empiria como os docentes da rede estadual paranaense contratados em regime temporário vêm sendo impactados pela flexibilização de seus contratos trabalhistas e as implicações desta situação para suas vidas e carreiras, esse é um dos principais motes do próximo capítulo, o qual expõe os dados quantitativos acerca dos temporários no Estado, bem como a pesquisa de campo realizada.

CAPÍTULO III

3 A REALIDADE DO PROFESSOR TEMPORÁRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ: ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo intenciona expor e analisar dados acerca da contratação temporária de docentes na Educação Básica da Rede Pública do Estado do Paraná, a fim de compreender as razões pelas quais esse fenômeno tem se tornado recorrente no setor público educacional paranaense. Para tanto se procederá a exposição quantitativa do fenômeno, bem como a análise qualitativa de informações obtidas por meio de entrevistas com quinze professores da rede e com a ex-Secretária de Estado da Educação entre os anos de 2008 a 2010, professora Yvelise Freitas de Souza Arco-Verde[29].

Considerando que esta pesquisa tem como objetivo investigar as condições de trabalho do professor temporário da rede pública estadual paranaense, optou-se pela produção de pesquisa teórica aliada à realização de um estudo empírico, intencionando propiciar maior contato com a realidade analisada, no intuito de captar de que forma o referido profissional tem sofrido os impactos das tendências presentes no mundo do trabalho, no que tange à flexibilização das leis e dos direitos trabalhistas.

Convém reiterar ainda que, conforme já exposto, esta pesquisa fundamentou-se nos pressupostos teóricos do materialismo histórico dialético, os quais buscam explicar os fenômenos sociais e históricos a partir da existência material dos homens, pois de acordo com Marx e Engels (2009, p. 17) "as nossas premissas são os indivíduos reais, e a sua ação e as suas condições materiais de vida, tanto as que encontraram como as que produziram pela sua própria ação. Estas premissas são, portanto, verificáveis de um modo puramente empírico", daí a importância do contato com a realidade dos sujeitos desta pesquisa.

[29] Convém ressaltar que Arco-Verde autorizou formalmente a divulgação de sua identidade, bem como dos cargos que exerceu junto ao Governo do Estado do Paraná nos anos 2000.

3.1 METODOLOGIA

Este estudo se insere no campo das pesquisas qualitativas, pois pauta-se na obtenção de dados descritivos sobre a realidade estudada, mediante o contato direto do pesquisador com a problemática a ser analisada (LÜDKE e ANDRÉ, 1986).

As pesquisas qualitativas possibilitam que o pesquisador seja capaz de captar o "descompasso entre as definições institucionais ou profissionais da situação e aquela dos sujeitos que as vivem" (GROULX, 2010, p. 105), para tanto, foram realizadas entrevistas com alguns professores da rede pública estadual, a fim de captar no campo empírico, informações que não estão presentes nos dados estatísticos nem no corpo teórico produzido acerca desses sujeitos. Recorreu-se a tal técnica por sua natureza interativa, uma vez que, "a entrevista permite tratar de temas complexos que dificilmente poderiam ser investigados adequadamente através de questionários, explorando-os em profundidade" (ALVES-MAZZOTTI e GEWANDSZNASDER, 1998, p. 168).

Dessa forma, a fim de possibilitar o contato direto com alguns professores temporários, no intuito de captar suas perspectivas em relação à flexibilização de seus contratos de trabalho, optou-se pela realização de entrevista semiestruturada, a qual "parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas" (TRIVIÑOS, 2008, p. 146), sendo assim, evidencia-se que essa técnica permite que o entrevistado trate do tema proposto, havendo flexibilidade e liberdade para discorrer de forma mais abrangente acerca do assunto.

Entretanto, considerando a necessidade de mensurar a amplitude do fenômeno estudado, recorreu-se também a técnicas da pesquisa quantitativa, pois "os métodos de análise de dados que se traduzem por números podem ser muito úteis na compreensão de diversos problemas educacionais" (GATTI, 2004, p. 13). Para tanto, foi explorado o banco de dados *on line* da Secretaria de Estado da Educação do Paraná – SEED em números[30], o qual apresenta informações pertinentes à temática estudada, a fim de quantificar os professores temporários da rede pública estadual.

Optou-se por aliar a pesquisa qualitativa à quantitativa por considerar que ambas podem ser complementares, uma vez que, possibilitam um estudo mais aprofundado da temática proposta. Dessa forma, a combinação de diversas metodologias no estudo de um dado problema, "permite que o pesquisador faça um cruzamento de suas conclusões de modo a ter maior confiança que seus dados não são um produto de um procedimento ou de alguma

[30] Disponível no endereço eletrônico <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/>.

situação particular" (GOLDENBERG, 2007, p. 62). Sendo assim, acredita-se que ao conciliar métodos qualitativos e quantitativos, é possível proceder a uma maior apreensão do fenômeno estudado, o que consequentemente fundamentará uma análise mais ampla e coerente da situação vivenciada pelos professores temporários da rede pública estadual.

Neste estudo, como recurso para revisão de literatura, recorreu-se à pesquisa bibliográfica e documental, as quais possibilitam o contato com o conhecimento produzido a respeito da temática analisada, a fim de fundamentar a análise crítica dos dados coletados. Nesse sentido, Cervo, Bervian e Silva (2007) esclarecem que a pesquisa bibliográfica tem como objetivo explicar a problemática da pesquisa, mediante referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. A pesquisa documental, para Pádua (2000), se dá a partir de documentos considerados cientificamente autênticos, os quais podem se constituir de fontes primárias (documentos propriamente ditos) ou secundárias (tais como dados estatísticos considerados confiáveis).

De acordo com os dados oficiais disponíveis no *site* da Secretaria de Estado da Educação do Paraná[31], no mês de outubro de 2011 (período em que foi realizada a pesquisa de campo), dos 73.801 professores (incluindo pedagogos) contratados na rede pública estadual, um contingente de 37%, ou seja, 27.615 desses profissionais eram contratados em regime temporário. Sendo assim, diante da amplitude do fenômeno, fez-se necessário, elencar critérios para a seleção de uma amostragem não probabilística dos sujeitos a serem entrevistados. Para tanto, recorreu-se à amostragem por casos múltiplos, tendo como referência o princípio da diversificação, a partir de uma amostra por contraste.

Convém esclarecer que o princípio da diversificação, segundo Pires (2010, p. 196) intenciona traçar "um panorama mais completo possível dos problemas e situações, uma visão do conjunto, ou ainda, um retrato global de um problema de pesquisa. Daí, portanto, a ideia de diversificar os casos, de modo a incluir a maior variedade possível, independentemente de sua frequência estatística".

De acordo com Pires (2010, p. 199) a amostra por contraste permite coletar uma 'totalidade heterogênea', pois mediante a diversificação de casos, intenciona garantir na amostra a seleção de pelo menos um representante de cada grupo pertinente à temática estudada, assim sendo, "não se trata, portanto, de visar a uma representatividade numérica na amostra [...], em relação ao universo de análise (população), mas tão simplesmente em ter um

[31] Informação disponível em < http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_geralprofpesvinc.jsp?mes=10&ano=2011> Acesso em 07 nov. 2011.

ou dois exemplos por grupos". Assim sendo, antes de ir a campo, o pesquisador já tem delimitado a quantidade de entrevistas a serem realizadas.

Partindo desse pressuposto, a fim de conferir à amostra maior representatividade, buscou-se elencar os tipos possíveis de sujeitos que podem ser encontrados atuando na rede pública estadual como docentes temporários, a partir disso, foram traçados 13 perfis:

- Professor graduado;
- Professor graduando;
- Professor licenciado que leciona disciplina vinculada com sua formação;
- Professor licenciado que ministra disciplina diferente de sua formação;
- Professor não licenciado;
- Professor aprovado no último concurso, mas que permanece como temporário;
- Professor que além de atuar na rede estadual leciona em outro segmento (rede particular, municipal ou federal);
- Professor bacharel que faz/fez licenciatura para complementar sua formação;
- Professor contratado em regime PSS pela primeira vez;
- Professor temporário há anos, que já tenha sido contratado pelo regime temporário denominado Paranaeducação;
- Professor temporário há anos, que tenha sido contratado em regime CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas);
- Professor que trabalha numa única escola;
- Professor que trabalha num grande número de escolas.

Além dos docentes admitidos temporariamente, também foram elencados critérios para escolha de dois professores que atualmente sejam efetivos, mas que outrora já tenham atuado como temporários, no intuito de comparar as formas de contratação existentes no Estado:

- Professor QPM (Quadro próprio do Magistério) recém-contratado, mas que foi temporário em outros regimes de contratação temporária (além do PSS) antes ser efetivado como estatutário;
- Professor QPM recém-contratado, que foi temporário somente em regime PSS antes ser nomeado como estatutário.

Dessa maneira, após a delimitação dos critérios optou-se por uma amostragem que contemplou 15 indivíduos, de tal forma que, foi entrevistado um sujeito para cada perfil elencado[32]. A seleção de entrevistados foi feita de forma aleatória, mediante a observação do Banco de Dados da SEED, todavia, dados que não estavam contemplados no *site*, foram indicados por diretores/pedagogos das escolas do município selecionado.

A partir da definição do perfil dos indivíduos a serem entrevistados, fez-se necessário definir um município para a realização das entrevistas. Partindo do pressuposto de que as condições de contratação a que estão submetidos os professores estaduais são as mesmas em qualquer região do Estado, por serem regidos pela mesma legislação, definiu-se como campo empírico um município da Região Metropolitana de Curitiba, que será denominado doravante de Município A, o qual possui seis instituições estaduais de ensino. Ressalta-se ainda que, as entrevistas se concentraram nas duas maiores escolas do referido município, que juntas, atendem a 46,5% dos 5.466 alunos matriculados na rede estadual do referido município no ano de 2011 (séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio)[33], entretanto, devido à grande rotatividade desses profissionais, nas entrevistas foi possível entrar em contato com professores de todas as escolas do Município A, inclusive de cidades vizinhas.

Convém esclarecer que o referido município foi selecionado por critérios de conveniência à pesquisadora, devido ao fácil acesso a esses entrevistados, o que favoreceu o contato com eles, permitindo localizá-los posteriormente de forma rápida, se necessário fosse, no intuito de realizar mais agilmente a coleta de dados para a pesquisa de campo.

A amostragem por conveniência, de acordo com Espírito Santo (1992) se realiza a partir da escolha dos elementos disponíveis ao pesquisador, por serem mais acessíveis e convenientes à observação, apresentando como vantagem primordial, o aspecto financeiro.

As entrevistas com os quinze professores da rede foram realizadas entre os meses de novembro e dezembro do ano letivo de 2011, considerando que tais meses antecedem o encerramento dos contratos temporários, partiu-se da premissa de que neste período, os professores vivenciariam momentos de instabilidade, preocupação e incerteza com relação ao seu futuro profissional. Ademais, a recontratação dos professores é realizada, tão somente, no

---

[32] Salientamos que as variáveis de análise desta pesquisa não se restringem ao estudo dos perfis elencados, mas centram-se nos indicadores de flexibilização dos contratos trabalhistas e de precarização das condições de trabalho destes profissionais, enquanto docentes temporários.

[33] Informações extraídas no endereço eletrônico < http://www4.pr.gov.br/escolas/listaescolas.jsp>. Acesso em 07 dez. 2011.

início do ano letivo seguinte, entre os meses de fevereiro e março, não havendo assim, tempo hábil para a coleta e análise de dados a contento. Mesmo tratando-se de pouco mais de uma dezena de profissionais, foram necessários dois meses para a conclusão das entrevistas, pois a dinâmica do trabalho do professor, sobretudo, ao término do ano letivo, é um tanto quanto conturbada, assim sendo, foi necessário agendar a entrevista com antecedência, conforme a disponibilidade do profissional a ser entrevistado.

A entrevista semiestruturada com a prof. Yvelise Freitas de Souza Arco-Verde[34], ex-secretária de Estado da Educação do Paraná entre 2008 a 2010, foi realizada aos 22 de outubro de 2012, no intuito de coletar informações complementares que permitissem aprofundar este estudo.

Reitera-se ainda que, nas pesquisas qualitativas o objeto de estudo "se constrói progressivamente, em ligação com o campo, a partir da interação dos dados coletados com a análise que deles é extraída, e não somente à luz da literatura sobre o assunto" (DESLAURIERS e KÉRISIT, 2010, p. 134). Assim sendo, optou-se pela realização da coleta de dados paralelamente à construção do referencial teórico, intencionando captar a dialeticidade presente nas relações sociais, que muitas vezes, não são percebidas apenas com estudos teóricos.

3.2 DOCENTES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ: DADOS QUANTITATIVOS (2004 – 2012)

A fim de mensurar o fenômeno estudado, fez-se necessário quantificar a amplitude da contratação temporária na Educação Pública do Estado do Paraná. Para tanto, recorreu-se ao Banco de Dados *on line* da Secretaria de Estado da Educação – SEED, o qual possui informações digitalizadas desde o mês de março de 2004, o que permitiu analisar dados referentes ao período de 2004 a 2011.

De março de 2004 a dezembro de 2005, segundo a citada fonte, havia quatro formas de contratação de professores na rede, a seguir expostas:

[34] De acordo com seu Currículo *Lattes*, Arco-Verde foi Superintendente da Educação entre 2003-2008, nomeada pelo Decreto Governamental nº 0180/2003 de 24/01/2003. E entre os anos de 2008 a 2010, foi Secretária de Estado da Educação, nomeada pelo Decreto Governamental nº 3043/2008 de 10/07/2008.

QUADRO 2: TIPOS DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DA REDE PÚBLICA ESTADUAL DE MARÇO DE 2004 A DEZEMBRO DE 2005.

TIPO DE VÍNCULO	VÍNCULO ESTÁVEL
QPM-P (professores do Quadro Próprio do Magistério); **QPM-E** (especialistas do Quadro Próprio do Magistério); **QUP** (professores do Quadro Único de Pessoal);	Sim
TF57-L (docentes de 5ª a 8ª série e 2º grau contratados mediante a Lei nº 10.219/92[35], regidos pela CLT); **TF58-L** (docentes de 1ª a 4ª série contratados mediante a Lei nº 10.219/92, regidos pela CLT);	Não
TF57-T (docentes de 5ª a 8ª série e 2º grau contratados por teste seletivo, regidos pela CLT); **TF58-T** (docentes de 5ª a 8ª série e 2º grau contratados por teste seletivo, regidos pela CLT);	Não
PEPR (professores admitidos pela empresa Paranaeducação); **PEPE** (pedagogos admitidos pela empresa Paranaeducação);	Não
REPR (professores contratados em regime especial – PSS); **REPE** (pedagogos contratados em regime especial – PSS).	Não

FONTE: SEED.

No QUADRO 2 é possível perceber que em 2004/2005 existiam basicamente cinco formas de contratação de docentes na rede pública estadual da Educação Básica do Paraná, das quais apenas os professores admitidos como Quadro Próprio/Único, mediante aprovação em concurso público, possuíam estabilidade profissional. As demais formas de ingresso no magistério público constituíam-se em contratações temporárias (celetistas, Paranaeducação e regime especial), com vínculo empregatício instável.

A tabela a seguir expõe a quantidade, bem como os tipos de contratações realizadas de março de 2004 a junho de 2011.

[35]A Lei nº 10.219/92 determinava em seu artigo 70 que os servidores ocupantes de empregos com regime jurídico definido pela CLT, teriam seus empregos transformados em cargos públicos. De acordo com Rigolin (1989), o cargo público é instituído na organização do funcionalismo público, tendo denominação e atribuições próprias, sendo ocupado por funcionário estatutário, já o emprego público é regido por um contrato de trabalho regulado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT); sendo assim, os profissionais celetistas passariam a possuir os mesmos direitos dos estatutários. Todavia, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 1695) atestou a ilegalidade da referida Lei, de tal forma que os servidores públicos oriundos do regime CLT, não se equipariam aos servidores efetivos, não possuindo, portanto, vínculo empregatício estável com o Estado.

TABELA 2: QUANTIDADE DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS RESPECTIVOS VÍNCULOS (DADOS GERAIS DO ESTADO – 2004/2012)[36]

ANO	*MÊS*	*TOTAL DE PROF°s*	*QPM*		*CLT*		*PR Educação*		PSS	
			TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
2004	Março	46 917	32 183	68,6%	7 195	15,3%	1 171	2,5%	6 368	13,6%
	Novembro	51 631	34 471	66,8%	6 680	12,9%	1 073	2,1%	9 407	18,2%
	Dezembro	42 169	34 437	81,7%	6 662	15,8%	1 067	2,5%	03	0,007%
2005	Janeiro	41 956	34 441	81,1%	6 477	15,4%	1 038	2,5%	0	0%
	Fevereiro	41 555	34 442	82,9%	6 137	14,8%	976	2,3	0	0%
	Março	46 632	36 994	79,3%	5 323	11,4%	687	1,5%	3 628	7,8%
	Novembro	50 668	38 538	76,1%	5 127	10,1%	636	1,2%	6 367	12,6%
	Dezembro	44 309	39 582	89,3%	4 244	9,6%	483	1,1%	0	0%
2006	Janeiro	43 044	42 975	99,8%	22	0,05%	47	0,1%	0	0%
	Fevereiro	43 698	43 640	99,8%	22	0,05%	36	0,08%	0	0%
	Março	48 648	42 939	88,3%	04	0,001%	30	0,06%	5 675	11,7%
	Novembro	56 803	43 871	77,2%	01	0,002%	14	0,02%	12 917	22,7%
	Dezembro	56 381	43 811	77,7%	01	0,001%	13	0,02%	12 556	22,3%
2007	Janeiro	55 576	43 752	78,7%	01	0,002%	12	0,02%	11 811	21,2%
	Fevereiro	55 273	43 578	78,8%	01	0,002%	11	0,02%	11 683	21,1%
	Março	55 493	44 168	79,6%	01	0,002%	11	0,02%	11 313	20,4%
	Novembro	59 435	43 677	73,5%	01	0,002%	09	0,015%	15 748	26,5%
	Dezembro	58 816	43 643	74,2%	01	0,001%	09	0,015%	15 163	25,8%
2008	Janeiro	43 797	43 787	99,9%	01	0,002%	09	0,015%	0	0%
	Fevereiro	43 756	43 747	99,9%	01	0,002%	08	0,02%	0	0%
	Março	57 900	43 783	75,6%	01	0,001%	07	0,01%	24	3%
	Novembro	62 125	42 922	69,1%	01	0,001%	06	0,01%	19 196	30,9%
	Dezembro	62 182	42 940	69%	02	0,003%	05	0,008%	19 235	30,9%
2009	Janeiro	43 014	42 899	99,7%	01	0,002%	05	0,012%	109	0,25%
	Fevereiro	42 952	42 850	99,7%	01	0,002%	05	0,012%	96	0,22%
	Março	59 396	47 433	79,8%	01	0,001%	05	0,008%	11 957	20,1%
	Novembro	69 410	46 405	66,8%	01	0,001%	04	0,004%	23 000	33,1%
	Dezembro	68 902	46 324	67,2%	01	0,001%	03	0,004%	22 568	32,7%
2010	Janeiro	66 373	46 273	69,7%	01	0,001%	03	0,004%	20 096	30,2%
	Fevereiro	66 226	46 168	69,7%	01	0,001%	03	0,004%	20 054	30,2%
	Março	64 278	46 108	71,7%	01	0,001%	02	0,003%	18 167	28,2%
	Novembro	73 455	46 125	62,7%	01	0,002%	02	0,004%	27 327	37,2%
	Dezembro	46 336	46 081	99,4%	01	0,002%	02	0,004%	252	0,5%
2011	Janeiro	46 395	46 047	99,2%	01	0,002%	02	0,004%	345	0,7%
	Fevereiro	47 294	46 983	99,3%	01	0,002%	02	0,004%	308	0,6%
	Março	63 276	46 897	74,1%	01	0,002%	02	0,004%	16 376	25,8%
	Novembro	73 873	46 122	62,4%	01	0,002%	02	0,004%	27 748	37,5%
	Dezembro	46 737	46 119	98,6%	01	0,002%	02	0,004%	615	1,3%

FONTE: SEED.

Na tabela 2 é possível perceber que a partir de março de 2006, as admissões celetistas e as contratações realizadas pela empresa Paranaeducação diminuíram significativamente, predominando desde então, a existência de basicamente duas formas de

[36] Estão expostos os dados referente aos meses de janeiro, fevereiro, março, novembro e dezembro de cada ano analisado, a fim de demonstrar que as dispensas são realizadas em massa durante as férias letivas, o que pode ser visualizado na comparação das contratações entre os meses de novembro/dezembro e janeiro; ademais, as contratações, em geral, iniciam-se no mês de fevereiro e março.

contratação: **QPM** - Quadro Próprio do Magistério e **PSS** - Processo Seletivo Simplificado (REPR - Regime Especial/Professor e REPE - Regime Especial/Pedagogo). Os profissionais comumente conhecidos como PSSs são admitidos com respaldo do art. 37, inciso IX da Constituição Federal de 1988, que permite a contratação de pessoal por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Nos dados apresentados nos oito anos, percebe-se que a contratação de temporários durante o ano letivo sempre ocorreu, seja em menor ou maior quantidade; é possível inferir que as contratações temporárias não serão extintas, por serem indispensáveis para suprir licenças, afastamentos, aposentadorias, exonerações, falecimentos, etc., visto a variação numérica de professores QPM (Quadro Próprio do Magistério) ao longo dos diferentes meses do ano; entretanto, mesmo reconhecendo que esses profissionais são fundamentais para o atendimento de situações excepcionais, o fato de este contingente ser tão expressivo e crescente, evidencia que o professor temporário já foi incorporado ao cotidiano escolar, não se constituindo, pois, numa forma de contratação atípica, como prevê a legislação, mas sendo uma situação recorrente e usual na educação pública paranaense, e mesmo brasileira, conforme exposto no segundo capítulo deste trabalho.

Nos últimos anos, a quantidade de admissões temporárias, no decorrer do ano letivo, oscilou entre 20 e 30% do percentual total de professores do Estado (conforme evidencia a TABELA 2), mesmo em anos posteriores à realização de concursos públicos (2003, 2004 e 2007[37]) essa quantia não diminuiu, como se pressupõe que deveria ocorrer, por se tratar de contratações para atender necessidade temporária, mas ao contrário, a partir do último concurso (2007) pode-se perceber um aumento significativo na contratação de temporários, como é possível observar no GRÁFICO 4.

[37] Conforme consta no site da Secretaria de Educação do Estado do Paraná, os últimos concursos para magistério foram realizados nos anos de 2003, 2004 e 2007. Já para Assistente Administrativo o último concurso data de 2005 e o de Serviços Gerais foi em 2006, sendo assim, todos já tiveram sua validade expirada, de tal forma que as vacâncias deverão ser supridas com trabalhadores contratados em regime temporário (PSS). Informações disponíveis em <http://www.educacao.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=184> Acesso em 07 jul. 2012.

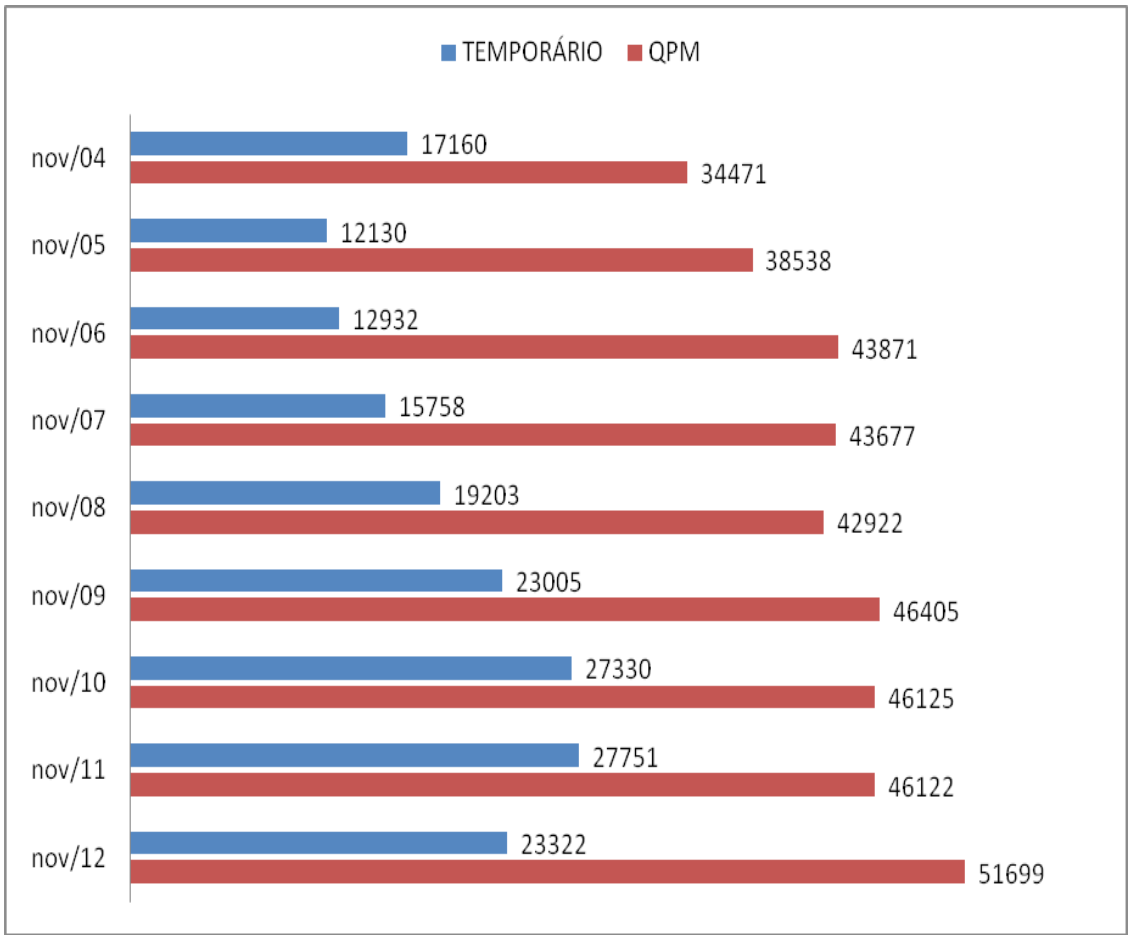


GRÁFICO 4 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL COM VÍNCULO TEMPORÁRIO E ESTÁVEL (QPM) NO MÊS DE NOVEMBRO[38] DE 2004 A 2012 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

A maior quantidade de nomeações de servidores efetivos passou a ser realizada a partir de 2009, quando o número de professores estatutários saltou de 42 mil para 46 mil, e no ano de 2012, esta quantia subiu para quase 52 mil concursados. Entretanto, o número de temporários não diminuiu, ao contrário, continuou a crescer, como é possível observar no gráfico acima, exceto em 2012, pois com as nomeações realizadas, o número de efetivos atingiu seu ápice no período analisado.

Entre 2005 e 2011 verifica-se um aumento crescente das contratações temporárias de excepcional interesse, o que evidencia a utilização frequente dessa estratégia na educação

[38] Convém ressaltar que se optou por representar o mês de novembro no GRÁFICO 5, por considerá-lo extremamente ilustrativo, uma vez que no referido mês, as contratações temporárias encontram seu ápice, conforme é possível observar na TABELA 2.

pública paranaense, em consonância com as tendências presentes em outros setores da economia, marcados pela desregulamentação dos direitos trabalhistas, aumento da fragmentação da classe trabalhadora, precarização e terceirização da força humana (ANTUNES, 1999, 2005 e 2006).

O professor temporário é contratado no início ou no decorrer do ano letivo, conforme o Estado demonstre necessidade, e normalmente, é dispensado ao término do ano. Configura-se, desse modo, num potencial desempregado, não possuindo vínculo empregatício estável, nem garantias de futura recontratação no ano seguinte.

Dos anos expostos na TABELA 2, somente em 2006 e 2009 os contratos foram prorrogados por dois anos[39] (prazo máximo estabelecido legalmente), pois a quantidade de temporários manteve-se praticamente inalterado de um ano para o outro (GRÁFICOS 3 e 4), nos demais foi realizado o cancelamento dos contratos, seguido de recontratação, na maioria das vezes, no mês de março, embora as aulas se iniciem em fevereiro, como é possível constatar na citada tabela.

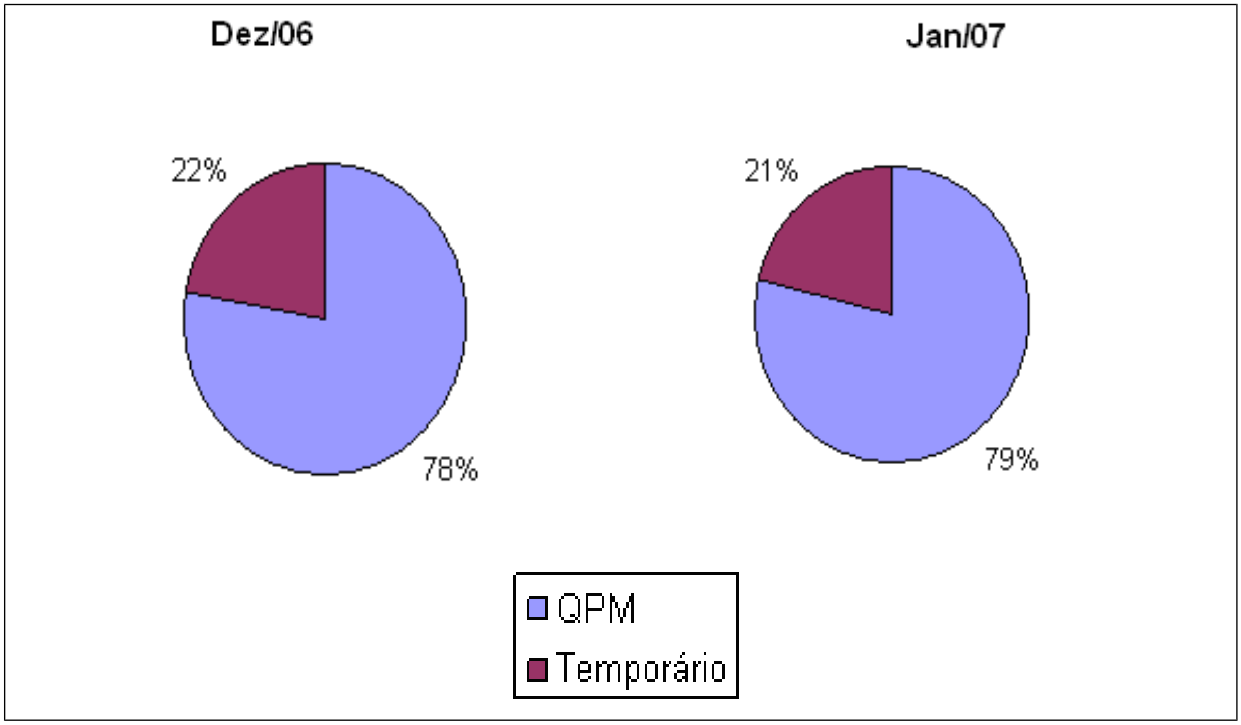


GRÁFICO 5 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2006 PARA 2007 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

[39] Convém esclarecer que, segundo informações disponíveis no Portal da Secretaria do Estado da Educação do Paraná, em 2012 os contratos dos temporários (de professores, pedagogos e agentes de apoio) também foram prorrogados para o ano letivo de 2013.

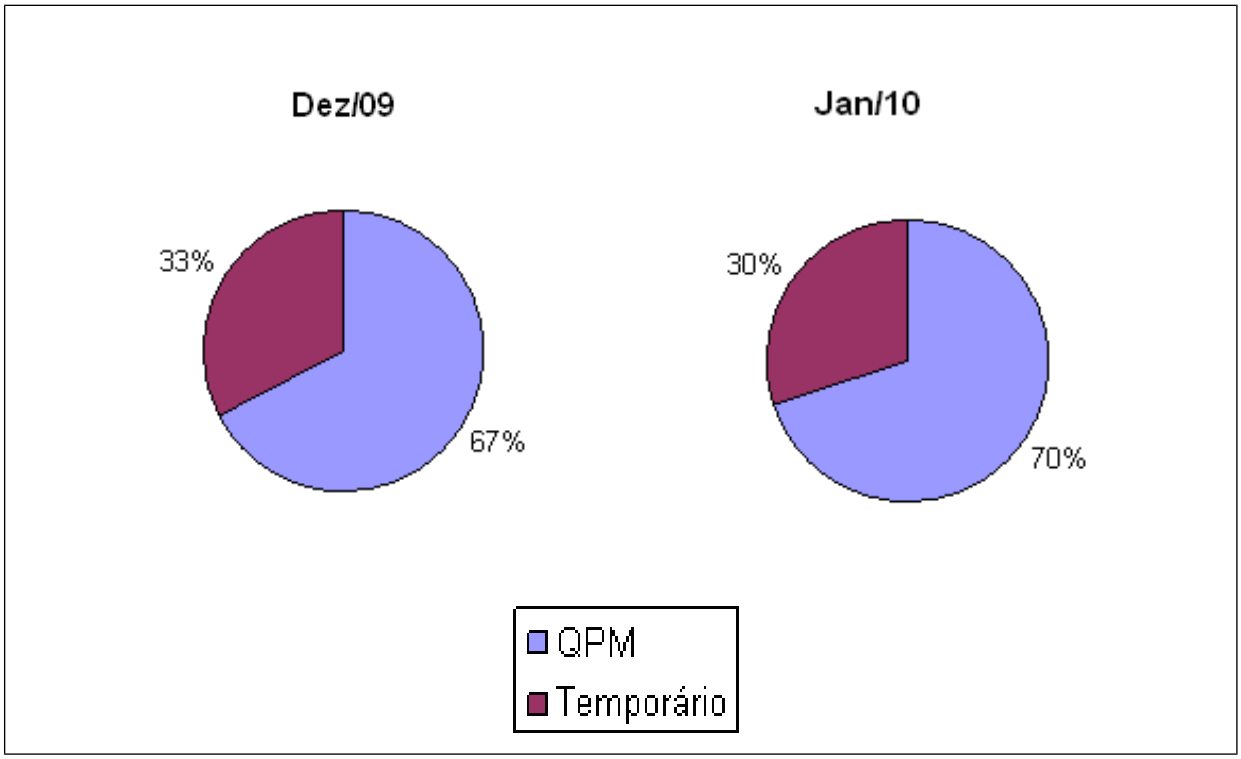


GRÁFICO 6 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2009 PARA 2010 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

De acordo com os dados apresentados aparenta ser uma prática comum que as aulas se iniciem sem o corpo docente plenamente organizado e completo, o que pode indicar a ausência de planejamento estratégico ou descuido governamental para com a educação pública, em conformidade com as tendências neoliberais de contenção de gastos da máquina estatal, bem como da economia nos investimentos nas áreas sociais, em detrimento de outras áreas mais rentáveis (FRIGOTTO, 1984).

Segundo a ex-secretária do Estado de Educação do Paraná, muitas vezes o professor temporário era dispensado ao término do ano letivo, por questões de ordem burocrática, como retorno dos docentes em licença, ou ainda, em decorrência de aspectos financeiros no âmbito do Estado.

> Você acabava, contra minha vontade, mas acabava não podendo ficar com esse profissional em janeiro e fevereiro [...], 'a corda acaba arrebentando no mais fraco' que no caso é o PSS [...] ele recebe aquilo que é devido, mas ele fica sem um respaldo [...], então esses dois meses: janeiro e fevereiro, eram meses de muita dor de cabeça pra gente, porque a gente queria esse professor, sabendo que em março ele ia estar lá, já sabia o que ia acontecer, mas eu não podia agir contra o próprio Estado e as regras do Estado [...],

> então eu diria que a escola teve muitos prejuízos em relação à falta desse profissional no começo de ano. **ARCO-VERDE**

O referido relato demonstra que há alguns fatores explicativos para o encerramento dos contratos ao término do ano letivo, porém em última instância, ressalta-se que tal situação ocorre, sobretudo, em decorrência da ausência de professores efetivos na rede, possivelmente devido à relutância do Governo em realizar nomeações de aprovados em concurso.

É possível observar que somente nos meses de férias letivas, a porcentagem de professores efetivos chega a quase 100% do total de profissionais contratados na Educação Básica da rede pública Estadual (GRÁFICOS 7 e 8); isso porque, nesse período a maioria dos temporários é demitida e recontratada somente no ano letivo seguinte.

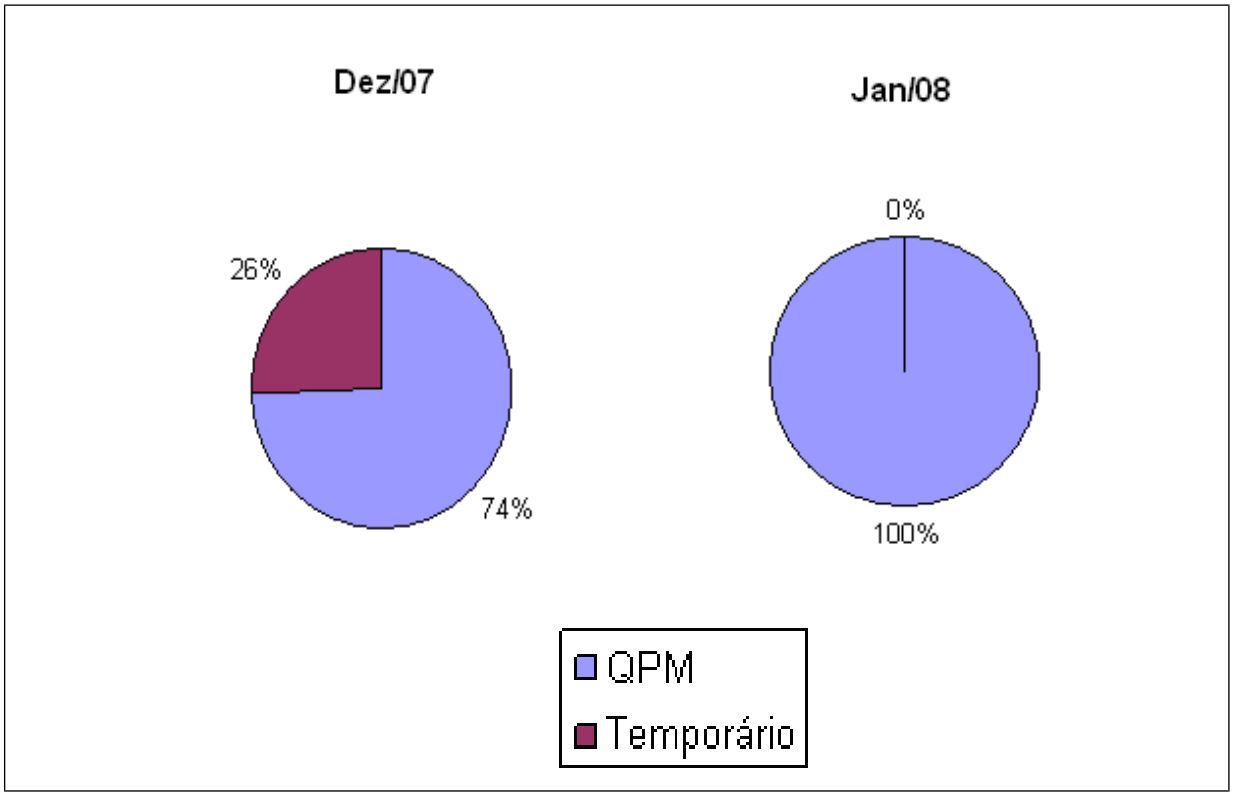


GRÁFICO 7 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2007 PARA 2008 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

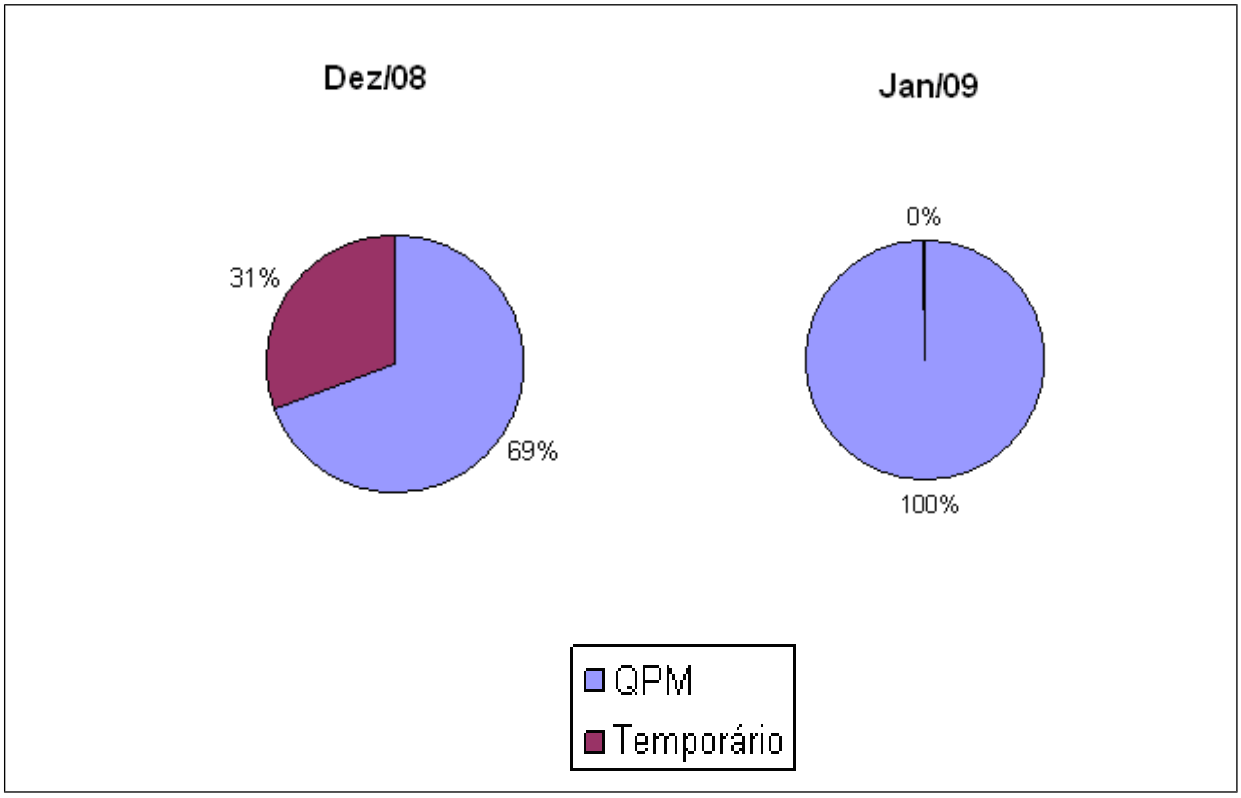


GRÁFICO 8 - QUANTIDADE DE PROFESSORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA ESTADUAL E SEUS TIPOS DE VÍNCULO NA TRANSIÇÃO DO ANO DE 2008 PARA 2009 (DADOS GERAIS DO ESTADO).
FONTE: SEED

O fato de muitos profissionais desligados do Estado ao término do ano letivo, serem recontratados novamente no decorrer do ano seguinte, evidencia a necessidade de mais nomeações estatutárias, visto que há demanda para novas contratações, caso contrário, se as admissões temporárias fossem meramente para o atendimento de situações excepcionais, conforme prevê o art. 37, inciso IX da Constituição Federal, nos meses seguintes não se contrataria a mesma quantidade, ou por vezes, uma quantia superior a de profissionais dispensados ao final de cada ano.

No ano de 2012 mesmo com a promessa da realização de um novo concurso público que ofertaria 13.771 vagas para professores e pedagogos, de acordo com notícia veiculada no Portal da Secretaria do Estado da Educação do Paraná[40], os contratos dos temporários (de professores, pedagogos e agentes de apoio) foram prorrogados para o ano letivo de 2013,

[40] Informação disponível em <http://www.educacao.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=3931> Acesso em 29 out. 2012.

além de ser aberto um novo Processo Seletivo Simplificado, o que evidencia a demanda real por mais contratações efetivas.

Mesmo com a previsão da contratação de mais de 10 mil professores estatutários com o novo concurso previsto para 2013, de acordo com o Jornal Gazeta do Povo[41] de 19/11/2012, a SEED declarou que ainda assim, continuará a contratar profissionais pelo Processo Seletivo Simplificado (PSS), embora pretenda diminuir o contingente numericamente, a justificativa é que este profissional precisa ser mantido por conta da necessidade de suprir a falta esporádica de professores, devido a licenças e afastamentos. Assim sendo, pode-se inferir que quando as contratações temporárias forem realizadas tão somente para atender a esses casos, o que efetivamente configura-se como necessidade temporária de interesse público, conforme prevê a legislação a respeito, a quantidade de profissionais contratados sob estas condições se reduzirá significativamente, diminuindo também a fragmentação da categoria, oferecendo melhores condições de trabalho aos professores da rede.

Os dados expostos até aqui são estatísticos, são números que nos dão ideia da amplitude do fenômeno, entretanto, eles não contemplam a materialidade e a subjetividade desses profissionais, que não possuem vínculo empregatício estável e que vivenciam o desemprego e a incerteza profissional ao término de cada ano letivo.

Ao visualizar os dados quantitativos acerca dos desligamentos que ocorrem no fim de cada ano, não é possível vislumbrar o impacto dessa situação sobre o docente, o qual compõe uma *classe-que-vive-do-trabalho* (ANTUNES, 2005) e que ao ser demitido, se vê sem salário para manter a si e a sua família, diferentemente de seus colegas efetivos que gozam de estabilidade profissional, os quais possuem condições de trabalho mais adequadas, devido a conquistas históricas da referida categoria.

Diante dessa problemática, um dos objetivos desse trabalho é captar como o professor temporário vivencia esta situação, para tanto, foram realizadas entrevistas com quinze professores da Educação Básica da rede pública do Paraná, a fim de perceber se suas condições de trabalho são efetivamente precarizadas em virtude da flexibilização de seus contratos trabalhistas; o objetivo é ir além do corpo teórico produzido na área, acerca das atuais mudanças no mundo do trabalho, captando na empiria as implicações deste fenômeno para os docentes paranaenses, contratados em regime temporário.

[41]Informação disponível em:<http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?tl=1&id=1319463&tit=Mais-horas-aula-para-portugues-e-matematica#ancora> Acesso em 19 nov. 2012.

3.3 DOCENTES TEMPORÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA REDE PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ: ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS

3.3.1 Sujeitos da pesquisa empírica

Por meio de revisão de literatura foi possível aprofundar a análise sobre a contratação temporária no setor público educacional paranaense, mas a fim de conhecer e compreender os impactos dessa prática para os sujeitos a ela submetidos, foi desenvolvido um estudo empírico nos meses de novembro e dezembro de 2011, com a realização de entrevistas semiestruturadas com quinze professores da Educação Básica da rede pública do Estado do Paraná, sendo que desses: treze possuíam vínculo temporário com o Estado e dois eram efetivos, mas que mantiveram contrato atípico antes de serem aprovados em concurso e nomeados como estatutários. Convém reiterar que os critérios para seleção dos sujeitos, bem como de escolha do município onde se realizaria a empiria, estão descritos no início deste capítulo, no item metodologia.

A fim de resguardar a identidade dos entrevistados, seus dados foram anonimizados, assim como o nome das cidades e das escolas citadas, no intuito de garantir a confidencialidade e o sigilo das informações coletadas. Os professores participantes desta pesquisa serão identificados com um codinome referente ao seu tipo de vínculo empregatício com o Estado, por exemplo: QPM 1, QPM 2, PSS 1, PSS 2, e assim sucessivamente; faz-se necessário esclarecer ainda que, a numeração vincula-se à ordem das entrevistas realizadas.

A entrevista semiestruturada foi elaborada a partir dos perfis profissionais elencados que poderiam ser encontrados atuando na rede pública estadual como temporários, bem como das variáveis de análise, citadas na introdução deste estudo, as quais seriam indicativas da flexibilização dos contratos trabalhistas e da precarização das condições de trabalho desses sujeitos. Convém ressaltar que todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes da pesquisa, excetuando-se o último professor entrevistado (QPM 2), que teve suas declarações transcritas durante sua fala.

Inicialmente, antes da exposição e análise dos dados coletados, é necessário expor informações acerca dos professores entrevistados, para melhor compreender suas pontuações em relação ao seu regime de contratação.

O docente denominado PSS 1 atende ao critério *professor bacharel que faz/fez licenciatura para complementar sua formação*, sua entrevista foi realizada no dia 10 de novembro de 2011. É do sexo feminino, tem 24 anos, mora no centro do Município A,

formada em Publicidade e Propaganda, atualmente faz especialização em Educação das relações étnico-raciais e cursa Licenciatura em Teatro, tem previsão para concluí-la em 2012. É temporária desde 14 de fevereiro de 2008; no ano de 2011 lecionava Artes (40 horas) no Colégio A (Município A); e no ano de 2012 também lecionou Artes (30 horas) no mesmo colégio, já tendo atuado em outras duas escolas estaduais do Município A.

O entrevistado PSS 2 atende ao critério *professor licenciado que leciona disciplina diferente de sua formação*, sua entrevista foi realizada no dia 10 de novembro de 2011; é do sexo masculino, tem 45 anos, mora num bairro do Município A, é formado em Filosofia e possui especialização em Psicopedagogia. É temporário desde 14 de março de 2004; no ano de 2011 possuía uma carga horária bem fragmentada e distribuída em duas escolas em municípios diferentes, lecionava Filosofia (10 horas) e Sociologia (2 horas) no Colégio A (Município A); Geografia (3 horas) e História (14 horas) no Colégio I (Município B); no ano de 2012 trabalhou em três escolas do Município A, lecionou Ensino Religioso (3 horas) no Colégio B (Município A); Filosofia (8 horas) no Colégio E (Município A); Filosofia (14 horas) e Oficina de Mídias (Projeto Mais Educação - 4 horas) no Colégio C (Município A), já tendo atuado em instituições particulares de municípios vizinhos, bem como no Colégio G e H no Município B.

O PSS 3 atende ao critério *professor que além de atuar na rede estadual leciona em outro segmento (rede particular, municipal ou federal)*, sua entrevista foi realizada em duas etapas, devido a sua disponibilidade, nos dias 10 e 29 de novembro de 2011. É do sexo feminino, tem 24 anos, mora num bairro na capital do Estado (distante cerca de 30 quilômetros do Município A), formada em Letras Português-Espanhol, possui duas especializações em: Língua Portuguesa - Estudos Literários e Leituras de Múltiplas Linguagens da Comunicação e da Arte; e concluiu no fim de 2011 uma segunda graduação, em Inglês. Foi temporária de 14 de fevereiro de 2008 a 31 de dezembro de 2011; no ano de 2011 atuava em três escolas, lecionava Português (3 horas), Espanhol (4 horas) e trabalhava com a Sala de apoio (4 horas) no Colégio A (Município A); ministrava Oficina de Atividades Literárias (Projeto Mais Educação - 4 horas) e Sala de apoio (8 horas) no Colégio E (Município A), além de atuar na rede particular no Colégio J (Município B), com carga horária de 25 horas; já tendo atuado no Colégio D (no Município A) e no Colégio G (no Município B). Em 2012, não retornou ao Estado, constando como inativa no Banco de Dados da SEED. A referida profissional foi aprovada no concurso de 2007, em Português em 623º lugar de um total de 671 candidatos e em Espanhol ficou em 24º entre 47 candidatos; convém ressaltar que em Língua Espanhola a última nomeação ocorreu no ano de 2009, contemplando

somente até o décimo oitavo colocado, de forma que a referida entrevistada não foi nomeada, embora ela tenha relatado que havia sido informada pela SEED que seria assumiria o concurso em 2012.

A entrevistada PSS 4 atende ao critério *professor contratado em regime PSS pela primeira vez*, sua entrevista foi realizada no dia 11 de novembro de 2011, é do sexo feminino, tem 23 anos, mora no centro do Município A, faz graduação em Matemática (Licenciatura), com previsão para formar-se em 2012. É temporária desde 04 de fevereiro de 2011; no ano de 2011 lecionava Matemática (29 horas) e trabalhava com Sala de Apoio (1 hora) no Colégio A (Município A); já no ano de 2012, trabalhou em duas escolas do Município A, lecionou Física (8 horas no Colégio F e 4 horas no Colégio C, ambos no Município A).

O PSS 5 atende ao critério *professor licenciado que leciona disciplina vinculada com sua formação*, sua entrevista foi realizada no dia 16 de novembro de 2011, é do sexo feminino, tem 25 anos, mora num bairro da capital do Estado (distante cerca de 30 quilômetros do Município A), formada em Filosofia, possui especialização em Sociologia. É temporária desde 09 de outubro de 2009; no ano de 2011 lecionava Filosofia (16 horas) e Sociologia (4 horas) no Colégio A (Município A); e Filosofia (12 horas) no Colégio C (Município A); no ano de 2012 lecionou Sociologia (16 horas) e Ensino Religioso (1 hora) no Colégio A (Município A); Sociologia (8 horas) e História (7 horas) no Colégio B (Município A).

A entrevistada PSS 6 atende ao critério *professor que trabalha numa única escola*, sua entrevista foi realizada no dia 17 de novembro de 2011, é do sexo feminino, tem 28 anos, mora num bairro do Município A, formada em Biologia (Licenciatura e Bacharelado), possui especialização em Genética Humana, faz graduação em Pedagogia, com previsão para conclusão no início de 2012. Foi temporária de 2003 a 2011; no ano letivo de 2011 lecionava Biologia (22 horas), Matemática (1 hora), Química (2 horas) e trabalhava com Sala de apoio (4 horas) no Colégio A (Município A); no ano de 2012 lecionou Ciências (17 horas), Biologia (14 horas), Processo Saúde-Doença (3hs) e atuou como Coordenadora de Estágio (2 horas) novamente no Colégio A (Município A); já tendo atuado no Colégio G e H (Município B) e no Colégio E (Município A). A referida profissional foi aprovada no concurso de 2007 em Biologia em 79º lugar de um total de 212 candidatos e em Ciências em 147º lugar de 329 candidatos, sendo nomeada em fevereiro de 2012, assumindo os dois padrões (em Biologia e Ciências) no Colégio A (Município A).

O PSS 7 atende ao critério *professor que trabalha num grande número de escolas*, sua entrevista foi realizada no dia 17 de novembro de 2011, é do sexo feminino, tem 39 anos,

mora no Município C (distante cerca de 15 quilômetros do Município A), formada em Letras, possui especialização e faz graduação em Pedagogia, com previsão para conclusão em 2014. Foi temporária de 2007 a 2011; no ano letivo de 2011 trabalhava em cinco escolas diferentes com uma carga horária bem fragmentada, lecionava Português (6 horas) e Literatura (10 horas) no Colégio B (Município A); ministrava Oficinas de Atividades Literárias (4 horas) no Colégio K (Município E); Sala de Apoio (4 horas) no Colégio L (Município E); Sala de Apoio (4 horas) no Colégio M (Município E) e Oficinas de Atividades Literárias (4 horas) no Colégio N (Município E); no ano de 2012 lecionou Português (16 horas no Colégio O e 16 horas no Colégio P, ambos no Município C). A referida profissional foi aprovada no concurso de 2007 em Língua Portuguesa em 231º lugar de um total de 671 candidatos, sendo nomeada em fevereiro de 2012 numa escola do Município C.

A entrevistada PSS 8 atende ao critério *professor temporário há anos, que já tenha sido contratado pelo regime temporário denominado Paranaeducação*, sua entrevista foi realizada no dia 22 de novembro de 2011, é do sexo feminino, tem 45 anos, mora no Município B (vizinho do Município A), formada em Letras (Português-Inglês), possui especialização em Linguística. É temporária desde 03 de abril de 2001; no ano de 2011 lecionava Inglês (22 horas) e trabalhava com Sala de Apoio (4 horas) no Colégio B (Município A); já no ano de 2012 trabalhou em duas escolas do Município A, lecionou Português (4 horas) e Inglês (4 horas) no Colégio B (Município A); e Português (16 horas) e Inglês (4 horas) no Colégio C (Município A), já tendo atuado no Colégio I e G no Município B. A referida entrevistada relatou que prestou o concurso para professor do Estado nos anos de 2004 e 2007, mas não conseguiu ser aprovada devido ao seu nervosismo.

O PSS 9 atende ao critério *professor graduando*, sua entrevista foi realizada no dia 24 de novembro de 2011. É do sexo masculino, tem 26 anos, mora no Município B (vizinho do Município A), faz graduação em Letras Português-Inglês, com previsão para concluir em 2012. Foi temporário de 23 de setembro de 2010 a 31 de dezembro de 2011; no ano de 2011 lecionava Português (23 horas), Matemática (1 hora) e trabalhava com a Sala de apoio (8 horas) no Colégio A (Município A); em 2012, não retornou ao Estado, constando como inativo no banco de dados da SEED, possivelmente, em virtude de sua classificação (48º colocado), pois não foi convocado para a distribuição de aulas. Já havia atuado no Colégio B e D (Município A).

A entrevistada PSS 10 atende ao critério *professor não licenciado*, sua entrevista foi realizada no dia 24 de novembro de 2011. É do sexo feminino, tem 24 anos, mora num bairro do Município A, faz graduação em Farmácia, com previsão para formar-se em 2011. É

temporária desde 05 de julho de 2008; no ano de 2011 lecionava Matemática (5 horas) e Ciências (8 horas) no Colégio A (Município A); Química (6 horas), Matemática (5 horas), Ciências (3 horas) e Educação Física (2 horas) no Colégio F (Município A), a citada professora comentou que também lecionava Língua Portuguesa (2 horas) no Colégio F (Município A), devido à falta de professor específico, embora não possuísse carga horária na referida disciplina, todavia, esta informação não constava no site da SEED; além disso, atuava na rede particular no Colégio S (Município A) com carga horária de 3 horas. No ano de 2012 lecionou Química (12 horas), Ciências (3 horas) e Matemática (12 horas) somente no Colégio A (Município A); já tendo atuado em todas as escolas estaduais do Município A e B (totalizando nove colégios). A referida profissional, no período da entrevista, estava no segundo mês de gestação, mesmo assim, teve seu contrato encerrado em dezembro, sendo recontratada em fevereiro de 2012.

O entrevistado PSS 11 atende ao critério *professor aprovado no último concurso, mas que permanece como temporário*, sua entrevista foi realizada no dia 25 de novembro de 2011, é do sexo masculino, tem 32 anos, mora no centro do Município A, formado em História, possui especialização em Gestão Escolar. Foi temporário de 01 de setembro de 2005 a 31 de dezembro de 2011; no ano letivo de 2011 lecionava História (40 horas), no Colégio A (Município A); no ano de 2012 lecionou História (31 horas) e Ensino Religioso (1 hora) novamente no Colégio A (Município A); já tendo atuado no Colégio C, D e E (Município A) e no Colégio H (Município B). O referido profissional foi aprovado no concurso de 2007 em História em 181º lugar de um total de 413 candidatos, tendo sido considerado inapto temporariamente na sua primeira convocação, sendo nomeado somente em fevereiro de 2012, assumindo seu padrão no Município C, atuando por ordem de serviço no Colégio A (Município A).

A entrevistada PSS 12 atende ao critério *professor graduado*, sua entrevista foi realizada no dia 30 de junho de 2011. É do sexo feminino, tem 40 anos, mora num bairro do Município A, possui graduação em Letras (Inglês). Foi professora temporária de 05 de julho de 2008 a 02 de junho de 2012, também atuou como Assistente Administrativa temporária contratada pela empresa Paranaeducação de 25 de fevereiro de 1999 a 04 de julho de 2005; no ano de 2011 lecionava Português (12 horas no Colégio A e 16 horas Colégio D, ambos no Município A); já tendo atuado no Colégio O e T (Município C). A referida profissional, no período da entrevista, estava no oitavo mês de gestação, solicitou licença maternidade no dia 05 de dezembro de 2011, ao completar sua trigésima sexta semana (prazo estabelecido legalmente), faltando somente onze dias para o encerramento de seu contrato. Já em 2012,

consta como inativa no banco de dados da SEED desde o mês de junho, possivelmente quando encerrou sua licença maternidade.

O PSS 13 atende ao critério *professor temporário há anos, que tenha sido contratado em regime CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)*, sua entrevista foi realizada no dia 30 de novembro de 2011, é do sexo masculino, tem 55 anos, mora num bairro do Município A, formado em Letras (Português-Inglês) e Pedagogia, não possui especialização. É temporário desde 17 de fevereiro de 1992; no ano de 2011 lecionava Inglês (32 horas) no Colégio A (Município A); no ano de 2012 lecionou Português (4 horas) e Inglês (16 horas) no Colégio F (Município A); já tendo atuado no Colégio B, C, D e E (no Município A), bem como na rede municipal de ensino (séries iniciais do Ensino Fundamental) por três anos. O referido entrevistado foi aprovado no concurso de 2007 em Inglês, em 53º lugar de um total de 242 candidatos, todavia, optou por permanecer como temporário, para poder aposentar-se aos 55 anos, caso ele se tornasse estatutário teria de trabalhar até os 60 anos, para então solicitar sua aposentadoria. No ano de 2012, o citado professor teve sua aposentadoria concedida pelo INSS, mantendo-se, entretanto, como professor temporário.

Conforme já exposto, também foram entrevistados dois professores estatutários, com o objetivo comparar o atual regime ao qual estão submetidos, com o antigo contrato temporário.

A QPM 1 atende ao critério *professor QPM (Quadro próprio do Magistério) recém-contratado, mas que tenha sido temporário em outros regimes de contratação temporária (além do PSS) antes ser efetivado como estatutário*, sua entrevista foi realizada no dia 15 de novembro de 2011, é do sexo feminino, tem 54 anos, mora no centro do Município A, formada em Geografia, possui especialização em Metodologia de 1º e 2º graus. Foi temporária de 01 de março de 1993 a 05 de abril de 2010. A referida entrevistada foi aprovada no concurso de 2007 em Geografia, em 21º lugar de um total de 240 candidatos, sendo nomeada em 2010 no Colégio A (Município A); já tendo atuado no Colégio B (Município A), bem como na rede particular de ensino Colégio J (Município B) e Colégio U em São Paulo. A citada professora relatou que assumiu um concurso do Estado em 1995, entretanto, foi exonerada por ser técnica em Geografia. Realizou estudos em Licenciatura Plena, para então poder ser nomeada, após uma segunda aprovação em concurso público em 2007; antes, porém foi reprovada em concurso realizado no ano de 2004.

A QPM 2 atende ao critério *professor QPM recém-contratado, que foi temporário em regime PSS antes ser efetivado como estatutário*, sua entrevista foi realizada no dia 07 de dezembro de 2011, foi a única que não autorizou a gravação da entrevista, suas respostas

foram transcritas simultaneamente à sua fala. É do sexo feminino, tem 43 anos, mora num bairro na capital do Estado (distante cerca de 30 quilômetros do Município A), formada em Ciências Sociais, possui especialização. Foi temporária de 22 de setembro de 2003 a 31 de dezembro de 2008. A referida entrevistada foi aprovada no concurso de 2004 em Sociologia, na última colocação de um total de 31 candidatos, sendo nomeada em janeiro de 2009 no Colégio A (Município A); já no ano de 2012, diante do término de seu estágio probatório, solicitou remoção para o Colégio W (na capital do Estado); já tendo atuado no Colégio C e B (Município A) e em outros colégios no Município C, bem como na rede particular, no Colégio V (num bairro da capital do Estado).

A fim de complementar as informações coletadas ao longo da pesquisa, foi realizada entrevista no mês de outubro de 2012, com a ex-secretária de Estado da Educação do Paraná, a professora Yvelise Freitas de Souza Arco-Verde, considerando sua atuação nos anos 2000 em cargos de chefia junto à SEED, no intuito de buscar elementos ainda obscuros, que permitissem compreender as causas que levaram à recorrente contração de professores temporários na rede estadual.

Convém esclarecer ainda que, de acordo com Tardif e Lessard (2012, p. 10), quando se trata das ciências sociais, por mais imponente e rica de informações que seja uma pesquisa, ela é essencialmente local, visto que "não existem dados universais, na medida em que os 'fatos sociais' estudados pertencem a uma situação social particular dentro da qual eles são histórica e socialmente produzidos". Neste sentido, os dados coletados e as análises produzidas nesta dissertação, não pretendem conduzir a generalizações acerca da problemática vivenciada pelos professores temporários da rede estadual paranaense, até mesmo porque, ao propor tal perspectiva, nega-se a dialética inerente ao método de investigação que conduziu este estudo. As informações e discussões aqui apresentadas buscam suscitar reflexões acerca do fenômeno da contratação atípica em âmbito público, bem como investigar suas repercussões sobre a classe trabalhadora.

Assim sendo, reitera-se que embora a pesquisa não possua grande abrangência numérica, não permitindo fazer maiores generalizações acerca do perfil do professor temporário paranaense, as informações evidenciadas nas entrevistas, geram reflexões acerca das condições de trabalho a que estão submetidos tais profissionais, assim como dos impactos desse tipo de contratação para a vida profissional destes sujeitos.

QUADRO 3: INFORMAÇÕES GERAIS DOS ENTREVISTADOS

CODINOME	IDADE	PERÍODO COMO TEMPORÁRIO	Nº DE ESCOLAS EM QUE JÁ ATUOU	FORMAÇÃO	FEZ CONCURSO EM 2007?
PSS 1	24	Desde 2008	02	Bacharel	Não
PSS 2	45	Desde 2004	07	Licenciado	Não
PSS 3	24	De 2008 a 2011	05	Licenciado	Sim
PSS 4	23	Desde 2011	03	Graduando (licenciatura)	Não
PSS 5	25	Desde 2009	03	Licenciado	Não
PSS 6	28	Desde 2003 a 2011	05	Licenciado	Sim
PSS 7	39	Desde 2007 a 2011	07	Licenciado	Sim
PSS 8	45	Desde 2001	04	Licenciado	Sim
PSS 9	26	De 2010 a 2011	03	Graduando (licenciatura)	Não
PSS 10	24	Desde 2008	09	Graduando (bacharelado)	Não
PSS 11	32	De 2005 a 2011	05	Licenciado	Sim
PSS 12	40	De 2008 a 2012	04	Licenciado	Não
PSS 13	55	Desde 1992	06	Licenciado	Sim
QPM 1	54	De 1993 a 2010	02	Licenciada	Sim
QPM 2	43	De 2003 a 2008	05	Licenciada	Não

FONTE: Entrevistas realizadas com professores temporários da rede estadual do Paraná /Banco de dados da SEED – Nov/dez 2011.

Nas informações expostas, é possível constatar que sete dos professores temporários entrevistados possuem entre vinte e trinta anos, e os outros seis, têm de trinta a cinquenta e cinco anos de idade. Os entrevistados são em sua grande maioria do sexo feminino, correspondendo a nove no total (60%).

Com relação ao número de escolas em que já lecionaram, é possível observar que apenas dois professores atuaram em uma ou duas escolas; dez professores, ou seja, a maioria (65%) já trabalhou de três a seis escolas diferentes; e três deles atuaram em sete ou nove escolas. É interessante ressaltar que o município no qual foi realizada a pesquisa de campo, possui apenas seis instituições escolares, evidencia-se assim, que é elevada a taxa de rotatividade de professores temporários entre as escolas do município A, bem como do município B, os quais juntos totalizam nove escolas estaduais.

Quanto à formação, treze dos sujeitos da pesquisa possuem licenciatura (86%), ao passo que apenas dois são bacharéis (sendo que um deles está cursando uma segunda graduação em licenciatura), demonstrando que embora os editais que normatizam o Processo Seletivo Simplificado, regulamentem a docência sem formação específica no caso do temporário, tal situação constitui-se em caso atípico, somente diante da ausência de profissionais devidamente habilitados.

Constata-se que oito, dos quinze professores entrevistados, são contratados sem vínculo empregatício estável com o Estado pelo período de um a quatro anos; cinco são temporários pelo prazo de cinco a nove anos; e três atuam/atuaram sob estas condições de dez a vinte anos (PSS 8 e 13 e QPM 1).

Dos professores entrevistados, sete não prestaram o concurso público de 2007, sendo que a maioria desses, ainda não havia iniciado/concluído sua graduação. Os demais fizeram concurso em 2007, dos quais: um foi nomeado em 2010 (QPM 1), três mantiveram-se como temporários até sua nomeação em janeiro de 2012 (PSS 6, 7 e 11), um não foi aprovado (PSS 8) em dois concursos prestados, uma não foi nomeada (PSS 3), a qual diante da expiração da validade do mesmo, deverá realizar um novo concurso; e finalmente, um não quis assumir o cargo como estatutário (PSS 13), para poder aposentar-se aos 55 anos de idade, pois uma vez nomeado, o faria somente aos 60 anos.

É relevante esclarecer que o município onde foi realizada a pesquisa de campo, conforme consta no banco de dados *on line* da SEED, possuía no mês de novembro de 2011[42] um total de 236 (duzentos e trinta e seis) profissionais de educação, dos quais 121 (cento e vinte e um), ou seja, 51% eram professores concursados, os outros 115 (96 professores e 19 pedagogos) eram temporários, correspondendo a um contingente de 49%[43]. Faz-se necessário salientar que, desses 96 professores contratados pelo Processo Seletivo Simplificado, 20 deles (portanto, 21%) foram aprovados no concurso de 2007, mas ainda não haviam sido nomeados até o referido mês, permanecendo como temporários até então. É possível concluir que, mesmo se estes profissionais aprovados em concurso fossem contratados como estatutários, ainda assim, 25% do total de professores da rede neste município seriam admitidos pelo regime temporário PSS.

[42] Informação disponível em <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros/frame_munprofpesvinc.jsp?mes=11&ano=2011&codnre=2&codmun=400&descmun=> Acesso em 01 dez. 2011.

[43] Convém ressaltar que o município selecionado para a realização da pesquisa empírica, no que se refere à expressão do fenômeno, apresenta um índice superior de professores temporários em relação à média geral do Estado (que era 37% em outubro de 2011).

QUADRO 4: FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DOCENTE DOS ENTREVISTADOS

CODI-NOME	*FORMAÇÃO*	*ANO DE FORMA-ÇÃO*	*PÓS-GRADUA-ÇÃO*	*DISCIPLINAS LECIONADAS*	*CARGA HORÁRIA (EM 2011)*
PSS 1	Publicidade e Propaganda Teatro (em curso)	2009	Sim	Português, Inglês, Artes, Educ. Física	40 H
PSS 2	Filosofia	2004	Sim	Filosofia, Sociologia, História, Geografia, Inglês, Ens. Religioso	29 H
PSS 3	Letras - Português/ Espanhol Letras - Português/ Inglês (em curso)	2007	Sim	Português, Inglês, Espanhol	45 H
PSS 4	Matemática (em curso)	2012 (previsão)	Não	Matemática, Física	36 H
PSS 5	Filosofia	2009	Sim	Sociologia, Filosofia, Ens. Religioso, História	32 H
PSS 6	Biologia Pedagogia (em curso)	2005	Sim	Biologia, Ciências, Química, Artes	40 H
PSS 7	Letras Pedagogia (em curso)	2005	Sim	Português, Inglês	40 H
PSS 8	Letras - Português/ Inglês	1991	Sim	Português, Inglês	30 H
PSS 9	Letras - Português/ Inglês (em curso)	2012 (previsão)	Não	Português, Espanhol, Matemática, Educ. Física	28 H
PSS 10	Farmácia (em curso)	2011 (previsão)	Não	Química, Biologia, Matemática, Português, Educação Física	35 H
PSS 11	História	2008	Sim	História, Sociologia, Filosofia	40 H
PSS 12	Letras - Português/ Inglês	2010	Não	Português, Inglês, Ensino Religioso	35 H
PSS 13	Letras - Português/ Inglês Pedagogia	1992	Não	Inglês, Português	40 H
QPM 1	Geografia	1980	Sim	Geografia, Ensino Religioso, Filosofia, Sociologia, Educação Física, Artes, Português, OSPB	40 H
QPM 2	Ciências Sociais	1997	Sim	Sociologia, História	20 H

FONTE: Entrevistas realizadas com professores temporários da rede estadual do Paraná /Banco de dados da SEED – Nov/dez 2011.

Dos entrevistados apenas três são graduandos (PSS 4, 9 e 10); dez professores possuem ou estão fazendo pós-graduação (PSS 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 e 11; QPM 1 e 2); e cinco têm ou estão cursando uma segunda graduação (PSS 1, 3, 6, 7 e 13), o que demonstra que este sujeito constantemente busca aprimoramento profissional.

Dos entrevistados, cinco docentes lecionaram somente disciplinas convergentes com sua formação (PSS 3, 4, 7, 8 e 13), ao passo que os demais, em algum momento de suas carreiras, já lecionaram ao menos uma disciplina divergente de sua área de formação.

Assim, outro aspecto relevante é a grande variação de disciplinas e a fragmentação de carga horária comum à maioria dos temporários. É recorrente que esse professor lecione disciplinas que não convergem com sua formação, a fim de suprir as licenças e afastamentos que ocorrem ao longo do ano letivo, o que possivelmente pode comprometer a qualidade do trabalho pedagógico e sobrecarregar o citado profissional, que por não possuir formação na área, precisa planejar e estudar ainda mais para ministrar poucas aulas.

3.3.2 Categorias indicativas da flexibilização dos contratos trabalhistas e da precarização das condições de trabalho do professor temporário da Educação Básica da rede pública do Estado do Paraná

Neste item estão elencadas as variáveis de análise indicativas da flexibilização dos contratos trabalhistas e da precarização das condições de trabalho docente, para tanto, realizou-se a investigação dos dados qualitativos coletados nas entrevistas, no intuito de problematizar como o trabalhador temporário vem sendo impactado pelas contratações flexibilizadas e como esta situação incide sobre sua vida profissional e pessoal.

3.3.2.1 Formação inadequada ou inconclusa

O edital que normatiza o Processo Seletivo Simplificado admite a inscrição de bacharéis e graduandos, os quais recebem uma pontuação menor por sua formação, em comparação com um licenciado graduado (as pontuações conforme titulação, constam no QUADRO 1 do Capítulo II). Diante da ausência de profissionais habilitados, tais sujeitos podem ministrar aulas nas escolas públicas da rede estadual do Paraná, desde que tenham, ao menos 120 horas cursadas na disciplina na qual se inscreveram. Esse critério nos leva a questionar a qualidade do ensino ofertado, diante do fato de que um bacharel, ao longo de sua graduação, não discutiu temáticas específicas acerca da docência, assim como é possível inferir que o graduando ainda encontra-se em processo formativo.

Sabendo da atuação da prof. Arco Verde junto à Secretaria de Estado da Educação do Paraná, indagamos como ela avaliava este critério:

> **Em primeiro lugar vem a garantia de algum profissional junto com a criança, pra que ela tenha acesso à escola... não pela qualidade**. Não defendo isso, não é algo que me dá prazer, que me deu prazer ter assinado algo dessa forma, [...] embora eu não goste e não defenda, teve situações no Estado que foi a única saída pra você ter alguém pra atender a criança, [...], **você não vê isso de forma generalizada**, [...] mas isso acontecia normalmente nesses lugares com mais dificuldade [de acesso], não vou dizer assim, via de regra, cem por cento, mas isso acabava facilitando a aceitação [dessa situação]. **ARCO-VERDE** – Grifos nossos

Assim sendo, é possível perceber que a existência desse critério se justifica devido à necessidade de atender a uma demanda crescente de professores na rede, porém, quando não há profissionais habilitados, recorre-se a graduandos e bacharéis, a fim de garantir o direito subjetivo de acesso à escola, por parte do educando; tais sujeitos em situações comuns não teriam acesso ao magistério público.

Conforme pontua Patinha (1999, p. 25) "a educação não pode ser avalizada apenas pelo total de diplomas oferecidos, pelo número de aprovações/retenções ou evasões", uma vez que é um processo de formação do cidadão, o que passa necessariamente pela formação do profissional que nela atua. Assim sendo, para autora, ao reduzir as expectativas com relação à qualificação do professor, secundarizando sua formação, evidencia-se que na atualidade, a educação sofre um processo de redefinição e de crise de legitimidade. Portanto, a aceitação de um profissional sem formação específica/concluída no magistério público paranaense, embora garanta o acesso à educação, evidentemente põe em xeque a qualidade do ensino ofertado.

Nesta pesquisa foram entrevistados dois graduandos (PSS 4 e 9) e dois bacharéis (PSS 1 e 10). A PSS 1 é temporária desde 2008, formou-se em Publicidade e Propaganda no ano de 2009, todavia faz licenciatura em Teatro, a fim de complementar sua formação, com previsão para concluir sua segunda graduação no ano de 2012. A PSS 4 é temporária desde 2011, faz licenciatura em Matemática, com previsão para concluí-la em 2012. O PSS 9 foi temporário de 2010 a 2011, não retornando ao Estado no ano de 2012, fazia o curso de Letras Português-Inglês, com a previsão para formar-se em 2011. A PSS 10 fazia bacharelado em Farmácia, concluindo-a em 2011, é temporária desde 2008.

Quando indagados se já tinham tido alguma dificuldade para ministrarem suas aulas, devido à sua formação, obtivemos as seguintes respostas:

> A minha primeira formação me deu subsídio para Arte, na parte de Artes Visuais a gente tem uma carga bem grande [...] e no curso de Licenciatura em Teatro [...] a gente já sai meio que habilitado para dar aula. **PSS 1**

A PSS 1 considera que o aprendido, mesmo sem a conclusão do seu curso, já é o suficiente para fundamentar sua prática pedagógica, o que evidencia desvalorização da formação teórica.

A desvalorização da teoria tem sido recorrente na contemporaneidade, de tal forma que vem sendo privilegiada, sobretudo, a atuação prática, o chamado 'saber fazer'. Moraes (2003) pontua que atualmente evidencia-se um 'recuo da teoria', a qual vem sendo suprimida ou relegada, o que traz consequências graves para a produção de conhecimento na área educacional. Para a autora, está ocorrendo a celebração do 'fim da teoria', pois prioriza-se a experiência imediata, o que constitui-se numa degradação teórica[44].

Diante do exposto, a desvalorização da formação por parte do próprio profissional pode ser um indicativo da precarização das condições de trabalho docente, pois se componentes da própria categoria não defendem a necessidade e a importância da formação, como exigir que a sociedade valorize o saber intrínseco à prática docente?

Já a PSS 4 entende que as disciplinas da faculdade são mais complexas, de tal forma que, não sente grandes dificuldades para lecionar, por possuir um domínio amplo da temática a ser ensinada.

> Eu acho que não, porque a minha graduação em matemática, não tem nada a ver com o que a gente ensina em matemática dentro da sala de aula, o que a gente aprende lá, é... limite, derivada, no colégio é função, é equação, é muito mais simples, eu até acho que tinha que ter um curso diferenciado para dar aula de matemática [...], é totalmente diferente então, eu não me sinto insegura, porque é bem tranquilo, é mais simples do que eu aprendi lá. **PSS 4**

Os professores PSS 9 e 10 afirmam que:

> Quando eu comecei ano passado, eu senti dificuldade, mas nesse ano foi bem mais tranquilo, lógico as disciplinas na faculdade também já deram aquela adiantada, e todo conhecimento que a gente aprende em sala mesmo, vai... vai ficando bem mais fácil. **PSS 9**

> Já [tive dificuldade], não saber como abordar o assunto [...] eu tive que resolver meio que sozinha. **PSS 10**

[44] Tal perspectiva, diretamente ligada ao pragmatismo, vincula-se à ascensão da corrente pós-moderna, a qual rejeita qualquer tentativa de explicação teórica e material da realidade. Esse discurso floresce na defesa da falência da razão moderna, fomentando uma época cética e pragmática, na qual vem se instaurando "um mal-estar epistemológico, em seu profundo ceticismo e desencanto, [...] propondo uma agenda que abriga todos os 'pós', os 'neo', os 'anti' e que tais, que infestam a intelectualidade de nossos dias" (MORAES, 2001, p. 12).

O PSS 9 afirma que com ‘as disciplinas da faculdade’ percebeu que foi se tornando mais fácil lecionar, isto porque, evidentemente não se pode conceber a prática, sem que a mesma esteja fundamentada teoricamente. Saviani (2007) ao discutir a intrínseca relação dialética existente entre teoria e prática, afirma que a produção teórica só se constituiu em função da atividade prática do homem, assim como a consistência desta, também depende de seu embasamento científico, ou seja, há uma interdependência entre ambas, daí sua íntima ligação.

A PSS 10 evidencia a necessidade de maior formação na área, a fim de dar conta dos desafios que a docência impõe, sua fala deixa claro que ela já se deparou com situações que lhe exigiam maiores conhecimentos teóricos e pedagógicos, entretanto, foi necessário ‘resolver sozinha’ tais problemas.

Pressupõe-se que a equipe pedagógica da escola deve estar à disposição do corpo docente, para auxiliar na resolução de quaisquer dificuldades que possam surgir no processo ensino-aprendizagem, sendo assim, questionou-se se a referida equipe já havia prestado algum auxílio para subsidiar a atuação destes profissionais (bacharéis/graduandos) quando necessário, os PSS 1, 4 e 9 responderam que sempre que solicitada, a equipe pedagógica se fez presente, porém a PSS 10 (bacharel do curso de Farmácia), a qual já trabalhou nas nove escolas estaduais dos Municípios A e B, ressaltou que:

> Em algumas sim, outras não, outras nem se importaram se eu era da área, se eu tinha alguma dificuldade, algumas escolas, como aqui, agora tem [Colégio A - Município A], mas têm escolas que eu trabalhei que... inclusive a outra escola [Colégio F - Município A] que eu trabalho, não, eu dou aula de Português lá, e eles nem... imagine, Farmácia dar aula de Português!? **PSS 10**

Questionei então, se a PSS 10 cursou ao longo de sua graduação, alguma carga horária em Língua Portuguesa, considerando que, de acordo com os editais que normatizam o Processo Seletivo Simplificado, 120 horas cursadas, a habilitariam para o trabalho com tal disciplina. Ela assim respondeu:

> Não, mas é porque não tinha professor melhor... [...] não tenho nenhuma carga horária, são duas aulas pra 1º ano, eu me viro, peço ajuda pra professor de Português [...]. Na verdade não tinha quem pegasse, porque eram só duas aulas, daí como eu tinha [disponibilidade] e fechava no meu horário, ela [diretora] pediu pra eu pegar e acabei pegando, mas eu me bato um pouco. **PSS 10**

Sendo assim, fica claro que a referida professora aceitou as aulas de Português, porque não havia professor específico que aceitasse se deslocar até o Colégio F (Município A – distante cerca de 20 quilômetros do centro desta cidade), para assumir somente duas aulas, entretanto, diante de sua fala, é possível perceber a dificuldade que ela encontra para ministrar tais aulas, seja pela sua formação ou mesmo pela pequena carga horária que limita a pesquisa e o aprofundamento teórico.

Diante desta situação, evidencia-se que é comum o professor temporário aceitar as aulas que surgem, por uma questão de necessidade, independente da formação que possua ou das dificuldades que possa vir a ter, trata-se, pois, de uma questão de subsistência, quanto mais aulas ministrar, maior será o salário a receber; assim, não se pode responsabilizar este profissional por esta situação, mas torna-se imperativo questionar e criticar os critérios utilizados para a distribuição de aulas para professores não habilitados, embora haja a necessidade de um profissional da educação lecionando nas escolas, conforme pontuou a prof. Yvelise Arco-Verde, é necessário refletir sobre os aspectos qualitativos, e não somente quantitativos, que estão envolvidos nesta problemática.

3.3.2.2 Atuação em área distinta da formação profissional

É muito comum que no decorrer do ano letivo, o professor temporário lecione disciplinas que não convergem com sua formação, isso porque diante da ausência de professor habilitado, com frequência recorre-se a este profissional, que muitas vezes possui disponibilidade em sua carga horária.

Entretanto, se o professor atua em área profissional distinta da sua formação, é de se esperar que ele não possua amplos conhecimentos acerca da mesma, faz-se necessário, portanto, o desenvolvimento de estudos e pesquisas, porém nem sempre este professor dispõe de tempo para a realização deste aprofundamento teórico. Nessa perspectiva, há de se questionar a qualidade do ensino ofertado.

Dos entrevistados, mais da metade deles, nove já lecionaram em alguma área diferente da sua formação, como é o caso dos PSS 1, 2 5, 6, 9, 10 e 11, assim como, as QPM 1 e 2 enquanto eram temporárias, conforme consta no QUADRO 4.

Quando indagados se já havia sentido alguma dificuldade para ministrar suas aulas, devido sua formação não ser específica da (s) disciplina (s) lecionada (s), apenas dois professores afirmaram não terem tido maiores problemas:

> No meu caso não, porque eu sou bem eclético, então eu pego do geral pro particular, então quando eu estou ensinando Geografia, automaticamente eu estou ensinando Português... com uma visão bem holística, a minha formação, bem pelo contrário, ajuda bastante. **PSS 2** (*formado em Filosofia, já tendo lecionado Filosofia, Sociologia, História, Geografia e Inglês)*.

> Não, são áreas afins, né. **PSS 11** (*formado em História, já tendo ministrado as disciplinas de História, Sociologia e Filosofia*).

Os professores PSS 2 e 11 que possuem formação na área das Ciências Humanas, respectivamente, Filosofia e História, afirmaram não ter tido muitas dificuldades ao lecionarem disciplinas também da mesma área, todavia embora a formação seja na mesma vertente, há lacunas que somente serão supridas com estudos mais aprofundados, uma vez que este professor não é especialista na temática. A fala destes professores evidencia a tendência de desvalorização do saber teórico, recorrente na contemporaneidade, anteriormente exposto.

Os outros sete professores destacaram a necessidade de pesquisar para fundamentar as aulas, devido à falta de embasamento teórico, citamos a seguir algumas falas relevantes.

> É... a de história principalmente e ensino religioso não tanto, porque já recebi material de uma outra professora que me auxiliou [...], a de história eu peguei o barco andando, eu substitui uma professora, então eu não sabia até que ponto ela tinha ensinado, até que ponto não tinha e os alunos já tinham concluído várias atividades, então ficou bem complicadinho [...], final de bimestre, a nota já tava fechada, então era mais só dar uma enroladinha. **PSS 5** (*formada em Filosofia, já ministrou as disciplinas de Sociologia, Filosofia, Ensino Religioso e História*).

Segundo relatos da PSS 5 ao substituir o professor de História, assumindo a disciplina sem saber ao certo o encaminhamento até o momento, havia a necessidade de 'dar uma enroladinha' até final de bimestre; este excerto pode ser atrelado à fala inicial da ex-secretária do Estado de Educação, quanto à necessidade de haver um profissional de educação com o aluno, para que este não fique sem aulas, todavia, a qualidade do que é ensinado, pode ser classificada, no mínimo, como duvidosa. Tal situação não é responsabilidade do docente, que assume as aulas por necessidade financeira ou na intenção de 'contribuir' com a escola que está sem professor, mas trata-se de questionar as políticas de governo, que permitem a contratação de profissionais em área diferente da sua formação, assim como a ausência do trabalho especifico dos gestores pedagógicos da escola.

> Até que não... porque o curso de Biologia, tem uma carga horária de Química, eu me lembrei que teve um ano que eu dei aula de Artes [...]. Foi difícil, porque não é minha disciplina, então eu tinha que procurar, [...] eram

> duas aulas. **PSS 6** (*formada em Biologia e cursa Pedagogia, já lecionou Biologia, Ciência, Química e Artes*).

Nas áreas convergentes com sua formação, como é o caso de Química, a professora PSS 6 deixa claro que não houve muitas dificuldades. Contudo, a disciplina de Artes exigiu-lhe maior aprofundamento, ainda mais pelo fato de serem somente duas aulas semanais, pois as horas-atividades[45] são correspondentes ao número de aulas que o professor possui. Por exemplo, um docente com vinte horas-aula tem direito a quatro horas-atividades por semana, se ele leciona várias disciplinas com pequena carga horária, evidentemente o tempo disponível para planejamento reduz-se ainda mais, o que possivelmente se refletirá no seu grau de aprofundamento e no domínio da temática abordada.

> Sim, senti dificuldade porque não tenho domínio do assunto. **PSS 9** (*graduando em Letras – Português/Inglês, já tendo lecionado Português, Espanhol, Matemática e Educação Física*).

> Já, já, não saber como abordar o assunto. **PSS 10** (*graduanda em Farmácia, já tendo lecionado Química, Biologia, Matemática, Português e Educação Física*).

> Com certeza, com certeza, porque não tem conhecimento, tem que estar pesquisando, tem que estar correndo atrás de informação para você conseguir trabalhar, para você conseguir preparar, montar aula ou atividade para os alunos. **PSS 12** (*formada em Letras – Português/Inglês, já tendo lecionado Português, Inglês e Ensino Religioso*).

> Não, só que o conteúdo às vezes você tem que estudar, mas pra você planejar aula não, porque é a mesma coisa, só muda o conteúdo [...], por exemplo, Português que eu cheguei dar aula na 8ª série, [...] eu tinha que me preparar, pois há muitos anos que eu não tinha [...], agora, História, Sociologia estão dentro da Geografia [...], Biologia, Ciências, isso está dentro da Geografia, né. **QPM 1** *(formada em Geografia, já ministrou Geografia, Ensino Religioso, Filosofia, Sociologia, Educação Física, Sociologia, Educação Física, Artes, Português e OSPB*)

A QPM 2 formada em Ciências Sociais, lecionou Sociologia e História, ela afirmou ter sentido pouca dificuldade, pois sua formação é na mesma vertente, todavia teve que estudar bastante para fundamentar suas aulas, por não ter conhecimento específico da disciplina.

---

[45] De acordo com a Lei Complementar nº 103 de 15 de março de 2004, a hora atividade é um "tempo reservado ao professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva".

Na fala desses profissionais fica claro que, ao lecionarem disciplinas distintas de sua formação, sentiram dificuldade devido à falta de conhecimento na área, sendo necessário realizar pesquisas para fundamentar suas aulas. A falta de domínio do assunto ou a ausência de tempo para um maior aprofundamento teórico, evidentemente incide sobre a qualidade do ensino ofertado, e consequentemente, é um indicativo da precarização das condições de trabalho docente, que se reflete na perda de sua identidade profissional, pois o professor deixa de ser um especialista na sua área, para tornar-se um prestador de serviços.

3.3.2.3 Rotatividade profissional: quantidade de escolas em que os temporários já atuaram

A contratação temporária no âmbito do setor público, conforme a legislação federal prevê, deve ocorrer somente diante da ausência de profissionais efetivos, constituindo-se, pois, numa situação atípica de excepcional interesse público. Desse modo, pode-se constatar que o professor contratado em regime PSS atua em diferentes escolas ao longo de sua carreira, conforme a disponibilidade de vagas.

De acordo com o QUADRO 3, dos quinze profissionais entrevistados somente dois atuaram em uma ou duas escolas diferentes; treze deles, ou seja, a maioria já trabalhou de três a dez escolas no decorrer de sua carreira, o que evidencia a alta rotatividade destes profissionais.

Quando questionados acerca da causa pela qual não voltaram a atuar nas escolas em que já tiveram a oportunidade de trabalhar, ressaltamos as seguintes respostas:

> Surgiu oportunidade aqui [Colégio A, Município A], a outra escola é lá no Colégio F (Município A), é super longe, era muito distante, [...] eu dei aula um ano lá, no segundo ano eu cheguei até a começar, mas daí abriu aula aqui, daí **eu vim pra cá, por ser mais perto, lá é muito longe**. **PSS 1** (*Temporário há 4 anos, já trabalhou em 02 escolas*) – Grifos nossos

> Por dificuldades, se eu pudesse ficar [...] todo ano aqui seria ótimo, [...] o ideal seria, por exemplo, a turma que eu peguei de primeiro ano, eu queria seguir até formá-la [...] mas não é por isso também que você deixa de fazer um trabalho complexo, é... **tem a esperança de retomar**, né. **PSS 2** (*Temporário há 7 anos, já atuou em 07 escolas*) – Grifos nossos

> **Não consegui vaga, porque todo ano é diferente**. **PSS 5** (*Temporário há 3 anos, já atuou em 03 escolas*) – Grifos nossos.

> Por que PSS não escolhe, PSS vai onde tem vaga**,** por exemplo, senão tivesse vaga em lugar nenhum, só no Colégio F (Município A), eu teria que

> ir pro Colégio F (Município A), eu peguei no Colégio A (Município A) porque abriu vaga, [...], não é eu que escolho, **o PSS não escolhe nada, ele vai onde houver vaga**. **PSS 13** (*Temporário há 21 anos, já atuou em 06 escolas*) - Grifos nossos.

Na fala do PSS 1 é possível perceber que, às vezes, o próprio professor tem a opção de escolher uma escola mais próxima de sua casa; nas entrevistas percebeu-se que é comum, à medida que as classificações se tornam mais elevadas, que os candidatos optem pelas escolas mais próximas de suas residências. Entretanto, a grande maioria relata que não retorna às escolas em que já trabalhou devido à falta de vaga, conforme relata o PSS 5 e 13.

A incerteza quanto ao futuro profissional merece destaque na fala do PSS 2, que compartilha na entrevista, o seu desejo de retomar o trabalho iniciado, no entanto, como não se sabe se haverá vaga na escola, resta somente a 'esperança' de retornar.

Todavia, a fala mais impactante, sem dúvida, é do PSS 13, temporário há 21 anos, o qual afirma "*o PSS não escolhe nada, ele vai onde houver vaga*", esta afirmação exemplifica a situação dos temporários: profissionais que não têm certeza se terão trabalho futuramente, uma vez que, suas vagas dependem de diversos fatores externos, ademais se quiserem trabalhar, devem aceitar as vagas disponíveis.

A não continuidade do trabalho pedagógico e o desconhecimento da nova comunidade escolar, evidentemente, trazem implicações negativas para a atuação deste docente, que ao término de cada ano letivo, não sabe em que escola irá atuar no ano seguinte, e nem mesmo se conseguirá emprego, pois este profissional supre licenças e afastamentos, situações que nem sempre é possível prever.

Para ilustrar esta problemática, recorremos aos relatos da PSS 7 que, por problemas na sua inscrição no Processo Seletivo Simplificado de 2011, ficou entre os últimos colocados na sua disciplina, por isso, até o mês de maio não conseguiu aulas no Estado; questionei como ela se manteve financeiramente por cinco meses (de janeiro a maio de 2011) sem contrato, e, consequentemente, sem remuneração:

> **[...] eu entrei na metade de maio, até lá eu trabalhei de balconista de farmácia, eu fui trabalhar numa empresa de gêneros alimentícios, coisas que não tem nada a ver comigo, e daí quando eu consegui numa escola particular,** não deu quinze dias, me chamaram [no Estado], daí eu larguei, mas meio que me arrependi, [...] pelo menos era mais fixo, a partir do momento que a empresa te valoriza, porque **aqui você não é ninguém** [...]. **PSS 7** – Grifos nossos

Diante do exposto neste item, é possível afirmar que a incerteza quanto ao futuro profissional se constitui num indicativo de precarização das condições de trabalho docente. Os temporários compõem um banco de reserva, ao qual a SEED recorre diante da ausência de efetivos; desse modo, poderíamos traçar um paralelo deste grupo, resguardadas as devidas especificidades próprias do setor público, com aquele que, na acepção marxista, compõe o Exército Industrial de Reserva, sendo este formado por uma "população trabalhadora excedente, compelida a submeter-se à lei do capital" (MARX, 1987, p. 465).

Os temporários são profissionais que por não encontrarem melhores condições de emprego, submetem-se a este regime de contratação, na esperança de, no futuro, ingressar no Quadro Próprio do Magistério; são desempregados potenciais, que ora estão empregados, ora ficam sem emprego. Este profissional, em sua grande maioria, qualificado para exercer sua função, se vê desvalorizado e desmotivado, diante desta situação de 'descartabilidade' a que está submetido (DRUCK e BORGES, 2004).

Dentre os treze temporários entrevistados, oito deles ingressaram na atual escola no mês de fevereiro de 2011, apenas uma foi admitida em março; estes profissionais escolheram a vaga devido à sua colocação. Dois foram contratados em abril, um no mês de maio e outro em agosto, os quais foram chamados posteriormente, conforme se evidenciava a necessidade de mais contratações para suprir vacâncias.

Sendo assim, percebe-se que 61% dos entrevistados, ou seja, oito professores foram admitidos no início do ano letivo, tal percentual nos leva a questionar se de fato a contratação temporária constitui-se numa situação atípica ou se o Estado recorre ao chamado 'Banco de Reserva' do Processo Seletivo Simplificado com maior frequência do que deveria, uma vez que, ao serem admitidos no início do ano, é possível que não existam estatutários suficientes, daí a elevada demanda por temporários.

Considerando que os professores contratados em regime especial na rede pública estadual do Paraná, são admitidos no decorrer de cada ano e dispensados no término do período letivo, sem garantias de posterior recontratação, faz-se necessário problematizar sua constante rotatividade entre as escolas, conforme já exposto no QUADRO 3, diferentemente do professor estatutário que por ser lotado numa escola, não tem dúvidas quanto ao seu futuro profissional.

Questionamos como a ex-gestora da Educação do Estado avaliava esta rotatividade acentuada de docentes temporários para a organização pedagógica das escolas, bem como para a vida deste profissional, que não sabe em que escola atuará e se terá emprego no ano seguinte.

> Lógico que eu vou dizer que é horrível, não tem como dizer que não, não é o que eu prego, não é o que eu defendo, agora quando você está com a batuta da gestão na mão, você até compreende porque que isso é feito, então é complicado você lidar com essa contradição [...]. É uma posição muito difícil dele como profissional, [...] chega final de ano, aquela angústia, não sabe se vai ser chamado, se vai, pra onde que vai, [...] **eu acho que a gente teria que cada vez diminuir mais o PSS por ser precário, mas também entendo que é muito difícil você cobrir todas as demandas educacionais**, da forma como é feita a gestão de Recursos Humanos no Estado, o Estado precisa de uma mudança. **ARCO-VERDE** – Grifos nossos

Para a ex-gestora, a lógica de contratações realizadas em âmbito público, em especial, no caso dos professores, necessita ser repensada, pois da forma como está posta, não atende às exigências contemporâneas.

> [...] a dinâmica do pessoal é algo bastante espantoso, o que exige do Estado, entendo eu, uma outra forma de gerenciamento, que não no padrão do funcionário público, essa é uma das grandes lições que eu aprendi, que **a gente teria que ter uma especificidade no atendimento à Educação**, que favorecesse a contemplação da garantia do direito à educação do aluno, e não ficasse tão presa às amarras do próprio Estado, colocando muitas vezes o próprio governador, os prefeitos, em risco dos seus cargos, pela responsabilidade civil que eles têm em relação às contratações de recursos humanos, da contratação de pessoal [...]; um país na dimensão que tem o Brasil [...] com um milhão e quinhentos mil alunos, você não encontra uma [grande] empresa [...] com o número de funcionários que tem a Educação, são... no caso do Estado, cem mil funcionários, e eles [empresas] têm um sistema de gerenciamento dos mais aprimorados, e nós no Estado ainda, um Estado paquidérmico, muito difícil de se mover [...]. **ARCO-VERDE** – Grifos nossos

É interessante observar que as múltiplas situações existentes, que vêm exigindo a constante contratação de temporários, também impõem uma diversidade de respostas, para as quais a contratação tradicional parece não corresponder a contento, pois a rigidez e a burocracia que envolve a admissão do estatutário dificultam/impedem o atendimento das novas demandas postas pela dinâmica da realidade educacional na atualidade.

3.3.2.4 Carga horária de trabalho e ocupações profissionais extras

Como é possível observar na apresentação dos sujeitos da pesquisa empírica, assim como no QUADRO 4, a fragmentação da carga horária e a variação de disciplinas, por vezes divergente da formação inicial, são recorrentes entre os temporários, o que se configura num

indicativo da precarização das condições de trabalho, além de comprometer a qualidade do trabalho pedagógico.

Com relação à carga horária de trabalho dos profissionais entrevistados, a média é de 36 horas semanais, o que pode indicar que a única ocupação profissional deste sujeito é a docência temporária, o qual fica sem fonte de renda ao término de seu contrato, no fim de cada ano letivo.

Nas entrevistas realizadas questionou-se se além de atuarem como temporários na rede estadual, estes profissionais atuavam ou já haviam atuado em outros segmentos na área educacional, oito responderam que em algum momento da carreira já haviam trabalhado na rede particular, rede municipal ou ministrando aulas particulares.

Sabendo da insegurança profissional a que está submetido o professor temporário paranaense, indagou-se se além de atuarem neste segmento também possuíam outra ocupação profissional; dos quinze entrevistados, onze não exercem outra função remunerada, além da docência; a minoria afirmou possuir outra ocupação profissional extra.

> Tenho [...] trabalho na área de informática [...], eu faço trabalhos EAD também, fim de semana posso fazer via *on line.* **PSS 2**

> Eu dou aulas particulares [...] e ainda faço artesanato também. **PSS 7**

> Sim, trabalho na Farmácia. **PSS 10**

Assim sendo, a maioria dos entrevistados não possuiu outra fonte de renda, além da rede estadual, dessa forma, com o encerramento do contrato, estes se veem sem remuneração até o surgimento de uma nova vaga, e a consequente elaboração de um novo contrato.

Contudo, um aspecto que convém comentar, é o fato de que três professoras entrevistadas alegaram que além da docência, possuíam outra ocupação: o serviço doméstico.

> É... **administradora do lar** (risos), normalmente, assim... eu auxilio o meu marido, porque ele dá aula de informática, [...] eu faço trabalho de digitação, é... atuo em casa, né. **PSS 5**

> Tenho, **sou dona de casa**, lavo, passo, cozinho, faço hora-extra, corrijo prova, programo prova, faço tudo [...]. **PSS 8**

> Tenho, **dona de casa**, lavar, passar, cozinhar. **QPM 1**

Estas falas demonstram que além das atividades desenvolvidas no próprio local de trabalho, os afazeres domésticos também comprometem boa parte do seu tempo de descanso e de lazer, de acordo com Tardif e Lessard (2012, p. 114), é comum que "as mulheres, que são a maioria do corpo docente, muitas vezes tenham que encarar uma dupla tarefa, no trabalho e em casa". Além disso, é recorrente que o professor não consiga finalizar suas tarefas na escola, sendo necessário, concluí-las em casa, conforme exposto na fala da PSS 8.

Ainda, conforme Tardif e Lessard (2012, p. 135), "à noite, nos fins de semana ou nas férias, muitas vezes os professores se ocupam com muitas atividades ligadas a seu trabalho: preparam aulas, deveres de casa, documentação, material pedagógico e provas, [...] fazem correção dos trabalhos dos alunos". Tal situação é comum, diante da ausência de tempo hábil para realizar tais atividades no seu local de trabalho.

Atualmente há uma vasta discussão em âmbito nacional sobre a ampliação da hora-atividade (aulas destinadas para o planejamento pedagógico) nas escolas brasileiras. De acordo com a APP-Sindicato[46], em 2012 o Governo do Estado do Paraná havia se comprometido em ampliar em 33,3% a hora-atividade dos professores da rede estadual paranaense no ano letivo seguinte. Porém, em janeiro de 2013, propôs um aumento de apenas 25%, com progressiva ampliação, de acordo com tempo de serviço a partir de 2014, de tal forma que, apenas professores com mais de 16 anos de trabalho chegariam efetivamente à porcentagem acordada.

Assim sendo, um professor com vinte horas semanais, que até 2012 tinha quatro dessas aulas destinadas à hora-atividade, passa então, a contar com cinco e não seis aulas, conforme previa o acordo. Tal situação é preocupante, uma vez que, conforme o próprio Sindicato avalia, fere a luta histórica dos trabalhadores em educação do país que vêm buscando melhores condições de trabalho.

3.3.2.5 Aprovação em concurso

De acordo com a pesquisa empírica realizada, é comum que aprovados em concurso mantenham-se sob vínculo temporário até surgirem vagas para sua nomeação, questionamos junto à ex-secretária de Educação, porque o Estado continuou a contratar professores temporários, se haviam muitos aprovados no concurso de 2007 aguardando nomeação.

---

[46] Informação disponível no endereço <http://www.appsindicato.org.br/Include/Paginas/noticia.aspx?id=8069> Acesso em 17 dez. 2012.

> Pra esta questão você vai encontrar respostas, não na Educação, é na Secretaria de Administração e no próprio gabinete do Governador, **são decisões que extrapolam as decisões do gestor da Educação**, porque especificamente sobre o [concurso] de 2007, houve algumas decisões por parte do Governador, assumidas publicamente, [...] ele colocou na frente a [nomeação] da Polícia Militar do que da Educação, [...] havia uma posição muito clara do pessoal técnico que eles não tinham o suporte para fazer os exames médicos e sem exame médico, daí é uma questão constitucional, que eles não podiam contratar [....], teve também algumas **decisões de políticas** de prioridades que foram dadas, em 2008 e 2009, **de não chamamento de pessoas**. **ARCO-VERDE** – Grifos nossos

Assim sendo, para explicar a recorrente contratação temporária, mesmo havendo aprovados aguardando chamamento, é necessário analisar a dinâmica do Estado, considerando que outras áreas, como saúde e segurança, também exigem contratações constantes. Como a própria prof. Arco-Verde ressalta, são questões que extrapolam a autonomia do Secretário de Educação, precisando ser analisadas a partir de um contexto macro, o que evidencia a dialética presente na complexidade da realidade.

Além disso, há outra questão mais pontual ressaltada pela ex-gestora, no que tange à vacância de cargos:

> Agora também tem o seguinte [...], muitas vezes **as vagas eram menores do que o número de aprovados**, então a pessoa estava aprovada e poderia ser chamada, mas não significa que esta vaga estivesse aberta naquele momento, talvez na realidade, a vaga exista ou existisse, mas ela não foi aberta com o concurso [...], então ela estava na lista de aprovados, ela tinha nota, mas ela não, necessariamente, tinha vaga garantida pelo Estado, porque **as vagas são bastante restritas**, [...] **tinha um número muito maior de aprovados que ficavam na lista de espera** por dois anos e a gente sempre renova por mais dois, para poder, caso abrisse essa vaga, a gente já ia chamando [...] e havia uma promessa de ampliação de vagas, que acabou nem sempre acontecendo, porque quando que você pode ampliar vagas? No mínimo [...] a gente garantia pela aposentadoria, pela morte das pessoas, pessoas que desistiram, abandonaram o emprego ou foram exoneradas, aí você abre vaga [...]. **ARCO-VERDE** – Grifos nossos

Assim sendo, conforme exposto por Arco-Verde, o professor temporário que havia sido aprovado em concurso, podia ser mantido sob este vínculo até a abertura de novas vagas, as quais eram limitadas, não havendo vaga concreta a ser preenchida, dessa maneira, aqueles profissionais aprovados que não contemplavam a quantidade de vagas ofertadas, permaneciam na lista de espera por até quatro anos, aguardando a abertura destas, o que dependia de inúmeras variáveis, pois,

> **o que impedia de fato, esse chamamento e essa institucionalização era a falta de vaga concreta para efetivá-lo no concurso que ele tinha feito**, então [...] **nós da Educação fazíamos tudo o que estava ao nosso alcance,** nós fazíamos concurso e estávamos lutando pelas vagas, **agora nem sempre isso tem a sua correspondência na gestão do Estado** [...], quanto eu discuto Estado como um todo, eu tenho que dar outras prioridades, e tem também, principalmente, a **Lei de Responsabilidade Fiscal por parte do Governador** [...]. **ARCO-VERDE** – Grifos nossos

De acordo com Arco-Verde, a discussão sobre ampliação de vagas, realização de concursos, chamamentos de concursados, abertura de novos Processos de Seleção Simplificada, etc., era realizada em atividades coletivas entre os Secretários de Pastas, tendo como referência as posições do próprio Governador do Estado, do Procurador Geral do Estado, do Secretário de Fazenda e do Secretário de Administração. A discussão, em geral, apontava para a Lei de Responsabilidade Fiscal, para os índices econômicos e limites de contratação dos diferentes quadros de pessoal do Estado, considerando o fato de que a LRF, em seu artigo 16º, impõe uma série de restrições para a criação de uma nova despesa de pessoal ou aumento desses gastos.

Por outro lado, o Secretário da Pasta apresentava os quadros de pessoal atualizados, os argumentos das velhas e novas propostas que indicavam as necessidades de sua área, as reivindicações sindicais e as pressões sociais sobre as solicitações demandadas. As decisões finais e deliberações eram, via de regra, proclamadas pelo próprio Governador nas reuniões da Escola de Governo.

Embora a Secretaria de Estado da Educação solicitasse mais nomeações, nem sempre isso ocorria, pois no âmbito da gestão do Estado há outras questões a serem consideradas, uma delas, ressaltada diversas vezes ao longo da entrevista, é a Lei de Responsabilidade Fiscal, a qual restringe os gastos públicos, impondo inclusive penalidades para o não cumprimento dos limites estipulados em lei, no caso do Estado, as despesas com pessoal não podem exceder 60% da sua receita líquida.

Dos professores entrevistados, sete prestaram o último concurso para magistério no ano de 2007, entretanto, nenhum deles foi nomeado antes de 2010, o que deixa claro a morosidade no processo de chamamento e nomeação dos aprovados em concurso.

A PSS 3 atuou por três anos (de 2008 a 2011) como temporária, tendo sido aprovada nas disciplinas de Português (623º de um total de 671 candidatos) e em Espanhol (24º de um total de 47 candidatos) no concurso de 2007, porém não foi nomeada, constando como inativa na rede estadual no ano de 2012.

A PSS 6 foi temporária por oito anos (de 2003 a 2011), sendo aprovada nas disciplinas de Biologia (79º lugar de 212 candidatos) e Ciências (147º de um total de 329 candidatos). Em fevereiro de 2012 assumiu dois padrões como estatutária nas disciplinas em que foi aprovada.

A PSS 7 foi temporária por quatro anos (de 2007 a 2011), tendo sido aprovada em Língua Portuguesa (231ª colocada de 671 candidatos), no início do ano letivo de 2012 foi nomeada.

O PSS 11 permaneceu como temporário por seis anos (de 2005 a 2011), tendo sido aprovado na disciplina de História (181º lugar de um total de 413 candidatos), sendo considerado inapto temporariamente após a realização dos exames médicos, porém continuou a atuar como temporário até ser nomeado, em fevereiro de 2012.

Quando questionados se havia alguma justificativa por parte da Secretaria de Estado da Educação do Paraná para que estes profissionais, mesmo aprovados em concurso público, permanecessem como temporários na rede, eles responderam que não havia nenhuma justificativa concreta, suas respostas deixaram claro a falta de informações a respeito:

> Não, não encontro neles nenhuma justificativa [...], eu acho que agora na próxima [vez em que houver chamamento], quem sabe. Entraram em contato pra... [avisar que vou] ser chamada na próxima listagem, eles entraram em contato para deixar claro isso, [...] a esperança é a última que morre né. **PSS 3**

Convém salientar, que mesmo com o contato da Secretaria de Educação afirmando que a PSS 3 seria contratada como efetiva, a mesma não foi nomeada em nenhum dos dois concursos nos quais foi aprovada.

> Não, eles não têm nenhuma justificativa né que... eles [SEED] não chamaram ainda, a gente sabe que tem vagas [...], que está faltando professor, mas eles não chamam, [...] agora que eles estão se mobilizando, porque vai caducar, já faz muito tempo. **PSS 6**

> É pra ser [nomeada em 2012], agora se realmente vai acontecer ... porque a promessa do [Governador] Beto Richa, no início do ano [de 2011], era que na metade do ano, a gente já estaria [efetivo] e não aconteceu [...] só foi prometido e veja só, agora [final de 2011] que começam a mexer e não sei se vai dar tempo, porque quando passar agora esses exames médicos, ainda tem a parte do recurso, aí volta o recurso, aí eles vão começar a chamar, eu não acredito que saía esse ano, não acredito mesmo [...], eu estudei muito pra esse concurso, me preparei muito e acho que não valeu a pena não [...]. **PSS 7**

> Justificativa ao certo não, é que tem as aberturas das vagas [...], porque primeiramente tinha um número de vagas, agora eu não me recordo qual, eu não fiquei nesse número de vagas, então eu fiquei na espera da abertura de novas vagas. **PSS 11**

É possível perceber nas falas de alguns professores, certa conformação com esta situação, embora eles estejam habilitados para assumir funções como estatutários, ainda permanecem como temporários, não gozando dos mesmos direitos que possuem os profissionais que integram o Quadro Próprio do Magistério. Outros profissionais, como é o caso da PSS 7, sentem-se desvalorizados diante de promessas não cumpridas e da espera pela nomeação.

A QPM 1 foi temporária pelo prazo de dezessete anos (de 1993 até ser nomeada em abril de 2010), tendo sido aprovada em 2007 em 21º lugar num total de 240 candidatos:

> [...] eu prestei quatro [concursos], eu prestei em 1993, que eu assumi, daí teve outro, eu prestei e fui reprovada na prova de títulos, foi aí que eles tomaram meu padrão [pelo fato de ser técnica em Geografia], aí em 2003 teve concurso, eu já tinha licenciatura, [...] eu reprovei, [...] aí em 2007 eu fiz e passei. **QPM 1**

A referida professora foi considerada inapta temporariamente nos exames médicos, tendo que aguardar cerca de um ano para realizar novos exames, entretanto, mesmo não estando em 'boas condições de saúde' para ser nomeada como estatutária, contraditoriamente, não havia impedimentos médicos para permanecer como temporária:

> Eles falaram que eu tinha que marcar com um especialista, que diz que tinha dado uma alteração na minha chapa do pulmão e eu fumo, daí eu falei: 'pronto, agora estou reprovada!'. Aí liguei na Secretaria de Educação [...], elas falaram: 'só doenças contagiosas que reprova'. Aí entrei num desespero, porque eu não sou mais uma criança, [...] eu velha já, aonde eu vou arrumar emprego? Aí cheguei lá, mandaram eu levar a mesma chapa, o médico olhou e falou: 'o que que a senhora está fazendo aqui? [...] A senhora não tem nada!' [...]. **QPM 1**

A referida profissional permaneceu como temporária por dezessete anos por ter tido alguns contratempos burocráticos e algumas reprovações, até finalmente poder ser nomeada, entretanto, nesses anos, a mesma permaneceu como professora da rede, ainda que sem vínculo efetivo com o Estado.

A PSS 8 é temporária há 11 anos (desde 2001), prestou os concursos de 2004 e 2007, porém não conseguiu ser aprovada, quando indagada a respeito do motivo dessa dupla reprovação, ela respondeu:

> Chego no concurso, eu sei tudo, daí na hora lá, dá um branco e todas as vezes, sempre é uma, duas questões para eu entrar, é branco mesmo. **PSS 8**

Diante dessa situação, a PSS 8 mantém-se com vínculo temporário, na esperança de ser aprovada em concursos posteriores, para então, conquistar a almejada estabilidade profissional.

Um caso curioso é o do professor PSS 13, que atuou como temporário por vinte anos (desde 1992), mesmo tendo sido aprovado em 53º lugar na disciplina de Inglês de um total de 242 candidatos, ele optou por não assumir o cargo como estatutário, mesmo diante dos direitos e vantagens que deixaria de usufruir como funcionário público, quando indagado sobre as causas que justificassem tal opção, ele respondeu:

> Optei pelo processo do PSS, pela aposentadoria [...] é porque eu posso ter uma renda complementar, com aposentadoria e posso continuar trabalhando [...], vou continuar em sala de aula, estou aposentado agora, mas estou trabalhando [...], não estou mais preso ao Estado [...], eu tenho vinte anos de trabalho como professor, como se aposenta com 30 anos [de profissão no Estado], eu teria que trabalhar mais dez anos. **PSS 13**

Dessa forma, percebe-se que o PSS 13 optou por permanecer na condição de temporário, a fim de receber sua aposentadoria aos 55 anos de idade, caso assumisse o cargo como funcionário público, teria que trabalhar por mais tempo até completar a idade que lhe daria direito a aposentar-se.

Diante do exposto, evidencia-se que a demora no processo de chamamento e nomeação dos aprovados no concurso público, é uma das causas que justificam a contratação de temporários, todavia, um questionamento se impõe: se não há vagas a serem preenchidas, por que há profissionais que permaneceram como temporários por até vinte anos? Tal situação por períodos tão prolongados, não se configura em caso atípico a ser preenchido com contratações esporádicas, trata-se, pois, da falta de estatutários na rede. Esta problemática nos leva a questionar quais seriam as verdadeiras causas da morosidade nas nomeações, mesmo diante das vacâncias nos cargos.

Convém esclarecer que nos anos 2000 foram realizados três concursos para o magistério público paranaense, em 2003, 2004 e 2007. De acordo com a prof. Yvelise Arco-

Verde, desde 1996 o Estado do Paraná não realizava concurso para professor e as escolas apresentavam dificuldades educacionais gravíssimas pela falta de docentes, assim sendo, desde 2003, ao encontrar um quadro absolutamente precário de profissionais da Educação no Estado, o Governo buscou promover uma reconstrução do quadro docente paranaense.

Com relação aos concursos realizados no Estado entre os anos de 1980 e 1990, não encontramos informações a respeito em *sites* do governo, elaboramos então, um requerimento endereçado à Secretaria da Administração e Previdência (SEAP) - Setor Gestão de Pessoas (DRH), protocolado sob nº 11.714.148-9[47], no dia 08 de outubro de 2012, solicitando o levantamento da série histórica dos Concursos Públicos para professor da Educação Básica do Estado do Paraná que ocorreram entre as décadas de 80 e 90, bem como foi requerido esclarecimentos sobre a diferença entre as categorias docentes estatutárias da rede estadual: QPM e QUP, existentes atualmente, conforme consta no Banco de Dados *on line* da Secretaria de Estado da Educação. Contudo, o retorno do referido órgão, aos 07 de março de 2013, não trouxe grandes esclarecimentos a tais questionamentos, pois alegando não possuir banco de dados em meio eletrônico do referido período, o que dificultaria a pesquisa, seria necessário especificar com maior precisão os dados que se pretendia obter da citada série, para que pudéssemos ser atendidos a contento. Ademais os dados acerca das categorias estatutárias deveriam ser solicitados diretamente junto à SEED.

Considerando que o último concurso realizado no ano de 2007 teve seu prazo de vigência expirado em março de 2012, quando foram nomeados quase 12 mil professores na rede estadual, indagamos junto à prof. Arco-Verde, quais seriam as possíveis causas para justificar o fato de que essas vagas só tivessem surgido justamente no mês em que encerraria a validade do concurso:

> Eu gostaria de saber por que, eu gostaria de ter tido estas vagas, [...] porque eu não sei de onde [surgiram], porque nós usávamos as vagas disponíveis, doze mil vagas, é muita vaga, a gente brigava por quinhentas, quatrocentas, a não ser em outros momentos que nós conseguimos cinco mil vagas, mas aí o Estado estava muito precário, [...] mas depois nós não conseguíamos essas vagas concretamente, eu não sei qual é a medida que foi feita, não vou responder por eles [...]. **ARCO-VERDE**

Diante disso, é possível perceber que as prioridades políticas definidas pelo governo vigente influem diretamente sobre a admissão de temporários ou efetivos, evidentemente há uma série de questões envolvidas, mas é possível perceber, nas análises dos dados

[47] A resposta da pesquisa solicitada, na íntegra, pode ser consultada no endereço eletrônico <http://www.cidadao.pr.gov.br/modules/catasg/catalogo.php?servico=85>.

quantitativos, que o atual governo (2011-2014) tem priorizado as nomeações estatutárias, além de comprometer-se em realizar novo concurso no ano de 2013, assim como, tem buscado organizar as contratações temporárias ao término de cada ano letivo.

Tal situação é endossada pela fala da professora Arco-Verde, ao afirmar que é competência do Governador encaminhar ao Poder Legislativo, a proposta para abertura de novas vagas e, após a sua aprovação, também é o Governador que determina a realização de concurso, o chamamento dos aprovados e as respectivas nomeações, visto que não há autonomia da Secretaria de Estado da Educação para realizar concursos, ampliar vagas e nomear candidatos aprovados.

3.3.2.6 Diferentes tipos de vínculos empregatícios e tempo de contratação como temporário

A forma tradicional de ingresso no setor público consolidou-se por meio da aprovação em concurso, o que garantia estabilidade profissional ao contratado, entretanto, a existência de diferentes tipos de vínculos empregatícios no mundo do trabalho atualmente, inclusive no âmbito do serviço público, sinaliza a tendência global de flexibilização das contratações trabalhistas (ANTUNES, 1999, 2005 e 2006; ALVES, 2007 e 2010; HARVEY, 1992; VIEIRA e MACIEL, 2011; e outros). O fenômeno que se iniciou no setor produtivo, e paulatinamente se difundiu para outros setores da economia, como o de serviços, tem se refletido de modo similar na contratação de professores da escola pública.

No entanto, já explicitamos o fato de que a contratação temporária não é um fenômeno recente na realidade do magistério paranaense, pois antes mesmo das contratações realizadas mediante Processo Seletivo Simplificado, que começaram a ocorrer com maior intensidade a partir de 2007, já existiam outras formas de contratação sem concurso, expostas a seguir.

Em 1997 foi criado o Serviço Social Autônomo denominado Paranaeducação, sendo que sua vinculação com a Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED) foi estabelecida por um convênio de cooperação, todavia, em março de 1998, a APP-Sindicato recorreu ao Ministério Público do Estado com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), contestando a legalidade de tal serviço. Com os contratos realizados pela empresa Paranaeducação, diferentemente das nomeações estatutárias, os docentes passaram a ser admitidos como trabalhadores temporários, sem vínculos diretos com o Estado, embora os gastos sociais fossem mantidos com recursos provenientes dos cofres públicos.

Assim sendo, nos anos 1990 no estado do Paraná coexistiram quatro formas de contratação de docentes para Educação Básica pública estadual: estatutários, celetistas, professores admitidos pela empresa Paranaeducação, além daqueles contratados por tempo determinado, a partir do Processo Seletivo Simplificado. Atualmente, mesmo com a extinção gradativa das contratações celetistas e Paranaeducação, a situação não se findou, ainda perdura, com a existência de dois tipos de vínculos: concursados e temporários.

Convém ressaltar que a admissão temporária não se extinguirá totalmente na rede estadual, pois situações atípicas exigem contratações desse caráter, a fim de garantir a oferta do serviço público em questão por um determinado período de tempo, entretanto, para que seja válido o amparo legal, constante no artigo 37º, inciso IX, da Constituição Federal, é necessário atentar para a proporção dessas admissões, bem como para o período de duração dos contratos, que não deve exceder dois anos, uma vez que, situações de excepcional interesse público não são permanentes.

Os estatutários compõem o chamado Quadro Próprio do Magistério (QPM), são professores aprovados em concurso público, possuindo vínculo estável com o Estado; já os professores celetistas, embora não possuíssem estabilidade profissional, eram regidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), possuindo maiores garantias que os temporários, como Fundo de Garantia e seguro-desemprego, assim como os professores contratados pela empresa Paranaeducação, embora fossem admitidos por tempo determinado, por empresa terceirizada; já os contratos temporários do Processo Seletivo Simplificado não têm maiores garantias trabalhistas, os quais podem ser encerrados assim que cesse a necessidade que os originaram.

Diante dessas variadas formas de contratação, questionamos junto à prof. Yvelize Arco-Verde, qual a diferença existente entre os contratos da empresa Paranaeducação e do Processo Seletivo Simplificado, pois basicamente ambos possuem os mesmos princípios, constituindo-se em formas de admissão flexíveis, com prazo de início e término determinados:

> [...] eu acho que há uma diferença sim [...], porque ali [com a Paranaeducação] você terceirizava o recurso para uma empresa privada que tinha fins lucrativos sim, e pagava profissionais para fazer o gerenciamento, o PSS é dentro do próprio Estado, o gerenciamento é do Estado, e aí a diferença fundamental: é a diferença entre a terceirização, que você tem, que é a privatização por dentro da Educação e aí o PSS que seria o caráter precário. Eu não vejo da mesma forma os dois não, não sou nenhuma *expert* no assunto, mas eu avalio de forma diferenciada; o Governador e o grupo de gestão vêm com um posicionamento muito forte contra a terceirização,

> contra a privatização, então eu acho que não foi só..., a questão da inconstitucionalidade só favoreceu a defesa do próprio grupo, [...], mas era uma questão ideológica, partidária muito maior que a inconstitucionalidade que foi posta em 1998 [...]. **ARCO-VERDE**

Nesse sentido, na concepção da ex-secretária do Estado de Educação, a empresa Paranaeducação possuía um viés privatista, ao passo que, as contratações realizadas pelo Processo Seletivo Simplificado, ainda que precárias, ocorrem no âmbito do próprio Estado; entretanto, para o contratado, ambas as formas de admissão não garantem estabilidade profissional, sendo formas flexibilizadas de contratação, com prazo pré-estabelecido de duração.

A fim de captar os impactos dos diferentes contratos trabalhistas para o profissional objeto deste estudo, buscamos professores na rede que tivessem experimentados tais formas de admissão no âmbito Estado, para que eles pudessem traçar comparações, visando analisar qual o contrato mais precário, no que tange aos direitos do trabalhador.

A PSS 8 foi temporária por onze anos, além de ser contratada pelo Processo Seletivo Simplificado, também foi admitida pela empresa Paranaeducação, segundo ela, a duração de seu contrato era geralmente de um ou dois anos, quando indagamos qual a diferença entre ambos os contratos, obtivemos a seguinte resposta:

> Carteira assinada... aí tinha Fundo de Garantia, tinha tudo né, e aqui [PSS] nós não temos. **PSS 8**

Ao comparar os contratos a que se submeteu, no seu entendimento, o melhor era o gerido pela empresa Paranaeducação, pois embora também fosse temporário, ainda assim, devido à carteira assinada, havia maiores garantias trabalhistas do que o Processo Seletivo Simplificado oferece atualmente.

O PSS 13, temporário há 21 anos, foi contratado como celetista de 1991 a 2002, desde então, passou a ser admitido pelo Processo Seletivo Simplificado, quando indagamos sobre o prazo de vigência dos contratos regidos pela CLT, ele respondeu:

> Às vezes havia prorrogação, por exemplo, eu comecei em 91, encerrou no final de 91, renovei em 92, [...], findou em 93, renovou no início de 94 foi até 97, em 98 renovamos; você entrava e fazia um novo contrato, foi até 2002, foi um contrato mais longo, daí entrou o Governador, ele extinguiu o celetista e extinguiu com o Paranaeducação, que era um outro regime parecido com o celetista, que ganhava menos, e a partir de 2003 só ficou o PSS [...]. **PSS 13**

Com a fala desse professor percebemos que o contrato celetista, assim como atual PSS, também era encerrado com frequência, sendo reiniciado somente no ano letivo seguinte, assim sendo, também se caracterizava pela instabilidade, comum às formas flexíveis de admissão, podendo findar-se a qualquer momento, sem maiores prejuízos ao Estado.

Quando indagado sobre a diferença entre ambas as formas de contratação, o profissional afirmou:

> A diferença entre CLT e PSS é que no regime celetista você tem Fundo de Garantia [...], o salário era melhor [...], agora com o regime PSS, a defasagem do salário é grande [...], celetista tinha mais vantagens. **PSS 13**

Com relação ao melhor contrato, ele afirmou categoricamente que:

> Melhor seria o celetista [...], como o processo **PSS** é um regime temporário, então não há o recolhimento do Fundo de Garantia [...], **é um contrato bem chulo**, desculpe o termo, mas **como a pessoa precisa trabalhar**, **ela acaba se submetendo**, você acaba assinando, você precisa trabalhar, **você sabe que não está seguro** [...], se vier um padrão ou se fechar uma turma, você perde a aula [...], o padrão não pode ficar sem aula. **PSS 13** – Grifos nossos.

Na fala do PSS 13 fica muito evidente a instabilidade a que está submetido o professor temporário, que diante da necessidade de subsistência, aceita o contrato precarizado, mesmo possuindo consciência da insegurança que seu vínculo oferece.

A QPM 1, foi temporária por 17 anos até ser nomeada em 2010, tendo experimentado três formas de contratação:

> CLT eu fui dez anos, daí [...] eu passei do CLT já pro PSS, eu não entrei pro Paranaeducação [...], era vantagem você ser CLT, porque que nem hoje, a classe [do plano de carreira] do professor vai até onze, [...] o CLT ganhava classe onze, ganhava o último nível do professor [...] e no fim de todo ano tinha Fundo de Garantia, você conseguia se manter até ser contratado novamente no começo do ano, e hoje em dia não dá, é uma miséria. **QPM 1**

Na fala da QPM 1 é possível constatar que o salário do professor celetista era o maior valor da tabela salarial do magistério paranaense, porém no regime PSS ocorre o inverso, o salário corresponde ao menor valor da tabela de vencimentos da rede, sem possibilidade de progressões ou gratificações. Assim sendo, as garantias trabalhistas e a questão salarial permitem afirmar que a melhor forma de contratação temporária, sem dúvida era a celetista, na perspectiva do trabalhador.

Com relação aos direitos trabalhistas, solicitei que a QPM 1 analisasse qual das três formas de contratação: regime especial (PSS), celetista ou estatutário ofereciam/oferecem maiores garantias, a professora afirmou veementemente:

> Ah o QPM né, porque o CLT não dava assistência de saúde, mas hoje também um QPM, a nossa assistência de saúde, que assistência que nós temos hoje? Nenhum, não tem mais, acabou! Ele [Governador] fez um contrato agora, com o Hospital da Polícia Militar, só que a Polícia não quer a gente, porque o hospital não suporta tanta gente [...], antes no São Vicente era bom, mas agora acabou o contrato, porque o São Vicente não quis renovar, [...], ih... nós estamos sem saúde nenhuma. **QPM 1**

Com a fala da QPM 1 é possível perceber que para o professor paranaense, a melhor forma de contratação é a estatutária, pois é a única que garante estabilidade profissional. Entretanto, mesmo com o vínculo estável e o plano de carreira, ainda assim, os professores concursados também sofrem com o processo de precarização das garantias trabalhistas e das condições de trabalho docente.

Segundo Bonfim (2008) as condições de trabalho da categoria docente, de modo geral, nos últimos anos vêm degradando-se e atinge docentes dos mais diversos níveis e redes de ensino, pois a situação majoritária no ensino brasileiro é de remuneração insuficiente, condições de trabalho inadequadas e desprestígio do trabalho docente.

A QPM 2 foi temporária por cinco anos até ser nomeada; de acordo com suas pontuações, a principal diferença entre os contratos aos quais se submeteu (PSS e QPM), refere-se ao fato de se sentir mais segura para o ano seguinte, podendo elaborar previsões de gastos e fazer planos, diferentemente de quando era temporária, dado o caráter instável da sua antiga contratação.

Pode-se inferir que, dentre as formas de contratação temporária, a admissão celetista, embora também fosse por tempo determinado, era mais vantajosa para o professor, por ser regida por leis trabalhistas mais sólidas, garantindo acesso ao pagamento de Fundo de Garantia e seguro-desemprego, dando maior respaldo financeiro, caso o docente fosse dispensado de suas funções no Estado.

Diante do exposto, considerando as quatro formas de contratação já existentes na rede estadual paranaense, a admissão por meio de aprovação em concurso público, para o professor constitui-se, evidentemente, na forma mais segura de trabalho, tanto no que se refere à estabilidade profissional, quanto a garantias trabalhistas; todavia, como este estudo evidencia, atualmente a contratação estatutária vem tornando-se cada vez mais morosa,

havendo uma significativa ampliação das admissões temporárias, mais precarizadas para o trabalhador.

3.3.2.7 Distinção/discriminação no local de trabalho

Os docentes temporários e efetivos trabalham lado a lado nas escolas paranaenses, desenvolvendo atividades iguais ou similares, todavia, conforme afirma Souza (2011), os professores contratados temporariamente possuem as mesmas obrigações que os professores concursados, entretanto, não gozam dos mesmos direitos historicamente associados.

Podem ser encontrados, atuando na rede pública estadual de Educação Básica do Paraná, professores com diferentes tipos de vínculo empregatício, e por conseqüência, gozando de direitos trabalhistas distintos, questionou-se aos entrevistados se, por ventura, em algum momento de suas carreiras, eles sentiram algum tipo de discriminação ou distinção devido ao seu tipo de contratação.

Dos quinze entrevistados, quatorze deles jamais sentiram-se discriminados pelos alunos, pelo fato de serem temporários, ao contrário, é comum os alunos ficarem preocupados com a possível saída do seu professor no ano seguinte, conforme se percebe nas falas abaixo:

> Na verdade não, na verdade até sinto uma preocupação dos alunos quando vai chegando o fim do ano, eles já começam: 'professora, mas você vai dar aula aqui no ano que vem? Que a gente queria você de volta!', muito pelo contrário. **PSS 1**

> Não há preconceito do lado do aluno, que ao contrário, quando eu saí de uma escola, [...] um aluno me abraçou e falou: 'é sempre assim, professor bom vai embora' [...]. **PSS 7**

> Os alunos me respeitam pelo meu conhecimento, pela minha maneira de trabalhar. **PSS 13**

Apenas uma professora alegou sentir-se discriminada pelos alunos por ser temporária:

> Olha no início que a gente começa a dar aula, que eles não conhecem, aí tem, eles ficam: 'ah você é substituto, você não vai aguentar a gente'; não aqui [no Colégio A], mas em outras escolas que eles não me conheciam: 'ah a gente já mudou de professores tantas vezes, não vai ser você que vai ficar aqui agora, você não vai aguentar aqui com a gente'. **PSS 6**

Nesta fala, pode-se inferir que não foi o fato de ser temporária que levou os alunos a terem tal atitude, possivelmente isso ocorreu por tratar-se de uma novata, independentemente de seu tipo de contrato, pois como ressaltado pela PSS 6, isso ocorreu no início da sua carreira, quando os alunos não a conheciam. Assim sendo, constata-se que entre os discentes, o vínculo empregatício de seu professor, pouco interfere no relacionamento entre esses sujeitos.

Os entrevistados afirmaram jamais terem sido tratados de forma diferente pelos funcionários de apoio (assistentes administrativos, auxiliares de cozinha e de limpeza, zeladores, etc.), pelo fato de serem contratados por tempo determinado, sem aprovação em concurso público.

Com relação a uma possível distinção feita pela equipe de gestão entre professores efetivos e temporários, doze dos entrevistados nunca sentiram nenhum tipo de discriminação, apenas três alegaram sentir certa diferenciação no tratamento recebido.

A maior reclamação dos temporários é o relacionamento com os efetivos, mais da metade, ou seja, sete entrevistados alegaram já ter sido discriminado em algum momento da carreira, como é possível observar nas falas abaixo.

> Já senti antes, no começo acho que eu sentia mais, agora já não faz mais diferença [...], porque normalmente a impressão que os professores que são QPMs, mais velhos têm, é que a gente que está entrando, a gente não sabe nada com relação à escola, eu já ouvi coisas do tipo: 'ah isso é porque você é nova, porque você está começando agora', [...] não pelo fato de ser PSS, mas pelo fato de ser nova na área. **PSS 1**

> Às vezes tem, aqui não, eu já senti no começo quando eu entrei, eles meio que discriminam, eles esquecem que eles já foram PSS também. **PSS 6**

> Dos professores eu já senti [...] uma vez, não nessas escolas que eu estou agora, mas quando eu comecei, eu comecei numa escola no Município C, teve uma professora de Português que estava saindo de licença e ela entrou na sala e falou assim: 'olha, a professora vai se afastar [...], mas é bom, porque vocês vão saber a diferença entre um professor de verdade e um professor PSS'. **PSS 7**

> 'Ah você é PSS, nós somos QPM!' Existe, sempre vai existir isso, tem as arrogâncias da vida. **PSS 8**

> Pelos professores muitas vezes, o padrão [...] às vezes ele não tem tanto conhecimento quanto você, mas como ele tem concurso, ele acha que é melhor que você [...] há discriminação, muito. **PSS 13**

É possível perceber na fala do PSS 1, que existe uma espécie de discriminação para com o novato, que ainda não tem experiência na área, independente de sua forma de contratação. Outros professores relatam já ter recebido tratamento diferenciado por serem temporários, como fica claro na fala dos PSS 6, 7, 8 e 13; tal situação evidencia a estratificação e fragmentação da categoria docente atualmente (NOVAES, 2010).

Independentemente do vínculo empregatício que possuam, os professores da rede pública estadual são, em primeiro lugar, docentes da Educação Básica, a estratificação e fragmentação da classe devido a existência de diferentes vínculos empregatícios, acaba gerando a desvalorização e a desprofissionalização da categoria, que já não luta por conquistas comuns, uma vez que cada grupo (efetivos e temporários) em sua especificidade, lutará por causas que lhes são próprias, por exemplo, os concursados exigirão melhores planos de carreiras e maiores benefícios; já os temporários, por não terem acesso a esses direitos, reivindicarão por concursos públicos e melhores salários; assim sendo, mesmo tratando-se na prática da mesma categoria, seus interesses não convergem, o que sem dúvida, enfraquece e fragiliza a organização da classe como um todo.

3.3.2.8 Sindicalização e participação de organizações e lutas de classe

É recorrente na literatura acerca das mudanças no mundo do trabalho e seus impactos sobre a classe trabalhadora, a discussão sobre o enfraquecimento dos sindicatos, sobretudo, nos setores diretamente produtivos (ANTUNES, 1999, 2005 e 2006; BERNARDO, 2000; BOITO JR., 2003; SANTANA e RAMALHO, 2003 e outros).

De acordo com Antunes (2006) a classe trabalhadora vem se tornando cada vez mais heterogênea e fragmentada, o que tem afetado a organização sindical, causando diminuição das taxas de sindicalização, bem como de seu poder reivindicatório.

No âmbito do magistério paranaense, com a existência de contratos com diferentes vínculos trabalhistas, é possível inferir que a classe dos professores da Educação Básica da rede pública estadual também tem se tornado igualmente fragmentada, assim como vem ocorrendo com trabalhadores de outros segmentos.

Diante desta tendência mundial de enfraquecimento sindical, embora esta problemática não seja fulcral nesta pesquisa, questionamos se os entrevistados eram filiados à APP-Sindicato, órgão que representa a classe no Estado. Dos quinze entrevistados, apenas uma professora, a QPM 1 é vinculada à entidade. Trata-se de uma informação interessante, pois embora a pesquisa não seja abrangente numericamente, não permitindo fazer amplas

generalizações, constitui-se num fato curioso que suscita reflexões. Quando indagou-se a causa de sua filiação, a QPM 1 respondeu:

> [...] pra você subir de nível na carreira do professor é através de curso, e os cursos que o Governo dá, é de oito horas, dezesseis horas, e o Sindicato dá de oitenta horas, e pra você ter progressão, tem que ter 180 pontos. **QPM 1**

Assim sendo, é possível perceber que a referida professora filiou-se ao Sindicato, não pela perspectiva de organização da classe, mas pelas vantagens oferecidas pelo citado órgão.

Nesse sentido, Santos (2006, p 448) afirma que as taxas de sindicalização não podem ser dissociadas das relações específicas de trabalho existentes e nem mesmo reduzidas a meros dados quantitativos, é necessário considerar se quem está na organização sindical é militante ou simplesmente é aderente, que ingressou no sindicato para obter certos benefícios dos serviços prestados. Conforme exposto na fala da QPM 1, ela seria uma aderente sindical, na acepção do citado autor.

Acerca dos índices de sindicalização dos professores brasileiros, convém recorrer aos dados fornecidos pela pesquisa *Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil,* coordenada pelo grupo GESTRADO-UFMG (2010), segundo a qual, a maior parte (62%) dos 8.895 professores brasileiros entrevistados no referido estudo, não é filiada ao sindicato profissional da categoria; 16% são filiados, porém participam apenas de forma esporádica das ações e tomadas de decisões do citado órgão; e apenas 8% são filiados e participam ativamente do movimento sindical.

De acordo com Pochmann (2012) a taxa de sindicalização dos profissionais de ensino (com nível superior) entre os anos 1990 e 2000 no Brasil, assim como em outros setores, não se alterou profundamente, no decênio 1999-2009 passou de 20,43% para 20,83%.

Assim sendo, diante da ausência de informações precisas neste segmento, é possível afirmar que a análise real das taxas de sindicalização dos docentes estaduais do Paraná, exige estudos mais aprofundados, no intuito de captar como sindicato da categoria vem sendo impactado pela desregulamentação dos postos de trabalho no magistério público paranaense.

Dessa forma, sabendo da impossibilidade de fazer generalizações acerca desta temática, a fim de apontar algumas questões para futuras discussões, nas entrevistas buscou-se analisar qual a perspectiva dos professores temporários entrevistados, em relação ao referido órgão.

Dos entrevistados, quatorze não são filiados ao sindicato que os representa, quando indagados sobre as causas de sua não vinculação à instituição, destacamos as seguintes respostas:

> Porque eu sou uma preguiçosa, [...] eu entrei na internet e disseram que tem que levar a ficha lá e na época eles estavam trocando o representante aqui da escola, daí eu fui deixando. **PSS 1**

> Nunca surgiu oportunidade, eu acho, às vezes eles aparecem na escola pra fazer a sindicalização, mas não sei... talvez seja falta de interesse mesmo. **PSS 3**

> Não tem um motivo específico, assim... foi porque eu não fui atrás mesmo. **PSS 9**

> Não tenho interesse, acho que não corresponde às minhas expectativas. **PSS 10**

Estes profissionais não possuem uma causa específica que justifique sua não sindicalização, o empecilho pode ocorrer pela falta de tempo ou de interesse por parte do profissional, possivelmente devido à ausência de contato efetivo da entidade com os docentes. Já os outros professores apresentam uma explicação diferenciada para a situação:

> Primeiro porque eu sou professora PSS, segundo porque pelo pouco que eu conheço do sindicato, [...] acredito que eles não estão desempenhando o papel que eles precisam desempenhar, eles fazem pouco pelos professores. A maioria dos cursos que eles proporcionam, são cursos para os professores que já são Quadro Próprio [concursados] [...]. Acredito que mais pra frente sim, acho importante se filiar, até mesmo pra gente ter um pouquinho mais de força, mas a princípio, não vejo assim, coisas grandiosas que eles fazem. **PSS 5**

> Porque como eu sou PSS, eu acho que a gente não tem muita vantagem, então é melhor eu, na minha opinião, [...] quando eu assumir concurso, eu acho melhor me sindicalizar, porque **ser PSS**, eu acho, **é muito transitório, uma hora você está, outra não está**. **PSS 6 -** Grifos nossos

De acordo com os PSS 5 e 6, a sindicalização para um professor temporário não apresenta grandes vantagens, embora seja necessária a organização de classe, ainda assim, o vínculo efêmero não permite grande envolvimento por parte desse sujeito. Ainda, segundo a PSS 6, a incerteza profissional influencia na decisão de filiar-se ou não ao Sindicato.

Assim, a não sindicalização dos temporários entrevistados possivelmente esteja vinculada ao caráter transitório do seu contrato, uma vez que o engajamento em

reivindicações em favor da categoria, normalmente, não apresenta grandes vantagens para este profissional, afinal o PSS pode não vir a usufruir das conquistas de suas lutas, pois talvez não retorne ao Estado no próximo ano letivo.

A PSS 7 mostra-se desacreditada em relação ao Sindicato, vendo-o como um grupo que não promove grandes conquistas para o professorado, por atuar em consonância com os pressupostos defendidos pelo Governo:

> Porque eu acho que eles trabalham muito junto ao Governo e as decisões parecem-me meio manipuladas, meio já acertadas de antes de serem negociadas, eu não acredito muito no Sindicato. **PSS 7**

O PSS 13, temporário há 21 anos apresenta uma fala muito interessante, o mesmo não é filiado à APP Sindicato e justifica esse fato da seguinte forma:

> Não, não, porque eu acho que eles não defendem bem a classe, PSS pior ainda, **PSS** é uma classe que... não tem as mesmas regalias que tem um padrão [...], você cumpre as mesmas atividades, as mesmas tarefas, **faz tudo que um QPM faz, só não é tratado igual QPM** [...], não tem direito a Fundo de Garantia, licença [...], os benefícios, na distribuição [de aulas] é um Deus nos acuda, então... **PSS é alienado, é uma outra classe, não faz parte do Estado, é um [...] apêndice que pode ser cortado a qualquer hora, [...] ser PSS é complicado**. **PSS 13 –** Grifos nossos

O PSS 13 deixa claro que sente uma grande diferença no tratamento recebido pelos professores da rede, conforme seu vínculo empregatício. Note que o PSS é considerado por ele, como *um alienado, uma outra classe que não faz parte do Estado*, constituindo-se num *apêndice que pode ser eliminado a qualquer momento*, tal relato evidencia a cisão existente no interior da própria classe do professorado paranaense, bem como o sentimento de desprofissionalização que o docente temporário pode vir a sentir, pois embora desenvolva as mesmas atividades que um estatutário, ainda assim, recebe tratamento diferente, não gozando dos mesmos direitos historicamente associados ao magistério público.

Dos quinze professores entrevistados, oito relataram já terem participado de alguma discussão ou mobilização promovida pela APP Sindicato, quando questionada a natureza dessas ações, destacamos as seguintes respostas:

> Todas as paralisações e mobilizações que tem na rua, eu sempre vou. **PSS 1**

> Já, quando teve a paralisação do dia 30 de agosto, eu participei e normalmente quando tem uma mobilização, nós não participamos, porque

> infelizmente a escola funciona, então eu tenho que deixar as minhas aulas, pagar um outro professor, tirar dinheiro do meu bolso para ir lá [...]. **PSS 5**

> Ano passado quando teve a [mobilização] pela falta de pagamento dos professores, eles me convidaram, daí eu fui, mesmo o meu não estando atrasado. **PSS 9**

> Nós já fomos para o centro [de Curitiba], fazer aquelas passeatas várias vezes. **PSS 12**

Nas falas é possível perceber que nenhuma ação está diretamente ligada à questão do professor temporário, são situações mais gerais, comumente vinculadas aos direitos dos professores efetivos ou a marcos históricos, como é o caso da parada de 30 de agosto[48].

Com relação ao professor com vínculo temporário, indagou-se se os entrevistados tinham conhecimento de alguma ação por parte do Sindicato para tratar da situação desses profissionais, apenas três responderam que nunca souberem de nenhuma notícia a respeito, entretanto, os demais que afirmaram ter conhecimento dessas mobilizações, deram respostas evasivas quando questionamos qual era a natureza dessas reivindicações:

> Então, a gente fica sabendo assim, como eu não participo, eu não posso dar muita certeza com relação a isso, mas o que a gente sabe normalmente, é quando a gente tem o Processo Seletivo [Simplificado], daí eles sempre avisam e sempre que tem alguma coisa, alguma irregularidade, eles se mobilizam, apesar de no ano passado ter sido uma grande bagunça e a APP ter demorado muito, eu acho, para atuar. **PSS 1**

> É, escuto bastante os colegas falarem da situação que está a Educação hoje, que a APP está fazendo alguma coisa pra ajudar, dos temporários também, mas o resultado a gente acaba não vendo. **PSS 3**

> Eu sei que sempre eles estão fazendo palestras para discutir isso, está tendo mobilização para organização no final do ano para o novo PSS, eu sempre vejo que tem notícias novas no site. **PSS 9**

> Eu vejo nos jornais, eles só comentam que vão... estão propondo isso, estão propondo aquilo, mas eu não vejo soluções. **PSS 10**

> Já comentaram alguma coisa a respeito, que eles estão mexendo, mas eu não sei bem o quê. **PSS 12**

[48] Anualmente no dia 30 de agosto, os professores da rede pública estadual paranaense paralisam suas atividades, relembrando o dia 30 de agosto de 1988, quando o então governador Álvaro Dias determinou que a Polícia combatesse uma mobilização docente na cidade de Curitiba-PR, com a cavalaria e bombas, deixando dezenas de feridos, desde então, a data se tornou o 'dia de luto e luta dos trabalhadores em educação pública'. Informação disponível em <http://www.gazetadopovo.com.br/vidaecidadania/conteudo.phtml?id=1041301> Acesso em 02 dez. 2012.

Dessa maneira, fazemos a inferência de que embora a maioria dos entrevistados sinta-se representada pelo Sindicato da classe, em sua grande maioria, não sabem quais as ações promovidas pelo referido órgão a seu favor.

Diante desse quadro, questionamos junto à ex-secretária de Educação, qual era a relação do Sindicato com o Governo, se havia alguma pontuação sindical quanto à situação dos professores temporários.

> Sim, do Sindicato em relação ao PSS sim, do PSS em relação ao Sindicato eu não sei te dizer, mas nas nossas negociações, que eram semanais, eu recebia semanalmente o Sindicato na minha sala, [...] sempre eles faziam reivindicações do PSS, era pauta constante, de toda semana, eu diria que eles nunca se descuidaram, talvez tenham se descuidado de agregar esses [profissionais] diretamente ao sindicato. **ARCO-VERDE**

Assim sendo, é possível perceber que, segundo a ex-secretária, o Sindicato da categoria não deixou de incorporar, na medida do possível, os interesses dos temporários às pautas reivindicatórias.

Questionamos então, quais eram as reivindicações/negociações em favor do temporário:

> Primeiro pra acabar [com o Processo Seletivo Simplificado], para abrir concurso, [...] sabe coisa de espaços, a questão salarial de pagar o PSS pelo nível de especialização, eles reivindicavam então, desde questões salariais, de vagas, de entradas em programas específicos da Secretaria, até o fim do PSS, não fim do PSS, mas a diminuição do número do PSS, [...] mas, ao mesmo tempo que pediam a diminuição, eles pediam pra abrir PSS pra garantir o direito, muitas vezes do QPM, por exemplo, às licenças, porque como nós fizemos concurso [...], nós completamos o chamamento de no mínimo quinze mil professores, que entraram em 2003, esses professores em 2008 estavam com cinco anos de serviço, eles tinham direito a três meses de licença e todos pediram, quinze mil professores, e com direito pela lei nova de planos e cargos e o que você faz? Você vai dizer que não dá o direito, [...] daí tinha que contratar PSS, quinze mil PSS, [...] fora todos os professores que têm direitos, mas aí em épocas diferentes, [...] **para garantir o direito do professor à licença prêmio, licença especial, você acabava contratando os PSS**, com uma pressão imensa da sociedade, dos professores e do Sindicato [...], o Ministério Público queria também abrir mais vagas, mas abrir vaga onde? Se é uma licença temporária, eu não posso abrir vaga para licença, licença gestante, eram oito mil gestantes por ano, oito mil... e lugar que no ano seguinte, ela volta [..]. **ARCO-VERDE** - Grifos nossos

Diante do exposto, podemos perceber que o Sindicato buscou incorporar em suas reivindicações, questões vinculadas aos direitos trabalhistas dos temporários, como por exemplo, o aumento salarial ou a exigência por mais concursos públicos.

Outro elemento que chama atenção é que, contraditoriamente, apesar do Sindicato pleitear a diminuição do número de professores temporários na rede, ao mesmo tempo, também solicitava a contratação de profissionais sob este regime, a fim de garantir o direito do efetivo de usufruir de licenças, por exemplo. Assim, é possível constatar que embora o Sindicato busque incorporar essa classe precarizada à sua pauta de reivindicações, o efetivo, dado o seu caráter de contratação, tende a ser privilegiado nas discussões/negociações, no intuito de fazer valer seus direitos adquiridos. Lidar com esta contradição, de fato, constitui-se numa tarefa de extrema complexidade para o órgão representativo do professorado, que por vezes, entra em dissonância.

De acordo com Antunes (1999) atualmente é necessário que os sindicatos rompam com a barreira social existente entre trabalhadores precarizados e efetivos, entretanto, a dúvida que se impõe é: como conciliar interesses tão divergentes? Este é o grande desafio imposto para as organizações sindicais na contemporaneidade.

A fala da ex-secretária de Educação estadual também nos permite afirmar que o temporário é uma figura necessária no Estado, a fim de suprir licenças, situações estas que não permitem a abertura de novas vagas, entretanto, quando a contratação torna-se recorrente, a situação mostra-se preocupante, pois esta modalidade atípica de admissão já não visaria atender à necessidade excepcional de interesse público, mas se configuraria numa saída do Estado neoliberal para poupar gastos, com impactos diretos para o trabalhador, diante da instabilidade de seu vínculo.

3.3.2.9 Instabilidade no emprego, insegurança e incerteza quanto ao futuro profissional

Avaliando a instabilidade e insegurança a que está submetido o professor temporário, é possível questionar: o que leva este profissional a aceitar este tipo de contratação? Não haveria outras formas se inserir-se no mercado de trabalho? Partindo desses questionamentos, indagou-se aos entrevistados o que os motivou a se inscreverem no Processo Seletivo Simplificado, destacamos as seguintes falas:

> **Recém-formada**, não trabalhava em colégio particular e necessidade de emprego, tinha feito o concurso, mas não tinha sido chamada ainda e [...]

> não tinha condições de ficar em casa, sem ter trabalho, acho que a maioria dos professores hoje em dia, recém-formados, a primeira opção é trabalhar como PSS. **PSS 3** – Grifos nossos

> **Infelizmente é uma das maneiras mais rápidas, pra quem acabou de se formar, começar a trabalhar na área**, porque a não ser que o colégio particular precise muito do profissional, ele sempre vai querer alguém que já tenha um pouco de experiência, é difícil alguém que saiu hoje da faculdade, no outro dia já estar trabalhando no ensino privado. **PSS 5** – Grifos nossos

> Olha, quando eu me inscrevi, eu estava cursando ainda a faculdade, então **era uma oportunidade boa para você dar aula**, para você ganhar um dinheirinho, para você ver como que é, porque eu acho que a faculdade não te prepara [...] para a prática em sala de aula, [...] então era uma coisa nova, entrei, acabei gostando e fiquei até hoje. **PSS 6** - Grifos nossos

> Eu não consegui o concurso, então foi a **opção que eu encontrei de continuar na Educação**. **PSS 8** - Grifos nossos

> Olha, como eu já trabalhava no Estado como [assistente] administrativa e gostava muito e gosto de estar trabalhando com os alunos e tal e como eu estava fazendo a faculdade, **não saiu concurso público, minha única opção foi PSS**. **PSS 12** - Grifos nossos

> Porque é a única maneira de você exercer a tua profissão, eu não quis assumir o concurso, então **é a maneira de você entrar no Estado sem ser através do concurso**. **PSS 13** - Grifos nossos

Dentre as diversas motivações para justificar o trabalho como temporário, é possível inferir que as principais, salientadas na fala dos entrevistados, são: a falta de experiência e a necessidade de trabalhar. Nesse sentido atuar como professor PSS constitui-se numa oportunidade para adquirir experiência e ter contato prático com a área de formação. Outro aspecto relevante, destacado pelos PSS 12 e 13, é que a contratação temporária é uma das formas mais fáceis de inserção no Estado, diante da ausência de concursos.

Assim, é possível perceber que a docência temporária, acaba sendo a única ou a mais acessível alternativa de trabalho para muitos, que por falta de outras oportunidades, se submetem a esse tipo de contratação, assim, uma vez inseridos, os professores continuam no segmento por identificarem-se com a área, na espera de um concurso que lhes permitirá a contratação efetiva, conforme pontua a PSS 6.

Para endossar tal afirmação, recorremos à pesquisa realizada em 2002 pela UNESCO (2004) acerca do perfil do professor brasileiro, de acordo com o citado estudo, 53% dos professores do país conseguiram o primeiro emprego na área antes de concluírem sua

formação; 20% em menos de seis meses após receberem o título; e o restante levou de seis meses a dois anos para conseguir emprego na sua área de formação. Ademais, convém ressaltar que, a mesma pesquisa afirma que 70,3% dos docentes brasileiros iniciaram a carreira em escolas públicas.

Dos treze temporários entrevistados, doze afirmaram terem feito inscrição para o Processo Seletivo Simplificado de 2012, apenas o PSS 2 estava em dúvida, por ter recebido outra oferta de emprego, todavia, ainda assim, inscreveu-se novamente, pois em 2012 constava como temporário no banco de dados da SEED. Esses dados corroboram com a ideia de que se houver vaga, esses sujeitos permanecem sob esta condição até a aprovação em concurso e posterior nomeação, mesmo com o caráter precário do seu contrato.

Solicitamos que os entrevistados classificassem o regime especial de contratação, seis consideram-no ruim; quatro o avaliam como regular; e cinco o consideram bom; nenhum entrevistado classificou o contrato temporário como ótimo. Destacamos as seguintes falas:

> Visando que eu não sou concursada ainda, é um regime bom, muito bom, porque senão eu não teria trabalho, porque me possibilita um emprego. **PSS 3**

> Bom, porque [...] o que eu gostaria mesmo, lógico era ter sido QPM e tudo mais, mas como não dá, eu acho que ele [o contrato] me contrata [...] então eu sei que naquele período de tempo, eu vou estar lá, depois eu sei que eu não vou estar mais. **PSS 8**

> Bom, porque é uma maneira dos alunos não ficarem sem aula e dá oportunidade para aquela pessoa que está estudando, aprender mais, até decidir se é isso que ela quer da vida mesmo. **PSS 9**

> Regular, eu acho que podia melhorar, tem coisas boas que nem o processo de classificação que eles fazem, e tem o lado ruim, que é essa... [instabilidade]. **PSS 10**

> Bom, eu acho que primeiramente [...] tem um salário adequado [...] em comparação a outras [profissões]. **PSS 11**

A maioria dos professores que classificou como um regime bom ou regular é composta por aqueles que não poderiam prestar concurso (bacharéis e graduandos – PSS 1, 9 e 10), ou ainda, que não puderam ou não foram nomeados (impedimento jurídico por ser militar, no caso do PSS 2; reprovação em concursos, como a PSS 8; e aprovação fora do número de vagas disponíveis, PSS 3 e 11).

Evidentemente esses profissionais avaliaram de forma positiva seu regime de contratação, uma vez que ele possibilita sua inserção no mercado, ainda que precariamente. Assim, comumente o professor temporário não percebe o caráter precário do seu vínculo, mas o entende como uma boa oportunidade de trabalho, sobretudo, quando está em início de carreira.

A discussão acerca da precariedade dos trabalhos temporários emerge a partir das análises realizadas por pesquisadores que estudam as relações no mundo do trabalho na contemporaneidade (HARVEY, 1992; ANTUNES, 1999, 2005 e 2006; ALVES, 2007 e 2010; POCHMANN; 2001, 2006 e 2012; entre outros), ainda que muitas vezes esta situação não seja perceptível ao trabalhador, que se sente amparado pela oportunidade de trabalhar, possibilitando assim, a garantia de sua sobrevivência.

Quatro temporários avaliaram o PSS como ruim, sobretudo pela instabilidade, insegurança e ausência de direitos trabalhistas, características fundamentais desse tipo de vínculo (PSS 5 e 6) e pela desvalorização social e profissional inerente a este tipo de contratação (PSS 7 e 13).

> Ruim, primeiro que a gente **não tem segurança**, **estabilidade nenhuma**, segundo, claro se eu ficar doente, eu vou ficar 'encostada', recebendo pelo INSS e tudo mais, só que a gente **não tem plano de saúde**, a gente não tem nada que nos apóie [...]. **PSS 5 -** Grifos nossos

A PSS 7 ressalta que possui formação para ocupar o cargo, além de ter sido aprovada no concurso de 2007, entretanto aguarda por anos para ser nomeada, no seu entendimento, tal tratamento é vergonhoso.

> Ruim, porque **não é justo uma pessoa estudar, se qualificar e ficar nessa situação**, de não ter um concurso, de ficar com incerteza, de não poder ter um Natal decente, de não poder planejar umas férias como os outros profissionais colegas fazem, de **ter que esperar cinco anos para ser chamado num concurso**, eu classifico isso como uma vergonha [...]. **PSS 7** – Grifos nossos.

Já o PSS 13 ao avaliar o regime de contratação temporária, destaca o fato de que diante da necessidade de trabalhar, o professor se vê compelido a submeter-se a esta forma de contratação, utilizada pelo Estado meramente para suprir suas necessidades, sem maiores preocupações com a profissionalização deste trabalhador, em sua análise, trata-se de um processo humilhante.

> Ruim, eu acho que o processo judia, não acho um bom processo, **é uma coisa que o Governo lançou mão pra suprir as necessidades dele**, [...] então é como se dissesse: '**oh está aqui essa migalha, se você quiser você pega'**, pra aquele cara que não tem onde trabalhar, **pro professor desempregado**, [...] então é um **processo bem humilhante, humilhante**! **PSS 13** – Grifos nossos.

Uma questão que chama a atenção na fala da PSS 6, quando ela critica a incerteza quanto ao futuro profissional do temporário, é sua referência à impossibilidade de manter-se sob vínculo transitório por mais de dois anos, todavia, ela salienta que está nesta situação há nove anos.

> Muito ruim, [...] você fica sem saber, fica nessa incerteza se você vai ser contratado ou não, **todo ano é mandado embora e depois contratado novamente**, no meu caso eles falaram: 'ah não podem mais de dois anos', mas já fazem oito anos, nove anos que eles estão contratando! Então eu acho que é muito ruim, uma porque você **não tem segurança no emprego**, você não tem nada, **nem plano de saúde**, nada. **PSS 6** – Grifos nossos

De acordo com a Constituição Federal, artigo 37, parágrafo II, a investidura em cargo ou emprego público exige aprovação prévia em concurso público, porém o inciso IX prevê as contratações atípicas, a fim de atender necessidade temporária de excepcional interesse público, mas o prazo de duração deste contrato, estabelecido por Lei, é de doze meses, podendo ser prorrogado por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de dois anos. Então, como explicar o caso dos PSS 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, QPM 1, 2 e de diversos outros profissionais em todo o Paraná, contratados sob este regime, por período superior ao estabelecido legalmente?

Para buscar uma explicação a este questionamento recorremos à ex-secretária de Estado de Educação do Paraná, a fim de compreender como esta situação se processa no âmbito da gestão pública. De acordo com a prof. Arco-Verde, esta situação é lícita, pois:

> **Você não pode ter o mesmo contrato com o mesmo RG**, [...] o contrato dele é número mil e trinta e um, este contrato só pode durar um ano mais um [ano], aí no ano seguinte ele pode fazer outro contrato. **Esta é uma forma de interpretação que a Secretaria de Administração e de Recursos Humanos fazia**, [...] já teve questionamentos [...], não sei se era do Ministério Público ou era do Tribunal de Contas em relação a esta interpretação [...] e a compreensão que se teve da Procuradoria Geral do Estado, [...] foi em cima do contrato, não era em cima da pessoa, **por isso que a pessoa era [contratada] muito tempo com o sistema PSS, mas não necessariamente com o mesmo contrato**, ela pode ter tido cinco contratos. **ARCO-VERDE -** Grifos nossos

Assim, podemos perceber que o contrato tem duração, efetivamente, de no máximo dois anos, sendo elaborado então um novo contrato. No entendimento dos órgãos de gestão do Estado do Paraná, esta é uma forma legítima de contratação, todavia, é possível inferir que esta interpretação constitui-se numa maneira de burlar o prazo estabelecido legalmente, visto que conforme determina a Carta Magna, as contratações temporárias devem ocorrer eventualmente, pois a nomeação em cargos públicos requer prévia aprovação em concurso. Nesse sentido, defendemos que uma contratação por período superior a dois anos, não se configura como necessidade temporária de excepcional interesse, mas trata-se, pois, de uma necessidade permanente, que exige a abertura de novas vagas no setor público.

Como é possível observar nas informações expostas acerca dos sujeitos da pesquisa, a rotatividade dos professores temporários nas escolas do Município A e B é muito acentuada, o que evidencia a não continuidade do trabalho pedagógico, pois cada novo ano letivo representa uma incógnita na vida profissional do temporário, que não sabe em que escola irá atuar e se será contratado novamente; para ilustrar essa situação, ressaltamos o fato de que, dos quinze professores entrevistados, três deles não retornaram ao trabalho em escolas estaduais no ano de 2012.

Indagamos aos entrevistados se era possível saber em que locais trabalhariam no ano seguinte, 100% dos professores temporários responderam que não há como precisar tal informação. Só saberão onde vão atuar após a realização de um novo Processo Seletivo, conforme sua classificação. Este processo ocorre anualmente, em geral, entre os meses de janeiro e fevereiro, ainda que nos últimos dois anos, a gestão atual tenha procurado organizar-se ao término de cada ano letivo[49], minimizando a precariedade da situação. Ainda assim, como a vaga depende da demanda, nem sempre é possível continuar na mesma escola. Destacamos algumas respostas dos entrevistados, quanto à incerteza sobre seu destino no ano seguinte:

> Não tenho nem ideia... [...] eu espero que eu esteja nesta escola, porque eu gosto de trabalhar aqui, mas é muito relativo. **PSS 1**

> Não, não, você não tem essa possibilidade, infelizmente não. **PSS 2**

[49] De acordo com o site da Secretaria de Estado da Educação do Paraná, a distribuição de aula para o ano letivo de 2013, foi encerrada no dia 21 de dezembro de 2012, inclusive para os temporários que possuíam contrato vigente (uma vez que, os contratos assinados em 2012 foram prorrogados). Segundo a notícia, o objetivo dessa distribuição antecipada é possibilitar que professores e pedagogos possam "sair para o recesso escolar tendo a informação sobre o número de aulas e os locais onde lecionarão". Informação disponível em <http://www.educacao.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=4105> Acesso em 21 dez. 2012;

> "Não, não tinha a mínima ideia, nesse ano fui parar lá no Colégio F (Município A), a única escola que eu não tinha trabalhado no município era o Colégio F. **PSS 10**

> Não é possível saber, até porque agora esse ano [2012] deve ter novos padrões [do concurso] para assumir. **PSS 11**

Fica claro nas falas desses profissionais a impossibilidade de saber sobre seu futuro profissional, situação que neste contexto, indica precarização das condições de trabalho, visto que o professor, embora deseje continuar seu trabalho na atual escola, conforme indica a fala da PSS 1, possui consciência de que esta informação não é previsível.

O temporário supre as necessidades do Estado, trabalhando onde houver vaga. Como a PSS 10 relatou, diante da ausência de vagas em outras escolas, ela se viu 'obrigada' a atuar no Colégio F, o único da região em que ainda não havia trabalhado. Ademais, com a possível nomeação de novos estatutários em 2012, as vagas para temporários também se reduziriam, o que dificultaria ainda mais saber onde haveria vagas.

Questionamos então, sobre a data de encerramento dos contratos PSS, todos sabiam que o mesmo se encerraria em dezembro de 2011. Assim, indagamos se havia alguma informação de como seria feita a recontratação no ano seguinte:

> Não, [...] na verdade até onde a gente sabe, eles [SEED] querem contratar até dezembro [...], fazer a inscrição e todas as coisas até dezembro, a contratação provavelmente seja janeiro, normalmente é em janeiro, fevereiro, mas assim, todo ano eles falam que vai etc. etc., daí chega um dia, dois, antes das aulas, daí começam a contratar. **PSS 1**

> A gente escuta boatos, do que pode vir a acontecer, dos PSS serem [contratados] ainda este ano ou mais tardar em fevereiro, mas afirmar uma coisa: será em fevereiro, não tenho nem ideia. **PSS 3**

> Não, não sei não, só fiz a inscrição e estou esperando a classificação, agora a distribuição... **PSS 4**

> Não ainda não tem nada certo, é sempre assim, de uma hora para outra. **PSS 6**

> Tomara que eles [SEED] cumpram a palavra, eles falaram que esse ano o pessoal vai sair de férias, sabendo para onde vai voltar ano que vem, mas eu acho difícil porque [...] a partir do momento que eles te jogam numa escola, é capaz de comprovar um vínculo empregatício e ainda acabar algumas pessoas pedindo esse dinheiro em janeiro [...]. **PSS 7**

> Não, não falaram nada, só está na suposição, o pessoal fala que vai ter [contratação] até o final do ano, outros falam que vai ser em janeiro, como sempre foi, né? **PSS 9**

Essas falas evidenciam que a incerteza quanto ao futuro profissional é uma constante na vida do temporário, o qual com a aproximação do término do ano letivo, e consequentemente, com o encerramento de seu contrato, torna-se um desempregado à espera da nova contratação. Todas as falas deixam claro que há boatos e suposições quanto à possível recontratação, mas sem nenhuma informação efetiva.

O que ocorreu de fato foi que, os primeiros colocados foram contratados no final de 2011, mas a grande maioria foi sendo convocada por editais[50] entre os meses de janeiro e fevereiro de 2012.

Assim sendo, interrogou-se então, como estes profissionais percebiam essa incerteza quanto ao próximo ano letivo e se esta situação, de alguma forma, interferia em seus projetos. Dos quinze entrevistados, apenas dois disseram não verem maiores problemas nessa situação:

> **Não, sinceramente não**, [...] **você tem que se organizar**, porque desde o primeiro ano que eu dou aula, sempre falam: 'ai será que eu pego aula no que vem?' Primeiro ano eu falei isso [...], aí no segundo eu já não falei mais, **porque tem professor saindo de licença, professor se aposentando**. **PSS 11** – Grifos nossos

> [...] **no meu caso não me atrapalha**, é... **porque a coisa já vem acontecendo [...] mais ou menos do mesmo jeito**..., então nos anos anteriores você saía férias em janeiro, você sabia que tinha que se inscrever nas férias, e se inscrevia, daí era chamado em fevereiro, voltava de volta [...]. **PSS 13** – Grifos nossos

Esses profissionais, em razão da experiência do contrato sempre renovado, admitem a contratação precária, pois sabem que diante da existência de uma demanda contínua por temporários, a admissão em regime especial passa a ser um fenômeno recorrente na rede estadual e não uma situação atípica conforme prevê a legislação.

Já a QPM 1 que foi temporária por dezessete anos, embora sempre tivesse uma excelente classificação, sendo recontratada todos os anos, afirma que tal situação...

> é angustiante, [...] eu sabia que no outro ano eu ia pegar aula, eu tinha certeza, mas não sabia quando ia começar a trabalhar, [...] **a gente tem filho, tem casa pra manter, as contas, quem é que paga, né?** Então eu, por

[50] Os editais de convocação referentes ao ano de 2012 da Região Metropolitana da Área Norte do Estado, onde se localiza o município no qual se realizou a empiria, estão disponíveis no endereço eletrônico <http://www.nre.seed.pr.gov.br/amnorte/modules/noticias/arquivo.php?mes=1&ano=2012>

> exemplo, só fazia conta até que eu receber o décimo, isso interfere em tudo, em tudo, mas é muito angustiante, Deus me livre e guarde! **QPM 1** – Grifos nossos

Assim como a QPM 1, a PSS 6 também afirmou que mesmo estando entre os primeiros colocados todos os anos, ainda assim, sentia-se apreensiva diante das incertezas que iam surgindo com o encerramento do contrato.

> É complicado porque **você não sabe que série que você vai pegar, a turma, o local, quantas escolas**, então é... fica uma incerteza e **nem mesmo se você vai conseguir**, por mais que você saiba que sempre está ali entre os primeiros classificados, que é o meu caso, [...] **você se vê desempregado praticamente**, você não tem segurança nenhuma, é bem complicado. **PSS 6** – Grifos nossos

Os demais entrevistados também avaliaram que o encerramento periódico de seus contratos incide negativamente sobre suas vidas e carreiras:

> Ah com certeza, **projeto a longo prazo é mais complicado**, [...] a gente planeja pelo período que você está ali, quando começa essa fase que a gente está agora, de inscrição e etc., [...] começa aquele medinho de novo. **PSS 1** – Grifos nossos

> Ah é ruim né, eu acho ruim, **não dá pra fazer plano**, que nem eu, tenho prestação de casa, de carro e agora estou grávida, eu não tenho a mínima ideia... **PSS 10** – Grifos nossos

> Ah sempre influencia, porque se você pensa em fazer uma viagem, você tem que se programar para quanto você pode ou não gastar, então é sempre assim, eu vejo isso como um descaso, é um descaso com o professor, como um ser humano, por mais que falem: 'você assina o contrato sabendo disso', [...] mas e o ser humano? [...] **Eu vejo como um descaso**. **PSS 3** – Grifos nossos

Os PSS 1 e 2 afirmam que diante dessa instabilidade profissional, não é possível realizar progressões futuras. A PSS 3 avalia que esta situação representa um descaso para com o professor, pois embora o temporário saiba das condições a que se submeteu ao aceitar o contrato por determinado período de tempo, ainda assim, sente-se desvalorizado ao ficar sem remuneração durante as férias letivas, pois possui necessidades a serem supridas constantemente, como alimentação, moradia, lazer, vestuário, etc., e sem renda, a própria sobrevivência se vê comprometida.

De acordo com a PSS 12, com a incerteza do que irá acontecer a cada novo ano letivo, só resta esperar a recontratação, entretanto, durante esse intervalo, entre o término e o início de um novo contrato, o professor temporário precisa garantir sua sobrevivência.

> Com certeza [influencia nos planos] porque aí você não pode fazer nada, **você não sabe o que vai acontecer**, se você compra uma determinada coisa, se você vai poder pagar, [...] então **você tem que esperar**, [...] **tudo depende do contrato abrir novamente**. **PSS 12** – Grifos nossos

O período de férias é aguardado ansiosamente por muitos profissionais da educação, pois representa um período de descanso após meses de trabalho estafante, todavia, essa expectativa não é compartilhada por muitos temporários, diante do encerramento de seus contratos nesse período:

> [...] é que fica assim, meio que frustradas suas férias né, porque é umas **férias** entre aspas, porque **é um momento de preocupação**, porque **você não sabe qual vai ser teu futuro**, então às vezes você começa o ano já cansada de tanto estresse [...]. **PSS 8** – Grifos nossos

> V**ocê nunca pode fazer uma melhoria na vida**, é... uma reforma na casa, aquele dinheiro vem e você tem que ficar guardando, você não pode gastar em nada, **nem um Natal decente, tem que rezar para não ficar doente**, rezar pra não acontecer nada. **PSS 7** – Grifos nossos

A fala dos PSS 8 e 7 evidenciam o quanto essa situação é preocupante e prejudicial ao professor, que se vê sem salário no período de férias letivas, não tendo certeza alguma sobre seu futuro profissional.

A QPM 2 relatou que todo ano havia o sentimento de insegurança e ansiedade, por não saber a localização da escola em que iria lecionar no ano seguinte, existia também a preocupação de trabalhar num local muito longe ou com pouca segurança, pois haviam relatos de alguns colegas sobre a existência de escolas violentas ou menos seguras.

De acordo com o PSS 2 não é apenas o lado profissional que é afetado com essa situação, todas as esferas da vida são impactadas por esse sentimento de insegurança, que faz parte da vida do temporário.

> [...] **interfere tanto na questão profissional como na questão emocional e na saúde**, você se desgasta, fica ansioso, com medo [...]. **PSS 2** – Grifos nossos

Duas temporárias afirmam que diante dessa situação, chegaram a pensar até mesmo em procurar outra área de trabalho, que garantisse maior estabilidade, o que evidencia o sentimento de desprofissionalização a que está submetido este docente.

> [...] interfere sim, é uma insegurança, até às vezes eu penso: 'poxa vida, **eu podia estar aí trabalhando em alguma outra coisa que tivesse essa certeza**', eu não reclamo do valor que o Estado paga, só que tem essa insegurança, daí eu **fico nesse impasse: ganhar menos e ter essa estabilidade** [...] **ou continuar no Estado?** [...]. **PSS 4** – Grifos nossos

> Ah é bem complicado, é horrível na verdade, você fica naquele... vazio, **você não sabe se você espera ou se você vai atrás de outra coisa**. **PSS 9** – Grifos nossos

Dentre os entrevistados havia duas professoras temporárias gestantes: PSS 10 e 12, as quais vivenciavam uma situação mais complicada que os demais, pois com o nascimento dos filhos, seria fundamental possuir amplas garantias trabalhistas, a fim de permitir maior segurança profissional.

A PSS 10 estava grávida de dois meses quando foi realizada a entrevista, questionei qual seria o futuro de seu contrato, diante da sua gravidez:

> Vai ser cancelado mesmo assim, ele [o Estado] não segura [o vínculo], ele dá direito à licença maternidade, mas ele não dá direito a prorrogação do contrato por conta da gravidez, mas ele 'pega' [admite] grávida. **PSS 10**

De acordo com a Constituição Federal brasileira, a gestante tem direito à estabilidade no emprego a partir da confirmação da gravidez, porém tal legislação não se aplica aos contratos de experiência e por tempo determinado, devido à flexibilização dos direitos trabalhistas, inerente a estas formas de admissão. Assim, sabendo que seu contrato seria encerrado e reaberto, caso houvesse vaga no próximo ano letivo, perguntei o que ela pensava sobre esta situação:

> Eu acho que é errado, porque licença maternidade é um direito de toda mulher, porque eu vou ficar dois, três meses sem receber, eu ainda tenho marido, família e quem não tem? **PSS 10**

Infelizmente esta é uma situação que embora possua respaldo legal, é prejudicial à trabalhadora. Convém informar que no ano de 2012, a PSS 10 foi contratada novamente como

temporária no início do ano letivo, podendo então, usufruir de seis meses de licença maternidade, diante do nascimento do seu filho.

A PSS 12 que estava grávida de oito meses ao ser entrevistada, quando questionada sobre como ficaria a situação do seu contrato, deu a seguinte resposta:

> Não vai ser renovado não, vai ser aberto outro, e aí quando eu voltar, eu sou a próxima da lista, se tiver aula eu pego, senão não, eu não tenho segurança nenhuma [...], eu acho que encerra de qualquer jeito [...], eu creio que não deveria encerrar, mas vai saber, eu nunca passei por isso como PSS, segundo uma professora daqui, a sobrinha dela não encerrou [o contrato], disse que não encerrou, agora eu não sei. **PSS 12**

Diante dessas dúvidas, questionei então, se ela não havia entrado em contato com o Núcleo responsável, para saber maiores detalhes sobre esse fato:

> Lá no Núcleo eles nunca sabem nada, tem que esperar pra ver o que acontecer. **PSS 12**

Esta resposta evidencia a condição de extrema incerteza a que está submetido este profissional, indaguei como ela percebia esta situação para ao seu futuro:

> Olha, na verdade, eu queria que tivesse concurso, pra gente ter uma certa segurança, porque daí todo ano você tem a distribuição de aula, você daí não se preocupa, não é cancelado nada [...]. **PSS 12**

Esse trecho da fala da PSS 12 evidencia que o temporário evidentemente deseja ter a estabilidade que o estatutário possui; se compararmos a situação do professor PSS e do concursado, percebemos que o primeiro, diante do término do seu contrato, fica desempregado até ser recontratado novamente, não sabendo se conseguirá emprego no ano letivo seguinte, fato totalmente diferente do vivenciado pelo estatutário.

A referida professora solicitou licença maternidade no início de dezembro de 2011, tendo sua contratação prorrogada, permanecendo com vínculo até 02 de junho de 2012, quando seu contrato se encerrou, diante do término da sua licença.

Quando o contrato por tempo determinado é encerrado, o profissional recebe o salário correspondente ao mês trabalhado, décimo terceiro salário, férias e mais um terço sobre o valor destas, todavia, não recebe Fundo de Garantia e nem seguro-desemprego, devido ao caráter transitório de seu vínculo.

Durante o período das férias letivas até a elaboração de um novo contrato, o professor temporário não recebe salário algum, questionamos então, como os entrevistados fariam para se manter e pagar suas dívidas durante este período, destacamos as seguintes respostas:

> A gente tem que se virar, normalmente é o décimo terceiro e o acerto das férias, e se necessário fazemos empréstimo, para poder se manter, [...] porque normalmente contratam em fevereiro, teu primeiro pagamento vai ser só em março, [...] são três meses sem pagamento. **PSS 1**

> [...] é uma coisa de programação, quando você recebe o acerto no final do ano, férias, décimo, tudo que tem de direito para receber, então eu parcelava o meu próprio salário, dividia, porque sabendo que eu ia receber somente em abril do ano seguinte, final de março, então eu pegava o salário, dividia em três partes, [...] esta parte é de dezembro, esta parte é de janeiro e esta parte é de fevereiro. **PSS 3**

> Economiza, pára a vida, guarda dinheiro. **PSS 7**

> A gente chega em janeiro, [...] recebe férias, décimo terceiro, você recebe tudo, então o que eu faço nas minhas finanças com o meu esposo, a gente divide, a gente guarda, o que eu posso pagar antes, então eu já pago e o que não, ele supre, aí ele que corre atrás, mas além disso, agora em janeiro, agora em dezembro, eu faço artesanato [...]. **PSS 8**

Nos excertos acima, os entrevistados apresentam as estratégias construídas para conviver com os períodos sem recebimento de salários: economia, planejamento familiar, empréstimos, divisão do montante recebido, auxílio da família, realização de trabalhos extras, entre outros recursos; dessa forma, podemos apontar que tal situação evidencia a precarização das condições de trabalho desse profissional.

O PSS 2 chama a atenção para o fato de que, no período em que os temporários estão desempregados, mesmo sendo uma época festiva, é necessário limitar seus gastos, o que causa desconforto e até infelicidade:

> Dezembro a fevereiro todos os professores [PSS] estão desempregados, [...] isso gera bastante desconforto, porque as pessoas têm que poupar, não podem gastar muito, porque ficam com medo: 'será que eu pego aula ou não?'. E bem numa época de festas: Natal e Ano Novo, isso gera assim, uma infelicidade, é um infortúnio [...] **PSS 2**

Dentre os diversos problemas decorrentes das contratações temporárias, gostaríamos de ressaltar o fato de que, em geral, as admissões regidas sob o regime PSS ocorrem nos

meses de fevereiro e março, conforme consta na TABELA 2, assim sendo, muitas vezes as aulas já tiveram início, dessa forma, esses profissionais não participam da semana pedagógica, um momento fundamental para organização do ano letivo, integração com a equipe escolar e reflexão/discussão sobre questões de cunho pedagógico. Faz-se necessário pontuar que no ano letivo de 2013, com a prorrogação dos contratos temporários e a distribuição antecipada de aulas em dezembro de 2012, esses problemas foram amenizados.

Sabendo que a SEED promove cursos, palestras e discussões no retorno das férias letivas, visando realizar a formação continuada dos docentes, indagamos aos entrevistados se eles haviam participado da semana pedagógica de 2011:

> Neste ano deu tempo de participar na de fevereiro e na de julho, a gente foi contratado, na verdade, no meio desta primeira formação continuada, mas já tiveram anos que a gente foi contratado depois da formação continuada e não participou. **PSS 1**

> Não, de fevereiro não, fui contratada em abril. **PSS 3**

> Consegui porque minha classificação era terceira, os professores que tinham classificação mais baixa não participaram [...]. **PSS 5**

> Em fevereiro não, começo do ano a gente nunca consegue... a gente é contratado depois, os alunos até ficaram sem aula, mas julho a gente teve. **PSS 6**

> Todos os anos eu participo, independente se eu sou PSS ou não, eu participo, vou te falar por que, porque eu acho que [...] tem que vestir a camisa da escola [...] e essa formação continuada é uma forma de eu estar participando da escola [...]. **PSS 8**

> Eu nunca participei, porque eu sempre pego aula depois, o mais cedo que eu peguei aula foi... no ano passado eu peguei no final de março [...], fica lá embaixo a classificação [...]. **PSS 10**

> Não, raramente participava [...] faz tempo que eu não participo, nem me lembro a última vez [...]. Quando havia prorrogação de contrato [...] daí você conseguia [...]. **PSS 13**

É possível constatar que a maioria dos professores temporários entrevistados não teve a oportunidade de participar da formação continuada oferecida pela rede estadual no início do ano letivo de 2011 (PSS 1, 3, 4, 6, 7, 9, 10), assim como ocorreu em anos anteriores, por serem contratados após esse período; os que participaram, foram os que obtiveram boa

classificação no Processo Seletivo e foram contratados no começo do ano (PSS 2, 5 e 11); ocorrem também casos, como da PSS 8, que participou voluntariamente dessa formação, sem receber remuneração para isto. De acordo com o PSS 13, temporário há 21 anos, quando o contrato não era encerrado e mantinha-se por dois anos consecutivos, era possível participar desse momento.

De acordo com Arco-Verde, com o encerramento dos contratos no fim do ano letivo, comumente os temporários não participam da semana pedagógica, o que, em seu entendimento, é uma situação problemática, uma vez que:

> a escola é a grande prejudicada, porque é um professor que não faz a semana pedagógica [...], que a gente fazia com tanto carinho, aquilo com tanta responsabilidade para organizar o ano e ele acabava não participando, a não ser por vontade pessoal e acabava indo, mas você não podia garantir nenhum pagamento a ele [...]. E é um prejuízo irreparável, você não tem como reparar, porque a hora que ele entra, é o que mais precisava de orientação, que é o professor novo e aí ele vai receber uma orientação paralela dos colegas ou do pedagogo da escola, mas nunca da forma como ele poderia ter feito [...]. **ARCO-VERDE**

É possível inferir que a não participação da semana de formação continuada também sinaliza a precarização das condições de trabalho deste profissional, além de acentuar a cisão entre os professores conforme seu vínculo empregatício, pois nestes momentos, com a troca de experiência, ocorreria também um maior contato entre a equipe escolar. Deixar de participar dessa atividade, certamente prejudica de alguma maneira o processo pedagógico, a formação/atuação profissional desse professor, bem como, dificulta uma maior integração entre os profissionais da escola.

3.3.2.10 Desvalorização profissional e social

Conforme consta nos editais que regulamentam o Processo Seletivo Simplificado, a seleção busca compor um banco de reserva para futuras contratações de docentes, no intuito de assegurar substituições emergenciais. Há também a determinação de que as aulas sejam disponibilizadas aos profissionais temporários, depois de esgotadas as demais formas de suprimento com professores efetivos da rede.

As vagas remanescentes são disponibilizadas aos candidatos que fizeram sua inscrição no Processo Seletivo Simplificado. A partir daí, os Núcleos Regionais de Educação (NRE) começam a convocá-los por meio de editais, conforme sua ordem de classificação,

para participarem da distribuição de aulas. Indagamos aos entrevistados como avaliavam esse processo, a maioria apresentou queixas à maneira como é conduzida a distribuição.

> A distribuição foi feita, a daqui do Município A foi feita no Colégio B, então eles [Núcleo] chamaram os cinco primeiros classificados que já tinham apresentado documentação, que estavam com documentação ok [...]. [O chamamento] foi por edital e daí é aquela loucura, [...] porque o edital sai de uma hora para outra e se você não estiver acompanhando... **PSS 1**

A PSS 1 reclama da forma de convocação, pois o Núcleo não entra em contato diretamente com os professores, apenas publica editais em seus *sites* e cabe ao candidato acompanhar, podendo perder a vaga senão estiver atento.

> Geralmente é um momento de muito estresse [...] você fica preocupado porque, geralmente, eu tenho problema do pessoal de Pedagogia ficar na minha frente, eu sou formado em Filosofia, apesar, claro, delas terem direito, mas a minha formação, sempre dá desentendimento [...]. **PSS 2**

Outra reclamação evidenciada pelo PSS 2, é o fato de que muitos professores se desentendem nas distribuições de aulas, considerando a possibilidade de ficar efetivamente desempregado.

De acordo com os PSS 3 e 6, nos períodos de distribuição de aula, muitos sentem-se desvalorizados e desmotivados, cogitando a hipótese de deixar a profissão.

> É péssimo, todos os anos, os professores brigando, esse ano deu aquele problema, que muitos foram parar no fim da lista e ninguém sabia explicar o motivo, então é uma coisa assim... que **coloca o professor para baixo**, **tem gente que não tem vontade de trabalhar mais, pelo modo como é tratado**. **PSS 3** – Grifos nossos

> ...a distribuição é horrível todo ano, eu acho assim, **uma desconsideração com a gente, uma palhaçada**, porque eles marcam de manhã, você fica o dia todo. **PSS 6** – Grifos nossos

Dos professores entrevistados, somente o PSS 11 não tem nenhuma crítica à distribuição de aulas, classificando-a como tranquila, ele comentou que as vagas surgem conforme a necessidade evidenciada pelas escolas, então os temporários as escolhem por ordem de classificação. Vale ressaltar que esse professor obtém uma boa colocação, não tendo grandes dificuldades para escolher suas aulas, possivelmente por esse motivo, não teça muitos comentários a respeito.

> A distribuição é tranquila... aparecem as aulas, cada colégio disponibiliza [...], daí os professores são convocados, em ordem. **PSS 11**

Diante desses relatos questionou-se então, quanto tempo durava, em média, a distribuição de aula entre os convocados:

> Normalmente a gente passa o dia inteiro esperando para aparecer [vaga]. Você vai de manhã, porque vai começar a distribuição, daí você fica esperando, porque você não sabe quando vai terminar, porque eles marcam tipo, às dez e meia vai começar a distribuição de arte, mas tem setenta professores de português que foram antes, então até fechar todas as aulas, o tempo vai passando e você tem que esperar. **PSS 1**

> Ah, é um dia que você perde todo. **PSS 2**

> Esse ano, eu lembro que foi mais rápido, agora ano passado eu cheguei às 7hs da manhã e eu saí de lá às 8hs da noite. **PSS 3**

> Eu cheguei às 8hs da manhã e fui sair às seis e meia da tarde. **PSS 5**

> Todos os anos, nunca avisam direito, é dum dia pro outro, 'ah amanhã tem distribuição em tal escola', então eles não seguem os horários corretos e você tem que ficar lá, de manhã até... se tua disciplina for chamada às seis da tarde, até às seis da tarde você tem que ficar esperando, é muito cansativo.... **PSS 6**

Como é possível perceber nas falas desses profissionais, a distribuição de aula, em geral, é lenta e cansativa, sobretudo para aqueles que obtiveram baixa classificação e precisam esperar por horas para conseguir algumas aulas, o que demonstra a desvalorização social a que está submetido este profissional. Esta situação, sem dúvida, corrobora para evidenciar que as condições de trabalho dos professores temporários da Educação Básica rede pública estadual paranaense mostram-se, efetivamente, precarizadas.

Considerando a desvalorização profissional e social a que está submetido o docente atualmente, questionou-se se os entrevistados pretendiam continuar na área da educação posteriormente, a maioria respondeu que sim, todavia, alguns evidenciaram certo desânimo com relação à profissão, destacamos as seguintes respostas.

> Às vezes eu pretendo, não, eu pretendo... não sei por quanto tempo, assim... porque eu não vejo um futuro na Educação sabe, sinceramente eu gosto do que eu faço, mas às vezes eu saio da sala de aula pensando: 'o que que eu estou fazendo aqui?' Eu acho que [falta] mais o reconhecimento do

> profissional, do professor no geral, daí entra baixo salário, entra reconhecimento em sala de aula, na verdade é um reflexo de tudo, né? **PSS 1**
>
> Olha, por enquanto sim, senão aparecer outra coisa. **PSS 6**
>
> Sim, mas não na íntegra, eu pretendo achar uma outra fonte de renda, menos estressante. **PSS 7**

Estas falas evidenciam que a categoria docente vivencia uma severa desvalorização atualmente, independente de seu vínculo empregatício, no que tange a questão salarial e a condições de trabalho. Porém, os profissionais temporários sofrem uma depreciação ainda maior do que a categoria como um todo, diante da incerteza quanto ao seu futuro profissional e da ausência de direitos historicamente associados ao magistério público, como plano de carreira e estabilidade.

De acordo com a Lei Complementar nº 108/2005, uma das quais regulamenta a admissão temporária no setor público paranaense[51], os editais que normatizam o processo devem estabelecer critérios para o recrutamento de pessoal temporário. Conforme exposto no segundo capítulo deste estudo, o Processo Seletivo Simplificado consiste em análise de títulos de escolaridade, aperfeiçoamento profissional e tempo de serviço, ainda que estes requisitos influenciem somente na classificação do candidato, mas não em sua remuneração.

Perguntamos aos temporários se eles tinham algum comentário a fazer em relação aos critérios de seleção e classificação do Processo Seletivo Simplificado. Alguns professores não apresentaram nenhuma crítica:

> O Edital, eu acho justo sim, está ali, todo mundo lê, então está valendo. **PSS 4**
>
> Para mim é tranquilo, eu acho que tem que ser a formação, pós-graduação e tempo de trabalho, eu acho que é basicamente isso que eles pegam. **PSS 8**
>
> Acho que são justos, são adequados. **PSS 9**

Entretanto os outros dez professores entrevistados fizeram algumas ponderações sobre os critérios de seleção, destacamos os seguintes comentários:

---

[51] Conforme exposto anteriormente, a legislação especial que regulamenta a contratação de temporários atualmente no Estado do Paraná, é a Lei Complementar nº 108 de 18 de maio de 2005 (tendo alguns de seus dispositivos alterados pela Lei Complementar nº 121 de 29 de agosto de 2007) e o Decreto nº 4.512 de 01 de abril de 2009.

> Olha, [...] eu acho que a parte da documentação e etc., eu acho bacana, mas eu acho que seria muito, muito, muito importante que houvesse uma **prova**, nem que fosse **básica sobre o conteúdo**, porque a gente vê pessoas que por essa facilidade de você entrar na escola, por ser formado em qualquer área, muita gente que tem uma carga horária de 120 horas, se você tiver um ano [de graduação] você pode dar aula, [...] eu sei que eu entro nessa classificação também, mas a gente vê pessoas que não tem a mínima vontade de estar em sala de aula, que estão aqui só pelo salário mesmo [...]. **PSS 1** – Grifos nossos

A PSS 1 crítica o fato de graduandos, bacharéis ou licenciados de áreas afins, que possuam ao menos 120 horas cursadas na disciplina de inscrição, lecionem na rede pública, embora ela própria se encaixe neste critério, pois é formada em Publicidade e Propaganda, além de graduanda em Teatro. Para a PSS 1 deveria haver uma prova para aferir os conhecimentos dos candidatos, a fim de garantir minimamente a qualidade do ensino ofertado.

Três professores afirmam que deveria haver uma maior pontuação para o aspecto tempo de serviço:

> É... teve alguns pontos ali que eu não concordei, por exemplo, um professor [...] tem dez anos de sala de aula, formado em História e dá aula de Filosofia, dez anos de sala de aula, tem um preparo bom, dá uma aula boa, perdeu essas aulas para um estudante de primeiro período de Filosofia, porque era específico, então isso eu sou contra [...], mas eu concordo, no geral, eu concordo com os critérios que eles utilizam. **PSS 3**

> Eles falam que levam em consideração o tempo de [...] trabalho, mas eles não levam, porque eu tenho três anos e meio [no Estado] e uma menina que começou a fazer química, por exemplo, no semestre passado, ela passa na minha frente, sendo que ela tem um semestre cursado, no máximo dois, [...] eu estou no final da faculdade [bacharelado em Farmácia], já tenho três anos e meio de serviço e ela não tem nenhum [...]. **PSS 10**

> Não é levado muito em consideração a experiência profissional de sala de aula, então... professor com dez anos em serviço, se ele não tiver uma pós-graduação, ele perde para aquele que tenha, com dois anos de serviço, [...] o resto eu acho justo, não tem outra maneira de fazer [...]. **PSS 13**

Estes entrevistados gostariam que houvesse maior valorização da experiência profissional na pontuação dos candidatos. O PSS 13 critica o fato de que uma especialização garante mais pontos do que o tempo de serviço, o que no seu entendimento é injusto. No caso dos PSS 3 e 10, a crítica é ao fato de que professor específico da disciplina, mesmo que ainda seja graduando, obtém uma pontuação maior que um docente formado em outra área, porém

com maior tempo de serviço; todavia, entendemos que a formação convergente com a área, favorece o trabalho pedagógico, pois garantiria, teoricamente, um maior domínio da temática, conforme defende abaixo, a PSS 5.

> [...] priorizar quem é formado da disciplina, acho isso excelente, fundamental, o bom seria que cada um que é formado na sua área, lecione, e não o contrário, ah o professor de português dando aula de matemática, isso pra mim é incabível, mas a gente vê que acontece [...]. **PSS 5**

Na atual gestão (2011-2014) após a inscrição dos candidatos, é emitida uma lista com a ordem de classificação e a entrega da documentação é realizada posteriormente no ato da convocação, a fim de dinamizar o processo. Em anos anteriores exigia-se o envio da documentação comprobatória previamente pelos Correios e somente depois de procedida sua análise, emitia-se a listagem classificatória. A atual situação foi criticada por alguns professores entrevistados, porque a ordem de classificação baseia-se tão somente nas informações prestadas pelo candidato, as quais podem não ser verídicas, uma vez que, é comum ocorrer situações de preenchimento equivocado ou o uso de má-fé por parte de alguns candidatos.

> Acho que até é adequado, mas é muita bagunça, tem muita gente que declara que tem uma coisa que não tem, [...], daí na hora de assumir, ele acaba te prejudicando, porque ele fica na tua frente, eles distribuem as aulas naquela escola que você queria, aí quando você vai, não tem mais aquelas aulas [...]. **PSS 6**

Já a PSS 7 defende a necessidade de existir uma avaliação de desempenho dos temporários, tal como ocorre com os efetivos, o que no seu entendimento, melhoria a organização nas escolas, evitando a contratação de profissionais descomprometidos com o trabalho pedagógico.

> Inadequados, injustos, porque eu vejo muitos professores faltando durante o ano, tumultuam as escolas, o encaminhamento das aulas, [...] e... o que acontece? Essas pessoas ficam na mesma situação [...], eu acho que a postura do professor tinha que ser avaliada também [...] eu sei que é difícil de fazer [...], mas deveria ter um jeito de fazer isso. **PSS 7**

Diante das pontuações desses profissionais podemos perceber que a maioria apresenta alguma reclamação em relação ao modo como é conduzido o Processo Seletivo Simplificado, o que denuncia sua insatisfação com o seu regime de seleção. Os procedimentos

para a seleção implicam em: inscrever-se, aguardar os editais de chamamento, comprovar as informações prestadas, participar da distribuição de aulas, aguardar a disponibilidade de vagas, independentemente da localização da escola; trata-se, pois, de uma situação desgastante. No caso do professor concursado, isto não ocorre, por ser lotado numa instituição de ensino, ele cria vínculos com a comunidade escolar, sabendo onde irá atuar no ano letivo seguinte. Evidencia-se assim que, tal situação é indicativa da precarização das condições de trabalho do professor temporário paranaense.

3.3.2.11 Diferença entre os direitos de temporários e efetivos

O salário dos professores temporários, conforme estipulado pelo Decreto nº 2.947/2004, equivale ao valor inicial da Tabela de Vencimentos e Remuneração do Quadro Próprio do Magistério (QPM), assim sendo, independente dos cursos de aperfeiçoamento realizados ou do tempo de serviço, o professor temporário sempre receberá pagamento equivalente ao de um efetivo recém-contratado.

De acordo com o estudo de Souza (2011), o que gera diferenças salariais entre efetivos e temporários são as gratificações e as progressões, às quais os professores PSS não têm acesso, pois "a ausência de vínculo com o Estado, priva o professor temporário de muitos direitos", por exemplo, por não ingressar no plano de carreira, sua remuneração se restringirá ao valor inicial da tabela de vencimentos do magistério público, o que no entendimento do autor, representa menor oneração dos cofres públicos, conforme preveem as tendências neoliberais de minimização dos gastos nas áreas sociais.

Diante dessa situação, solicitamos que os entrevistados com vínculo temporário classificassem seu salário: dois o avaliam como ruim; um o considera regular; oito considera-o bom; e dois o classificam como ótimo.

As duas profissionais que classificaram o salário como ótimo, justificaram dizendo:

> Porque [...] eu gosto do que eu faço, então eu faria me pagando menos, adoro dar aula. **PSS 4**

> Porque eu acho assim, que eu faço o que eu gosto, quando você faz o que você gosta, [...] você consegue multiplicar aquilo, agora se você não gosta do que você faz, você pode ganhar rio de dinheiro que não dá. **PSS 8**

A PSS 4 é graduanda e a PSS 8 foi reprovada em dois concursos públicos, assim sendo, se não fosse mediante contratação em regime especial, ambas não poderiam estar

atuando na rede, talvez este fato justifique a avaliação positiva que fizeram. Notamos em suas falas, certa resignação à sua condição de temporárias, ambas assumem o ofício da docência como um sacerdócio, todavia, a organização da classe, a luta por melhores condições de trabalho, e inclusive, por maiores salários, é de suma importância para garantir maior profissionalização da área.

Já o PSS 9 classifica o salário como regular em comparação com outras profissões, contudo, se levar em conta as exigências que a docência impõe, como por exemplo, o constante aprimoramento profissional, considera-o como baixo.

> Regular, por de um lado se você pensar na sociedade em geral, é um salário bom, mas quando você pensa no que você está estudando, no seu tipo de profissão, que você está educando pessoas, criando uma nova ideologia talvez, eu acho pouco. **PSS 9**

Muitos professores consideram o salário bom, frente a outras atividades profissionais, as quais não necessitam de ampla formação acadêmica, todavia, pautando-se nas exigências imbuídas na atuação docente, eles classificam o salário como insatisfatório:

> Olha em vista das empresas por aí, [...] o salário em si é bom, em vista das empresas particulares, comparando com os outros [...]. **PSS 12**

> Eu acho que não é maravilhoso, fica entre regular e bom [...] porque se você ver a realidade de outras áreas. [...] se comparado a outros, ele é bom, mas como professor, eu acho que pelo que a gente se esforça, pelo que a gente faz, eu acho que é muito ruim [...]. **PSS 6**

> Eu acho que para início de carreira é um salário bom [...], tem pessoas que trabalham 40 horas por dia e ganham lá seus 500, 800 reais, só que o problema é que o acúmulo de funções que o professor tem, que é pai, que é conselheiro, que ajuda a organizar a escola, que é professor, que corrige prova e monta atividade no final de semana [...]. **PSS 5**

De acordo com Rebelo (2010, p. 72) ao relacionarmos o salário do professor no Brasil a outras profissões, é possível afirmar que a média salarial é muito ruim, pois "um professor tem remuneração bem próxima das profissões para as quais são necessárias habilitações acadêmicas muito menores [...] e muito menos da metade do que recebem os profissionais com exigência de habilitação de ensino superior". Esta afirmação é endossada pela fala da PSS 1:

> Você escuta teus alunos dizendo: ‘ah professora você ganha isso, nossa... eu ganho isso trabalhando no posto de gasolina e não preciso estar formado’[...], é uma desvalorização total. **PSS 1**

A depreciação salarial incide sobre a categoria docente como um todo, todavia, o temporário sofre ainda mais com essa situação, por não ter acesso a progressões e outros benefícios, como os concursados. Esta situação é indicativa da precarização das condições de trabalho docente a que estão submetidos os professores, não somente os docentes temporários paranaenses, visto que esta problemática compõe um cenário mais amplo.

Dois professores (PSS 7 e 13) avaliaram o salário do temporário como ruim:

> **Ruim, porque eu tenho que trabalhar muitas horas para ganhar ele** e isso me atrapalha, no preparo das minhas aulas e atrapalha no meu estado emocional, às vezes a gente fica meio estressado, [...] não sobra tempo pra gente estudar, a gente que é professor tem que continuar estudando e a gente não tem esse tempo [...] . **PSS 7** – Grifos nossos

> **Eu acho ruim, em relação ao QPM,** porque o QPM tem bônus, progressão, cursos que ele faz, ele sobe de nível, o PSS é um nível só [...], então não há [...] promoções pro PSS, se você entrar com um salário X, você vai terminar com aquele salário, a não ser que haja um aumento geral para toda classe, mas progressões, quinquênio, licenças, você não tem benefício nenhum. **PSS 13** – Grifos nossos

A PSS 7 afirma que para ganhar um salário razoável precisar trabalhar muito, o que a deixa sem tempo para estudo e lazer. O PSS 13 critica o fato de que, diferentemente, dos professores efetivos, o temporário não tem acesso a benefícios salariais.

De acordo com Tardif e Lessard (2012), grande parte dos 2,5 milhões de professores brasileiros que atuam nas escolas primárias ou secundárias das redes públicas e privadas, tem mais de um emprego, precisando cumprir dois ou três contratos semanalmente para receber um trabalho decente; tal aspecto, corrobora para evidenciar que o salário dos docentes não corresponde às expectativas e necessidades desses profissionais, conforme pontuou a PSS 7.

A maioria dos entrevistados avaliou o salário dos temporários como bom, destacamos as seguintes falas:

> No meu caso, eu classificaria como bom, porque eu não tenho a formação específica na área e etc., mas eu ainda acho que poderia melhorar [...] **PSS 1**

> Pra mim é bom, porque pela comodidade que eu tenho de não ser licenciada, não ser da área, mas eu acho que é estressante pelo que a gente passa em sala de aula, mas assim, pelo tempo que eu tenho, posso fazer minha faculdade

> tranquila, tem final de semana, em relação a outros serviços que eu poderia ter, por exemplo, numa farmácia, [...] eu trabalhava fim de semana, trabalhava feriado, pra ganhar metade do que eu ganho, eu trabalhava das 2 às 9hs, sendo que no Estado eu trabalho [menos]... tem alguns períodos de folga ainda [...] então eu acho assim, em relação ao meu serviço anterior, para mim é o suficiente, por enquanto. **PSS 10**

As PSS 1 e 10, ambas bacharéis, consideram o salário como bom, sobretudo, pelo fato de que elas não possuem habilitação para ingressar na carreira do magistério público, a não ser mediante contratação temporária.

Ao comparar sua carga horária atual com seu trabalho anterior, a PSS 10 enfatiza que possui mais tempo para estudar e descansar, entretanto, conforme afirma Rebelo (2010, p. 73) mesmo considerando "a carga horária do professor como menor frente às outras profissões, mesmo assim, proporcionalmente, ele ainda teria salário mais baixo do que muitas profissões [...] e bem menor do que o das profissões com necessidade de habilitação de nível superior", o que nos permite afirmar que o salário do professor não condiz com as tarefas desempenhadas por ele.

Facci (2004) afirma que atualmente presenciamos uma crise de identidade do professorado, que está relacionada com o *status* que a profissão ocupa no nível social, considerando que os docentes recebem baixos salários, seu trabalho nem sempre é valorizado pela sociedade e o investimento em educação é muito pequeno por parte dos governantes; assim sendo, o fator econômico é problemática fulcral, que somada a outros fatores, causam maior aviltamento das condições de trabalho docente.

De acordo com a pesquisa *Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil* (GESTRADO-UFMG, 2010), que contemplou sete estados brasileiros, os 8.895 professores entrevistados mensuraram sua satisfação com relação ao salário recebido em uma escala de 1 (um) a 6 (seis), onde um representa muito insatisfeito e seis significa muito bem remunerado, portanto, quanto mais próximo de 1 (um) for a nota, pior é a satisfação com o salário recebido, ao passo que, quanto mais próximo de 6 (seis), maior é a satisfação. A média geral de satisfação dos docentes entrevistados foi igual a 2.2, o que representa uma classificação de insatisfeitos, por se tratar de remuneração incompatível/injusta com sua dedicação ao trabalho. Ademais, três a cada quatro entrevistados afirmaram que ter aumento de salário seria um fator fundamental para melhorar a qualidade do trabalho. Tais pontuações salientam a insatisfação do professor brasileiro para com o salário recebido.

Para Sampaio e Marin (2004) a questão salarial incide pesadamente sobre a precarização do trabalho do professor, pois a pauperização profissional também indica

pauperização na vida pessoal, sobretudo, no acesso a bens culturais, algo imprescindível para uma maior e mais abrangente qualificação profissional.

A PSS 3 considera que seu salário é bom por não possuir dependentes, caso fosse necessário sustentar uma família, possivelmente o salário não seria suficiente:

> Bom, porque [...] consigo sobreviver bem com ele, porque eu não tenho filhos, não tenho uma casa, moro com a minha mãe, então o salário é meu, agora vendo por um lado, se eu tivesse uma família pra ajudar a sustentar, filhos, marido, uma casa [...]. **PSS 3**

Os PSS 5 e 11 consideram o salário bom, porém criticam o fato de o temporário não receber conforme seu nível de escolaridade, visto que não ganha nenhum valor adicional por possuir especialização, por exemplo. O PSS 5 afirma que diante da morosidade dos concursos, seria interessante a construção de um plano de carreira para os PSS, o que infelizmente é incompatível com a contratação temporária, visto que, teoricamente, a mesma é transitória.

> Eu acho que [...] se o professor tem pós [graduação], ele deveria receber um pouco a mais, assim como tem no concurso, porque você recebe o salário base, como se você estivesse entrando agora no Estado [...]. **PSS 11**

> Já que o Estado não abre o concurso com tanta freqüência, até mesmo os PSS poderiam ter algum tipo de plano, alguma coisa. **PSS 5**

Considerando que os temporários não têm acesso aos mesmos direitos que os estatutários, como: estabilidade no emprego, permanência na mesma escola, progressão de carreira, plano de saúde e demais benefícios, tais como gratificações por cargos, licenças, afastamentos, etc., perguntamos a esses profissionais quais desses elementos faziam mais falta em suas carreiras. Desse modo, solicitamos que os entrevistados enumerassem de um (1) a cinco (5) tais itens, onde o número um representaria o mais significativo, e o algarismo cinco, o de menor relevância para sua vida profissional e pessoal.

O quesito estabilidade no emprego foi citado mais vezes como o primeiro elemento que mais falta fazia ao temporário, isso porque, a incerteza quanto ao seu futuro profissional, conforme exposto neste trabalho, é uma situação extremamente preocupante para este sujeito, que se vê desempregado sempre que seu contrato é encerrado, sem saber como será procedida sua recontratação no ano letivo seguinte, e se a mesma irá ocorrer de fato; além do mais, a

falta de remuneração neste período também é uma situação complicada, pois incide sobre sua própria sobrevivência.

Em segundo lugar, os entrevistados acreditam que a permanência na mesma escola seria fundamental para suas carreiras, pois diante do término do ano letivo, não é possível saber em qual escola irão trabalhar, se conseguirão vagas e quando isso ocorrerá, tal situação, sem dúvida, é prejudicial para suas vidas pessoais e profissionais.

Em terceiro lugar, os entrevistados acreditam que lhes faz falta, o acesso a benefícios, como: gratificação por cargos, adicional por tempo de serviço, licenças, afastamentos, etc., isso porque tais itens representam conquistas históricas da categoria, assim sendo, fazer parte do professorado da rede e não ter acesso a esses elementos remete à ideia de não pertencimento à categoria. Os docentes temporários, como vimos, não gozam dos mesmos direitos que os efetivos, embora realizem tarefas iguais ou similares, o que incide sobre a profissionalização desses trabalhadores, bem como aprofunda a fragmentação da classe.

O quarto direito mais citado nas entrevistas, ao qual os temporários não têm acesso, é a progressão na carreira, pois este profissional recebe o menor valor da Tabela de Vencimentos do Quadro Próprio do Magistério, ou seja, seu salário é igual ao de um professor recém-nomeado. Assim, por não ter acesso a progressões, mesmo que permaneça por anos na rede estadual, devido ao seu vínculo, sempre receberá o menor valor da tabela de salários, diferentemente dos estatutários, que gradativamente sobem de nível, o que representa aumento salarial. A remuneração do temporário só é elevada quando ocorrem reajustes gerais, que atinge a todos os professores da rede.

O direito menos citado pelos entrevistados foi o plano de saúde, o SAS (Sistema de Assistência à Saúde), do qual são considerados beneficiários[52]: os servidores civis efetivos ativos ou inativos; os servidores militares da ativa, da reserva ou reformados; os aposentados e pensionistas; bem como seus dependentes. Assim sendo, os servidores temporários, embora atuem na rede, assim como os efetivos, não são amparados por este serviço, o que evidentemente reduz os gastos públicos, corroborando para o entendimento de que a admissão temporária contribui com a redução de despesas da máquina estatal.

[52] Conforme conta no Decreto 5.356/2002.

3.3.3 Possíveis causas explicativas da contratação temporária em âmbito público

A investidura em cargo público requer prévia aprovação em concurso, todavia, diante de situações excepcionais, a fim de atender casos de necessidade pública, legalmente admite-se a contratação em regime especial, entretanto, é possível constatar nos dados coletados no Banco de Dados da SEED que esta forma de contratação tem se tornado uma prática cada vez mais recorrente no Estado.

Assim sendo, questionamos junto à ex-secretária de Estado da Educação do Paraná, quais seriam as causas para justificar a intensificação da contratação de professores em regime temporário nos últimos anos. Na verdade, não obtivemos uma única explicação deste fenômeno, Arco-Verde apresentou uma série de variáveis que justificariam essa situação.

> Em tese eu diria que **como motivo maior é a garantia do direito à educação**, porque para você garantir o direito à educação de todos, você tem que providenciar alguns elementos básicos do processo pedagógico, que são essenciais, um deles é o professor. Então você fica entre duas situações que são constitucionais, [...] eu prefiro fazer a defesa da criança à educação, mais do que a contratação [efetiva] de professores, porque às vezes você tem impedimentos burocráticos, administrativos [...], você tem que ir atrás e tentar resolver da forma que você puder, dentro das condições que se apresentam possíveis, [...] às vezes ferindo algumas normas, mas sem ferir a legislação, e às vezes precarizando o trabalho, mas garantindo a educação. [...] Então são 'n' coisas que podem explicar [...]. **ARCO-VERDE –** Grifos nossos

De acordo com Arco-Verde, o acesso ao ensino obrigatório e gratuito é um direito público subjetivo, ou seja, pode sempre ser exigido do Estado por parte do cidadão. Assim, caso o Poder Público não garanta o acesso à educação ou não o faça de maneira regular, o cidadão tem a possibilidade de exigir judicialmente que seu direito seja atendido. Dessa maneira, faz-se necessário contemplar este direito, mesmo que para tanto, se recorra à contratação precária.

Dentre as principais causas que justificam a ampliação da admissão de temporários, a ex-gestora pontua alguns:

- *Inconstitucionalidade da empresa Paranaeducação:* esta empresa terceirizada era autorizada para contratar profissionais temporários, porém diante da sua inconstitucionalidade, uma série de vagas ficaram ociosas, sua recomposição foi um processo tumultuado, que demorou para ser resolvido, pois não havia profissionais

disponíveis a curto prazo, sendo necessário recorrer às contratações regidas pelo Processo Seletivo Simplificado;

- *Alterações na grade curricular estadual*: com a inserção de disciplinas como Filosofia, Sociologia e Ensino Religioso na matriz curricular, sem necessariamente ter ocorrido nomeações de efetivos, fez-se necessário a contratação de profissionais para atuarem nestas áreas;
- *Ampliação da demanda escolar*: ocorreu um alargamento da demanda da oferta educacional, com relação ao Ensino Médio, à Educação Profissional, às escolas itinerantes, escolas quilombolas e indígenas (que deixaram de ser atendidas pelo poder municipal, para tornarem-se estaduais), etc., exigindo também mais profissionais;
- *Ampliação da jornada escolar:* segundo a entrevistada, o Estado passou a atuar dentro de uma lógica que está cada vez mais presente na sociedade atualmente, que é a ampliação do tempo escolar, com atividades no contraturno, como o Projeto Segundo Tempo, Projeto Viva a Escola, sala de reforço, sala de recursos, sala de apoio, atividades culturais (literatura, robótica, ciências, etc.), esportivas (futebol, vôlei, handebol, atletismo, xadrez, etc.) e artísticas (coral, teatro, fanfarra, artes plástica, etc.);
- *Necessidade constante de suprir vacâncias de forma imediata:* recorre-se a contratações temporárias para cobrir aposentadorias, exonerações, falecimentos, demissões ou alterações de cargo. Ademais, há os afastamentos temporários, que exigem também professores provisórios por determinado período, a fim de garantir o atendimento do direito dos educandos a terem aulas; destacam-se também os direitos legais dos docentes a gozarem de licença especial, licença sem vencimento, licença para tratamento de saúde, licença para acompanhamento de saúde de familiar, licença gestação, licença maternidade, afastamento para concorrer a cargo eletivo, licença prêmio, readaptação, disposição para estabelecimento de educação especial, disposição para exercer cargo em comissão, abandono de cargo, entre outros casos;
- *Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE*[53]: O PDE foi outra situação que exigiu um número maior de contratados de forma temporária que, em sua dinâmica,

[53] O Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE) visa capacitar professores da rede estadual de ensino, é realizado pela própria Secretaria de Estado da Educação do Paraná (SEED), em parceria com a Secretaria de Estado da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (SETI) e com universidades e faculdades estaduais, como a UFPR e a UTFPR. O programa, que está em seu terceiro ano, envolve 4.800 professores da rede estadual de ensino e 1.000 professores das instituições públicas de ensino superior. Informação disponível em < http://www.seti.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=64> Acesso em 20 dez. 2012.

deixa o estatutário em licença de 100% da sua carga horária no primeiro ano e 25% no segundo ano. Com uma entrada de 2.400 professores em 2009 e mais 2.400 em 2010, houve a necessidade de contratação de mais de 4.000 professores temporários nesses dois anos;

- *Lei de Responsabilidade Fiscal*[54]*:* Há um limite de gastos públicos a ser dispensada com a contratação de Recursos Humanos, o qual é controlado judicialmente, então em determinados momentos do ano, os Secretários eram chamados pelo Governador e recebiam a orientação de que as contratações deveriam ser diminuídas. Assim sendo, pode-se romper o vínculo empregatício de um temporário, porém, se tratar-se de um efetivo, não é possível excluí-lo da folha de pagamento do Estado, dado o caráter estável e permanente de seu regime de contratação;
- *Decisões governamentais:* Diante de uma série de situações, não havia muitas saídas para a gestão resolver o problema da garantia de professor em sala de aula, então era aconselhado pela Secretaria de Planejamento e Administração, assim como por assessores jurídicos e de pessoal, que a solução mais viável seria a admissão por meio do Processo Seletivo Simplificado;
- *Morosidade dos concursos públicos*: a realização de concurso no âmbito estadual é extremamente complexa, devido à sua amplitude, o qual oferece milhares de vagas, além disso, trata-se de um processo que por si mesmo é lento, devido à burocracia envolvida. Assim sendo, de acordo com Arco-Verde, por mais que os concursos públicos busquem equilibrar o quadro de pessoal, a carência inicial e o grande número de afastamentos definitivos e temporários pressionam novas demandas diariamente.

Diante do exposto, evidencia-se que os argumentos apresentados não nos permitem atribuir a uma única causa a intensificação das contratações temporárias em âmbito público. São inúmeras situações, por vezes contraditórias entre si, que levaram à recorrente utilização dessa forma de admissão, que ao serem analisadas em conjunto, permitem compreender a amplitude dessa problemática.

Questionamos então, se a recorrente contratação de temporários não se justificaria em função da minimização de gastos por parte do Estado, todavia Arco-Verde acredita que o enxugamento das despesas estatais não é o fator determinante para explicar esta situação:

[54] A Lei Complementar nº 101, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, foi aprovada em 2000 e dispõe sobre o controle dos gastos públicos de estados e municípios, de acordo com suas arrecadações tributárias, inclusive estabelece penalizações para aqueles entes federados que não estiverem dentro dos limites previstos em lei.

> Não é dinheiro a questão fundamental, não é falta de dinheiro, o problema não é esse, porque o dinheiro na Educação a gente tem, tanto é que a gente paga o PSS, e às vezes paga mais do que o próprio professor, se você for contar as rescisões, as férias, então você acaba num balanço.... o Sindicato vivia me mostrando isso também, que você acaba gastando mais com o PSS, então não é uma questão de dinheiro, é uma questão de organização de Recursos Humanos no Estado, do Estado Brasileiro, das lógicas que estão postas para contratação, embora eu defenda que o professor tenha que fazer concurso, mas também acho que não é só o concurso que resolve, ele tem que entrar, para estar bem assegurado pelo concurso, mas em si não é algo que meça a capacidade do professor. **ARCO-VERDE**

Porém, apesar desta argumentação, acreditamos que a admissão de temporários torna-se mais econômica para o Estado em longo prazo, pois conforme expõe Rigolin (2002) a Lei de Responsabilidade Fiscal, a qual supõe o controle de gastos públicos, inclui no conceito de despesa total com pessoal, além da remuneração principal (vencimentos/salários), as vantagens pessoais pagas aos servidores (como adicional por tempo de serviço), bem como as gratificações não pessoais (referente a cargo, emprego ou função exercida pelo servidor).

Assim, podemos afirmar que um efetivo em início de carreira, 'custa' praticamente o mesmo que um temporário para o Estado, porém com o passar dos anos, o estatutário tende a se tornar 'mais caro', diante das progressões em sua carreira, benefícios e outros direitos adquiridos que também são contabilizados como despesas com pessoal, segundo a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Além disso, futuramente o estatutário do magistério paranaense também se tornará um beneficiário da Paranaprevidência[55], a qual se encontra numa situação financeira delicada. De acordo com o jornal Gazeta do Povo[56] de 31 de maio de 2012, a Paranaprevidência poderia se tornar inviável em oito anos, devido a um déficit técnico que poderá chegar a R$7,3 bilhões, o que culminaria em problemas no pagamento de aposentadoria e pensões. Tal situação ocorre porque, a diferença entre o que é pago atualmente pelos servidores e pelo governo do Estado à Paranaprevidência, em comparação com o que esses funcionários deverão receber no futuro (o chamado déficit técnico) aumentou em R$ 3,87 bilhões entre 2010 e 2011.

---

[55] Criada em 1998 pela Lei 12.398, a Paranaprevidência é um ente sem fins lucrativos, de cooperação governamental, no cumprimento, pelo Estado do Paraná, de suas obrigações de Seguridade Funcional, compreendendo os programas de seguridade, dos quais são beneficiários os agentes públicos estaduais, seus dependentes e pensionistas. Disponível em <http://www.paranaprevidencia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=1> Acesso em 28 dez. 2012.

[56] Informação disponível em <http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/conteudo.phtml?id=1260590&tit=Paranaprevidencia-pode-ficar-inviavel-em-8-anos> Acesso em 23 nov. 2012.

Conforme consta na citada notícia, convém ressaltar que a contribuição é feita apenas pelos servidores da ativa e o desconto varia entre 10% e 14% do salário, ademais, o governo deve contribuir com o mesmo valor pago pelo servidor, entretanto, segundo o conselheiro da Paranaprevidência, o Sr. Heitor Raymundo, o repasse não vem sendo feito em sua totalidade, pois o governo tem contribuído com apenas 80% do que deveria.

O governo anunciou no mês de novembro de 2012, um projeto de reestruturação do plano de custeio da Paranaprevidência, na intenção de evitar este déficit técnico. Conforme jornal Gazeta do Povo de 22/11/2012[57], o Estado anunciou como medidas paliativas: o aumento do desconto mínimo no salário do funcionalismo de 10% para 11%, a taxação de aposentados que recebem mais de R$ 3,9 mil e a criação de um fundo de previdência específica para os policiais militares.

Diante da grande polêmica e de diversas críticas decorrentes do anúncio do projeto de reestruturação da Paranaprevidência, o governo do Paraná recuou parcialmente suas proposições. De acordo com o jornal Gazeta do Povo de 27 de novembro de 2012[58], o Estado anunciou que não iria mais taxar os aposentados e pensionistas que recebam acima do teto do INSS (R$ 3.916,20), assim sendo, permaneceriam realizando contribuições apenas os servidores em exercício.

A partir das informações expostas, é possível perceber que embora a contratação do temporário não se justifique pela ausência real de verba, há de se considerar a situação da previdência estadual, apesar do fato de que, contraditoriamente, mais nomeações representarem maiores arrecadações, entretanto, no futuro esses profissionais iriam compor o contingente de beneficiários da Paranaprevidência, assim sendo, é possível inferir que tal situação também incide sobre as decisões acerca da abertura de novos concursos, e a consequente contratação de temporários. Trata-se, pois, de uma das inúmeras variáveis que podem influir sobre as decisões do gestor do Estado, no que tange ao suprimento das vacâncias de cargo em âmbito público.

De acordo com Arco-Verde, em conformidade com os preceitos constitucionais de garantia ao direito à Educação e do dever do Estado na oferta de ensino à população e frente à demanda pelo ensino na rede pública estadual, mesmo com todo o planejamento da rede, da formação continuada dos profissionais da Educação e da dinâmica das escolas, o caráter excepcional de contratação temporária estará sempre presente no âmbito da Educação.

[57] Informação disponível em <http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/conteudo.phtml?id=1320531&tit=Servidor-pagara-mais-para-tapar-rombo-da-previdencia> Acesso em 23 nov. 2012.

[58] Informação disponível em http://www.gazetadopovo.com.br/vidapublica/conteudo.phtml?id=1322156&tit=Governo-desiste-de-taxar-aposentados-para-cobrir-rombo-previdenciario> Acesso em 28 nov. 2012.

Este capítulo foi desenvolvido no intento de apresentar e analisar os dados acerca do fenômeno estudado, considerando o aporte teórico produzido sobre as mudanças no mundo do trabalho, buscando captar na empiria, elementos que permitissem produzir uma análise mais profunda da situação vivenciada pelos professores temporários da Educação Básica da rede pública estadual paranaense.

Assim, as entrevistas semiestruturadas foram elaboradas a partir de alguns elementos que, no nosso entendimento, são indicativas da tendência mundial de flexibilização dos contratos e dos direitos trabalhistas, o que evidentemente incidem sobre as condições de trabalho dos profissionais contratados com vínculo temporário.

Com a análise dos dados coletados, pudemos observar que embora a contratação realizada sob o regimento do Processo Seletivo Simplificado se constitua numa forma de admissão sem aprovação em concurso, apenas para o atendimento de necessidades excepcionais evidenciadas pelas escolas estaduais, esta acabou se tornando uma prática recorrente, diferentemente do que a legislação prevê.

Trata-se, pois, de uma forma de contratação extremamente prejudicial para o professor, que não usufrui dos mesmos direitos e benefícios que os estatutários, muito embora ambos profissionais trabalhem lado a lado nas escolas públicas da rede estadual. É um regime de trabalho que não garante estabilidade profissional, pois ao término do contrato, o docente se torna um desempregado, necessitando aguardar o próximo ano letivo, sem saber se conseguirá emprego e para que escola irá, não recebendo remuneração neste período, o que configura-se numa situação de extrema desvalorização para este profissional e de precarização das suas condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs a discutir as mudanças no mundo do trabalho e suas repercussões no setor de serviços, com ênfase na flexibilização dos contratos trabalhistas na área educacional pública, tendo como objeto de estudo a contratação de professores com vínculo temporário na Educação Básica da rede pública estadual do Paraná, buscando compreender as possíveis causas do uso recorrente dessa prática de contratação no magistério paranaense, problematizando de que maneira esta situação tem se repercutido sobre as condições de trabalho dos docentes admitidos em regime especial na rede pública estadual.

Para responder a esta problemática, elaborou-se revisão de literatura, a fim de garantir a exposição do conhecimento produzido acerca da temática analisada; bem como recorreu-se ao Banco de Dados da SEED, para mensurar quantitativamente o fenômeno e realizou-se entrevistas semi-estruturadas com quinze professores da rede estadual e com a ex-secretária de Estado da Educação do Paraná entre 2008 a 2010, a fim de compreender as causas e implicações da flexibilização dos contratos trabalhistas para as vidas e carreiras dos temporários.

Uma das principais perspectivas deste estudo era ir além do corpo teórico produzido, no intuito de captar empiricamente os impactos das contratações flexibilizadas para os professores admitidos mediante Processo Seletivo Simplificado, a fim de perceber se suas condições de trabalho são efetivamente precarizadas em virtude da flexibilização de seus contratos trabalhistas.

Ao longo desta dissertação foi possível perceber que a reestruturação produtiva processada no interior do modo de produção capitalista, a partir da década de 1970 nos países centrais, e desde o final da década de 1980 no Brasil, apresenta repercussões nas diferentes esferas da vida social, afetando diretamente o mundo do trabalho, em especial, o campo do direito trabalhista, o que em muitos casos, tem causado precarização dos contratos e das condições de trabalho em diferentes setores da economia.

No início este processo ocorreu com maior intensidade nos setores diretamente produtivos, porém ao longo das últimas décadas estendeu-se para outros setores. Assim, embora o setor público educacional não seja produtivo, pois não está diretamente ligado à produção de valores, também acaba sendo impactado pelas tendências atualmente emergentes vinculadas à flexibilização trabalhista.

Cada setor econômico absorve de forma peculiar o fenômeno da reestruturação produtiva, que tende a ser mais visível na indústria e no comércio, todavia, as áreas sociais

como educação, saúde e segurança, também sofrem alguns impactos desta alteração global. Procuramos evidenciar quais os reflexos desse processo no magistério público do Paraná, buscando expor suas especificidades.

Conforme exposto, a fim de minimizar as consequências das sucessivas crises do sistema capitalista, emergiu a reestruturação produtiva que se repercutiu sobre os diversos setores da economia; na esfera pública destaca-se a Reforma de Estado como o principal elemento decorrente desse movimento de reestruturação, em consonância com as políticas neoliberais, tendo como resultado o desmonte dos serviços públicos, devido à diminuição do papel do Estado, bem como a intensificação de privatizações, terceirizações e contratações esporádicas, a fim de reduzir os gastos estatais.

Nesse sentido, o processo de reestruturação produtiva favoreceu o desenvolvimento de uma série de medidas que possibilitaram a flexibilização das contrações e a intensificação das admissões em regime especial, inclusive em âmbito público.

Embora a admissão temporária no setor público educacional tenha ocorrido desde o início da criação do sistema educacional paranaense, constata-se que naquele período não havia professores habilitados para a docência, por isso, recorria-se ao interino, todavia, atualmente apesar de haverem profissionais formados, este tipo de contratação continua a ser prática recorrente no Estado em decorrência de outros fatores.

Assim sendo, é possível afirmar que a contratação temporária dos docentes da Educação Básica da rede pública estadual paranaense, emerge de um contexto mais amplo, que por sua vez, reflete as tendências atualmente presentes no mundo do trabalho, as quais mediante inúmeras mediações, se associam ao movimento de reestruturação produtiva do sistema capitalista.

O docente do setor público, se comparado com outros trabalhadores, por ser funcionário concursado (característica ligada à constituição histórica da categoria), possui maior estabilidade em seu emprego e melhores condições de trabalho; entretanto, com a tendência atual de flexibilização das formas de contratação, intensificam-se os contratos atípicos inclusive na área educacional, como é o caso dos professores da Educação Básica da rede pública estadual do Paraná admitidos em regime temporário, os quais são demitidos ao final de cada ano letivo, sem garantias de posterior recontratação no ano seguinte, devendo participar novamente do Processo Seletivo Simplificado, não recebendo remuneração durante o período de férias escolares, tendo dificuldades para prover seu próprio sustento e de sua família durante esse período em que não está empregado.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que os professores temporários não possuem os mesmos direitos que os estatutários admitidos mediante concurso, ademais a contratação realizada mediante o Processo Seletivo Simplificado caracteriza-se pela constante incerteza profissional e minimização dos direitos trabalhistas, o que tem causado precarização das condições de trabalho dos profissionais submetidos a tal regime.

O professor da rede pública paranaense contratado por tempo determinado é um potencial desempregado, pois ao ser dispensado de suas funções, em geral ao término do ano letivo, fica sem trabalho, e consequentemente, sem salário, à espera da recontratação. No ano seguinte depende de novas convocações, a partir das demandas da rede para ser novamente admitido, assim a rotatividade dos professores temporários é alta, o que evidencia a não continuidade do trabalho pedagógico, pois cada novo ano letivo representa uma incógnita na vida profissional do temporário, que não sabe em que escola irá atuar e se será contratado de novo**.**

Dentre as variáveis de análise indicativas de precarização das condições de trabalho dos docentes temporários, podemos destacar inúmeras situações comuns a estes profissionais como: atuação em área distinta da formação profissional; formação inadequada ou inconclusa; grande quantidade de escolas e elevada carga horária de trabalho; desenvolvimento de ocupações profissionais extras; distinção/discriminação no local de trabalho; tempo de contratação como temporário; aprovação em concurso; sindicalização; participação de organizações e lutas de classe; insegurança; incerteza quanto ao futuro profissional; instabilidade no emprego; rotatividade; desvalorização profissional e social. Pudemos perceber nas entrevistas realizadas que tais variáveis atingem diretamente o professor contratado em regime especial, em maior ou menor proporção, mas que sem dúvida, causam aviltamento de suas condições de trabalho.

De acordo com Alves (2007, p, 114-5) "a precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados no decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados". Assim sendo, considerando que o professor temporário não tem acesso aos mesmos direitos historicamente conquistados no âmbito do magistério público, é possível inferir que o mesmo atua efetivamente sob condições precárias de trabalho.

Conforme exposto, a docência sofre atualmente um processo contínuo de desvalorização e precarização, no que se refere à questão salarial e a condições de trabalho; entretanto, é possível depreender que apesar dos docentes efetivos e temporários realização trabalhos iguais ou similares, estes últimos, devido a seu vínculo empregatício instável e à rotatividade, inerente à sua contratação, acabam tendo suas condições de trabalho mais

precarizadas se comparado com os estatutários, diante da incerteza sobre seu futuro profissional e da dúvida constante quanto à continuidade de seu trabalho na (s) escola (s) em que atua.

A existência de diversos vínculos empregatícios no âmbito do magistério público representa estratificação e fragmentação da classe, pois embora efetivos e temporários sejam professores da rede estadual, por possuírem diferentes vínculos trabalhistas, não comungam dos mesmos interesses e não lutam pelos mesmos ideais, o que enfraquece o poder reivindicatório e a organização da categoria.

Acerca dos sindicatos, segundo Antunes (2004) as metamorfoses no mundo do trabalho, advindas do processo de reestruturação produtiva e das transformações neoliberais, que afetam intensamente a classe trabalhadora, também vem atingindo de maneira avassaladora os organismos sindicais, causando diminuição nas taxas de sindicalização, especialmente na década de 1980.

Dos quinze professores entrevistados, quatorze não são filiados ao sindicato que representa a categoria, o que se constitui num fato que suscita reflexões, todavia pudemos observar que o sindicato não deixou de incorporar alguns interesses dos temporários à sua pauta de reivindicações. Convém reiterar ainda que, a análise efetiva das taxas de sindicalização dos docentes paranaenses exige estudos posteriores, que permitam perceber em que medida o Sindicato dos docentes paranaenses da rede pública, vem sendo afetado pela flexibilização das contratações trabalhistas e pela desregulamentação dos postos de trabalho no magistério público paranaense.

Embora o artigo 37º, parágrafo II da Constituição Federal, determine que a investidura em cargo ou emprego público exige aprovação prévia em concurso público, o inciso IX permite a realização de contratações atípicas, a fim de atender necessidade temporária de excepcional interesse público, por período que não ultrapasse o limite máximo de dois anos.

Como foi possível perceber neste trabalho, o contrato do professor paranaense temporário tem duração, efetivamente, de no máximo dois anos, pois encerrado este prazo, elabora-se um novo contrato, como é o caso de treze dos quinze entrevistados. Porém esta forma de interpretação, por parte dos órgãos de gestão do Estado do Paraná, constitui-se numa maneira de prorrogar o prazo estabelecido legalmente, manobra esta que, no nosso entendimento, intenciona burlar a legislação vigente. Diante dessa situação, defendemos que uma contratação por período superior a dois anos não representa necessidade temporária de excepcional interesse, mas trata-se de uma necessidade permanente, que exige a abertura de

vagas efetivas, todavia, conforme exposto, a abertura de vagas em âmbito público está submetida à intensa burocracia.

Contraditoriamente, percebe-se que mesmo a contratação sendo a título precário, há afinal, certo reconhecimento, por parte do Estado, dos serviços prestados por este profissional, pois seu tempo de trabalho como temporário lhe garante pontuações em novos Processos Seletivos Simplificados ou mesmo em concursos públicos.

Faz-se necessário ressaltar ainda que, não há uniformidade nas formas de contratação temporária no Brasil, visto que a Constituição Federal determina que cada ente federado elabore leis para disciplinar a contratação em regime especial, o que acaba gerando situações ainda mais precárias em alguns estados do país, intensificando a fragmentação da categoria.

A admissão temporária não é um fenômeno recente na realidade do magistério brasileiro, surgiu muito antes do processo de reestruturação produtiva. Com a exposição da constituição histórica da profissão docente no país, foi possível perceber que a contratação interina/temporária sem a aprovação em concurso público, está prevista em lei desde o século XVIII, a fim de suprir a falta de profissionais concursados. Assim sendo, evidencia-se que esta situação tem origens históricas, alterando-se suas condições e nomenclaturas, mas basicamente ambas as formas de contratação mantêm-se na educação pública desde o surgimento de um sistema educacional no Brasil.

No caso do Estado paranaense, assim que foi elevado à categoria de Província em 1857, após sua emancipação política de São Paulo, a contratação de interinos era recorrente devido à falta de professores habilitados, somente alguns anos, após a criação de escolas normais em 1876 e 1920, a ausência de docentes formados foi sendo gradativamente suprimida.

Dessa maneira, embora a legislação no país sempre tenha feito referência à necessidade de aprovação em concurso público para ingresso de docentes na educação pública, as brechas na lei que regulamentam a admissão de temporários eram [e ainda são] constantes, a fim de garantir o atendimento de necessidades de excepcional interesse público. Pode-se depreender também que nos primórdios da implantação de um sistema educacional no país, a causa das contratações temporárias era, sobretudo, a carência de docentes habilitados, entretanto atualmente este fenômeno possui determinações diferentes, visto que, muitas vezes, aprovados em concurso público permanecem como temporários por anos, conforme se evidenciou no terceiro capítulo deste trabalho.

Dessa forma, a gravidade da situação estudada reside na priorização da contratação de docentes com vínculo temporário em detrimento da nomeação de efetivos; acreditamos que

uma das possíveis causas para a insistência do Estado em admitir profissionais não concursados, vincula-se à tendência neoliberal de redução de despesas da máquina estatal.

Com as pesquisas realizadas inferimos que as condições de trabalho do professor temporário da rede pública da Educação Básica do Estado do Paraná, mostram-se precarizadas, diante da instabilidade de seu vínculo empregatício, da incerteza quanto ao seu futuro profissional e da rotatividade a que este profissional está submetido.

Diante da evidente precarização das condições de trabalho e de emprego dos professores temporários paranaenses, inferimos que alguns aspectos inerentes à contratação em regime especial, como: admissão de bacharéis e graduandos, possibilidade de atuação em área distinta da formação, fragmentação de carga horária, ausência de continuidade do trabalho pedagógico, entre outros, podem incidir negativamente sobre a qualidade do ensino ministrado na rede.

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

Acerca das razões que levaram à intensificação das admissões temporárias, de acordo com as informações aqui expostas, diversos são os motivos que permitem explicar tais contratações, é possível inferir que um conjunto de elementos culminou no quadro presente na atualidade.

Conforme entrevista da professora Yvelise Arco-Verde, dentre as principais causas que justificam a ampliaçao da admissão de temporários na rede estadual atualmente, destacam-se os seguintes elementos: inconstitucionalidade da empresa Paranaeducação (pois os profissionais admitidos pela referida empresa foram recontratados pelo Processo Seletivo Simplificado); alterações na grade curricular estadual (a ampliação de algumas disciplinas exigiu mais admissões, sem necessariamente haver concursos na área); aumento da demanda escolar (atendimento de segmentos que antes não eram de responsabilidade da rede estadual); alargamento da jornada escolar (o que exigiu um maior contingente de profissionais na rede); necessidade constante de suprir vacâncias de forma imediata (diante de licenças, afastamentos

e outras situações excepcionais de curta duração); Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE (que licencia professores efetivos da sala de aula, para o desenvolvimento de pesquisas); Lei de Responsabilidade Fiscal (que limita os gastos públicos, de tal forma que as despesas com pessoal não pode exceder 60% da receita corrente do Estado); morosidade dos concursos públicos; decisões governamentais (pela não realização de concursos e/ou chamamento de aprovados para preencher vacâncias de cargos); etc.

Assim sendo, claro está que não há como atribuir a uma única causa a intensificação das contratações temporárias em âmbito público, uma vez que, existem diversas situações que conduziram à recorrente utilização dessa forma de admissão, que necessitam ser analisadas dialeticamente em seu conjunto.

Entretanto, acreditamos que embora seja possível perceber que há inúmeras variáveis que justifiquem o fenômeno da contratação precária, em última instância, podemos inferir que o fator econômico é determinante nessa prática, pois a admissão de temporários torna-se mais econômica para o Estado em longo prazo, uma vez que, estes profissionais não têm acesso a planos de carreira, progressões e gratificações, de tal forma que seu salário sempre se restringirá ao valor mínimo da tabela de vencimentos do magistério paranaense; além disso, estes benefícios concedidos aos estatutários também são contabilizados como despesas com pessoal, o que tende a ampliar os gastos, tornando maior a pressão com relação à Lei de Responsabilidade Fiscal sobre o Estado. Ademais, ao ingressar no funcionalismo público, o docente da rede também integraria o rol de aposentados/pensionistas da rede futuramente, conforme exposto, a situação financeira da Paranaprevidência atualmente é preocupante.

A contratação temporária permite reduzir as despesas estatais com pagamento de pessoal, em conformidade com as tendências neoliberais de minimização de gastos nas áreas sociais, porém os trabalhadores arcam com as principais consequências desta opção política do Estado, sendo severamente impactados por esta situação, tendo suas contratações, assim como suas condições de trabalho precarizadas, o que incide negativamente sobre suas vidas e carreiras.

Porém, com o que foi aqui exposto, é possível afirmar que mesmo reconhecendo que as admissões em regime especial sejam precárias, percebe-se que elas não serão abolidas da rede pública estadual paranaense, pois situações atípicas, como por exemplo, licenças e afastamentos, não permitem a abertura de novos cargos, o que exige contratações desse caráter, a fim de garantir a oferta do serviço público em questão por um determinado período de tempo. Entretanto, para que seja válido o amparo legal, constante no artigo 37º, inciso IX da Constituição Federal, é necessário que a proporção dessas admissões seja a menor possível.

É inadmissível que o Estado recorra à contratação temporária como forma de poupar gastos, pois esta prática traz graves consequências para o trabalhador; tal situação vem exigindo da classe trabalhadora, dos sindicatos que representam seus interesses e da própria sociedade civil, novas formas de organização e reivindicação, a fim de buscar melhores condições de trabalho que garantam estabilidade e profissionalização aos professores paranaenses.

REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI, Alda; e GEWANDSZNASDER, Fernando. **O método nas Ciências Naturais e Sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. São Paulo: Tompson, 1998.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina: Práxis; Bauru: Canal 6, 2007.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **A desertificação neoliberal no Brasil** (Collor, FHC e Lula). Campinas: Autores Associados, 2004.

_____. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. UNICAMP, 2006.

_____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999, 261 p.

_____. Século XXI: a nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ROSSO, Sadi Dal; e FORTES, José Augusto Abreu Sá (Orgs). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Épocca, 2008, p. 13-20.

AUGUSTO, Maria Helena Oliveira Gonçalves. **Trabalho docente e organização escolar na rede estadual de ensino de Minas Gerais.** Belo Horizonte, 2004. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Educação). Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

BARBOSA, Renata Trasse de Oliveira. **As nuances da reestruturação produtiva na administração pública**: uma incipiente análise através da reforma gerencial. Revista Serviço Social & Realidade, v. 19, n. 2, p. 87-102. Franca: 2010

BERNARDO, João. **Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores**: ainda há lugar para os sindicatos? São Paulo: Boitempo, 2000, 1ª ed.

BOITO Jr., Armando. A crise do sindicalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio; e RAMALHO, José Ricardo (Org). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003, 1ª ed. p. 319-333.

BOMFIM, Maria Inês do Rego Monteiro. **Trabalho docente, classe e ideologia**: o Ensino Médio e a modernização conservadora no Brasil. Niterói, 2008. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal Fluminense, 2008.

BONATO, Elaine Maria. **A formação de professores para as séries/anos iniciais do Ensino Fundamental e a Avaliação de seu desempenho no Município de Dois Vizinhos no período de 1971 a 2008.** Curitiba, 2010. Dissertação (Mestrado em História e Políticas da Educação. Pontíficia Universidade Católica do Paraná (PUC).

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em 21 mar. 2012.

_____. **Lei Complementar nº 101 de 04 de maio de 2000**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm> Acesso em 27 dez. 2012.

_____. **Lei de 15 de outubro de 1827**. Disponível em < http://www.histedbr.fae.unicamp.br/navegando/fontes_escritas/3_Imperio/lei%2015-10-1827%20lei%20do%20ensino%20de%20primeiras%20letras.htm> Acesso em 27 abr. 2012.

_____. **Lei nº 8.745 de 09 de dezembro de 1993 -** Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Disponível em < http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104124/lei-8745-93> Acesso em 21 mar. 2012.

CARDOSO JR., José Celso. **Reforma do Estado e desregulamentação do trabalho no Brasil, nos anos 90.** Revista Ensaios FEE, v. 23, n. 2, p. 899-922. Porto Alegre: 2002.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DESLAURIERS, Jean-Pierre; e KÉRISIT, Michèle. O delineamento da pesquisa qualitativa. In: POUPART, Jean *et al*. **A pesquisa qualitativa:** enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, p. 127-153.

DRUCK, Graça; e BORGES, Ângela. **Terceirização**: Balanço de uma década. Caderno CRH, n. 37, p. 111-139. Salvador: jul./dez. 2004.

ESPÍRITO SANTO, Alexandre do. **Delineamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Loyola, 1992.

FACCI, Marilda Gonçalves Dias. **Valorização ou esvaziamento do trabalho do professor?** Campinas: Autores Associados, 2004.

FADUL, Élvia Mirian Cavalcanti. **Reforma do Estado e serviços públicos**: transformação de um modelo ou adaptação a uma nova ordem social? Revista de Administração, v. 34, n. 1, p. 70-8. São Paulo: jan./mar. 1999.

FIGUEIREDO, Carlos Maurício *et al*. **Comentários à Lei de Responsabilidade Fiscal**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2001.

FIGUEIREDO, Carlos Maurício e NÓBREGA, Marcos Antônio Rios da. A Lei de Responsabilidade Fiscal e o Limite Prudencial: os limites máximos transitórios In:

NASCIMENTO, Carlos Valder do (coord.). **Lei de Responsabilidade Fiscal**: Teoria e Prática. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002, p. 1-24.

FOLADORI, Guillermo e MELAZZI, Gustavo. El origen del excedente capitalista: el plusvalor. In: _____. **Economia de la Sociedad Capitalista y sus Crisis Recurrentes.** Montevideo: Universidad de la República, 2009, p. 49-70.

FONTANA, Claudioneia Aparecida. **O trabalho informal na rede pública de ensino do Estado de São Paulo.** Piracicaba, 2008. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP).

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva**: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social capitalista. São Paulo: Cortez – Editores Associados, 1984.

GATTI, Bernadete A. **Estudos quantitativos em Educação**. Revista Educação e Pesquisa, v. 30, n. 01, jan./abr; 2004, p. 11-30.

GENTILI, Pablo. A exclusão e a escola: o apartheid educacional como política de ocultação. In: _____; ALENCAR, Chico. **Educar na esperança em tempos de desencanto**. Petrópolis: Vozes, 2001.

GESTRADO-UFMG. **Pesquisa Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil**: Sinopse do *survey* nacional. Belo Horizonte, 2010. Disponível em < http://trabalhodocente.net.br/relatorio_sinopse.pdf> Acesso em 17 jan. 2013.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Record, 2007.

GOUNET, THOMAS. **Fordismo e Toyotismo**: na civilização do automóvel. São Paulo: Boitempo, 1999.

GROULX, Lionel-Henri. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: POUPART, Jean *et al*. **A pesquisa qualitativa:** enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, p. 95-124.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação Produtiva e Sindicatos: o paradoxo da modernidade. In: _____ (Org). **O trabalho em movimento**. Campinas: Papirus, 1997, p. 09-30.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARONEZE, Luciane Francielli Zorzetti. **A precarização do trabalho docente na rede estadual de educação básica do Paraná (1995-2002)**. Maringá, 2011. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Estadual de Maringá. 2011.

MARX, Karl; e ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã***:* elaboração crítica à recente filosofia alemã que tem como principais Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e ao socialismo alemão por seus diferentes profetas. São Paulo: Martin Claret, 2009 [Trad. Frank Müller].

_____. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I, tomo 1. São Paulo: Abril, 1983.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e Precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 27-44.

MILANI, Noeli Zanatta. **Precarização do trabalho docente nas escolas públicas do Paraná (1995-2005)**. Joaçaba-SC, 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade do Oeste de Santa Catarina - UNOESC. 2007.

MIRANDA, Kênia. **O processo de trabalho docente**: interfaces entre a produção e a escola. Biblioteca Técnica SENAC, vol. 32, n. 02, p. 38-49. Rio de Janeiro: maio/ago. 2006.

MOLLO, Maria de Lourdes Rollemberg. Liberalização, política monetária e condições de trabalho: uma análise crítica. In: ROSSO, Sadi Dal; e FORTES, José Augusto Abreu Sá (Orgs). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Épocca, 2008, p. 59-70.

MORAES, Maria Célia Marcondes de. Recuo da teoria. In: _____ *et al* (org.). **Iluminismo às avessas**: produção de conhecimento e políticas de formação docente. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. p. 151-167.

_____. Recuo da teoria: dilemas na pesquisa educacional. **Revista Portuguesa de Educação.** Braga, Portugal: Universidade de Minho, ano/vol. 14, n. 001, 2001, p. 7-25.

NASCIMENTO, Francisco das Chagas Firmino do; e LIMA, Manoel Cordeiro. **Terceirização na Educação**: a face moderna do retrocesso. Brasília, 2001.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

_____; e BRAZ, Marcelo. **Economia Política:** uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2007.

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

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A reestruturação do trabalho docente**: precarização e flexibilização. Educação & Sociedade, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144. Campinas: set./dez. 2004.

_____. **Brasil:** Las condiciones laborales de los profesores da Educación Básica. Buenos Aires: Fund. Laboratorio de Políticas Públicas, 2008.

_____. **Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente**: reflexões sobre o contexto latino americano. Educação & Sociedade, vol. 28, n. 99, p. 355-375. Campinas: maio/ago. 2007.

OLIVEIRA, Marco Antonio de. Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. In: SANTANA, Marco Aurélio; e RAMALHO, José Ricardo (Org). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003, 1ª ed. p. 271-298.

OLIVEIRA, Maria Cecília Marins de; VOGT, Ana Maria Cordeiro; REMER, Maísa Milènne Zarur. **O profissional da Educação no Paraná**: caminhos e desafios na formação. In: Anais do VII Congresso Nacional de Educação – EDUCERE-PUC, Curitiba-PR, nov. 2008, p. 4774-4788. Disponível em <http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/270_554.pdf> Acesso em 25 abr. 2012.

OLIVEIRA, Regis Fernandes de. **Responsabilidade Fiscal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

PÁDUA, Elisabete M. M. de. **Metodologia da Pesquisa**: abordagem teórico prática. São Paulo: Papirus, 2000.

PARANÁ. **Constituição do Estado do Paraná**. Disponível em < http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=iniciarProcesso&tipoAto=10&retira> Acesso em 15 maio 2012.

_____. **Decreto nº 4.512 de 01 de abril de 2009** – Dispõe sobre a contratação de pessoal sob regime especial CRES, pelos órgãos da administração direta e pelas autarquias do Poder Executivo Estadual. Disponível em < http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=48225&indice=4&anoSpan=2012&anoSelecionado=2009&mesSelecionado=4&isPaginado=true> Acesso em 20 mar. 2012.

_____. **Diário Oficial Paraná – Executivo**. Edição Digitalizada nº 7.683, Curitiba: 19 de março de 2008. Disponível em <https://www.documentos.dioe.pr.gov.br/dioe/consultaPublicaPDF.do?action=download&ec=fYvZYVzYVPyVWYbYYVzYVV&arquivoCodigo=3929> Acesso em 21 mar. 2012.

_____. **Diário Oficial Paraná – Executivo**. Edição Digitalizada nº 10.152, Curitiba: 18 de março de 2010. Disponível em <https://www.documentos.dioe.pr.gov.br/dioe/consultaPublicaPDF.do?action=download&ec=yFnIFNiFNEfNHFnEFMlFML&arquivoCodigo=6193> Acesso em 21 mar. 2012.

_____. **Edital nº 09/2007 - GS/SEED** – Edital para Concurso Público para o cargo de professor do Quadro Próprio do Magistério. Disponível em < http://www.nc.ufpr.br/concursos_externos/seed2007/documentos/edital_092007_ed_basica.pdf> Acesso em 20 mar. 2012.

_____. **Edital nº 90/2011 - DG/SEED** – Estabelece as instruções destinadas à realização do Processo Seletivo Simplificado. Disponível em

<http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital902011dg.pdf> Acesso em 30 mar. 2012.

_____. **Edital nº 117/2010 - DG/SEED** – Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado. Disponível em <http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital1562012gs.pdf> Acesso em 20 dez. 2012.

_____. **Edital nº 156/2011 - GS/SEED** – Estabelece as instruções destinadas à realização do Processo Seletivo Simplificado. Disponível em <http://www.educacao.pr.gov.br/arquivos/File/editais/edital1172010dg.pdf> Acesso em 30 mar. 2012.

_____. **Edital nº 017/2013** – Estabelece as instruções especiais para a realização do concurso destinadas à realização do Concurso Público de Provas e Títulos para provimento no cargo de Professor, nas disciplinas da matriz curricular e pedagogo, do Quadro Próprio do Magistério – QPM, da Secretaria de Estado da Educação – SEED. Disponível em <http://concursos.pucpr.br/edital_seap_017-2013.pdf> Acesso em 20 fev. 2013.

_____. **Lei Complementar nº 103 de 15 de março de 2004**: Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências. Disponível em <http://www.paranaprevidencia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=187> Acesso em 17 dez. 2012.

_____. **Lei Complementar nº 108 de 18 de maio de 2005** – Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo. Disponível em <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=7352&indice=1&anoSpan=2012&anoSelecionado=2005&mesSelecionado=0&isPaginado=true> Acesso em 20 mar. 2012.

_____. **Lei Complementar nº 121 de 29 de agosto de 2007** – Dá nova redação aos dispositivos que especifica, da Lei Complementar nº 108/2005. Disponível em <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=7248&indice=1&anoSpan=2012&anoSelecionado=2007&mesSelecionado=0&isPaginado=true> Acesso em 20 mar. 2012.

_____. **Lei nº 10.219 de 21 de dezembro de 1992** – Dispõe sobre a Previdência Social dos Servidores Públicos Estaduais, cria o Fundo de Previdência do Estado e adota outras providencias. Disponível em < http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=6343&indice=1&anoSpan=1992&anoSelecionado=1992&mesSelecionado=0&isPaginado=true> Acesso em 07 jul. 2012.

_____. Regulamento de 08 de abril de 1857. In: MIGUEL, Maria Elisabeth Blanck (Org.). **Coletânea da documentação educacional paranaense no período de 1854 a 1889**. Campinas: Editores Associados, 2000.

PATINHA, Vitalina Alves. **Professor não habilitado**: um sinal da crise na educação. São Paulo, 1999. Tese (Doutorado em Educação). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

PEREIRA, Cláudia Fernanda de Oliveira. **Reforma administrativa**: o Estado, o Serviço Público e o Servidor. Brasília: Brasília Jurídica, 1998a.

PEREIRA, Jonas Patrezzy Camargos; *et al*. **Contratação de professores substitutos em inobservância à Constituição Federal e suas consequências jurídicas**. Teresina, ano 9, n. 430, 10 set. 2004. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/5679> Acesso em 16 jun. 2012.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **A reforma do Estado nos anos 90**: lógica e mecanismos de controle. Lua Nova Revista de Cultura e Política, n. 45, p. 49-95, 1998b.

PIETROWSKI, Karla Adriana Chenpcik. **Participação feminina no magistério do Paraná**. Monografia de graduação. Universidade Tuiuti do Paraná. In: Revista de História 6, UTP: Curitiba, 2011, p. 138-171. Disponível em <http://www.utp.br/historia/revista_historia/numero_6/PDF/Karla.pdf> Acesso em 25 abr. 2012.

PIRES, Álvaro P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, Jean *et al*. **A pesquisa qualitativa:** enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010, p. 154-211.

POCHMANN, Marcio. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 59-73.

_____. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. **Nova classe média?** O Trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo, Boitempo, 2012.

REBELO, AMANDA O. **A remuneração do professor é baixa ou alta?** Uma contraposição de diferentes referenciais. Educação em Revista, v. 26, n. 01, p. 57-88, abr. 2010.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. **O Servidor Público na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. Lei de Responsabilidade Fiscal e despesas com pessoal. In: NASCIMENTO, Carlos Valder do (coord.). **Lei de Responsabilidade Fiscal**: Teoria e Prática. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2002, p. 79-92.

SAMPAIO, Maria das Mercês F.; MARIN, Alda Junqueira. **Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobres as práticas curriculares**. Educação & Sociedade, vol. 25, n. 89, p. 1203-1225. Campinas: set./dez. 2004.

SANTANA, Marco Aurélio; e RAMALHO, José Ricardo. Trabalhadores, Sindicatos e a nova questão social. In: _____ (Org). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003, 1ª ed. p. 11-43.

SANTOS, Alvacir Correa dos. **Contratação temporária na Administração Pública**. Curitiba: Genesis, 1998, 2ª ed. rev. atual.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. In: *Revista Brasileira de Educação*, v. 12, n. 34, jan-abr. 2007, p.152-180.

SEED. **Governo nomeia mais de 2.047 professores e prepara novo concurso**. Disponível em < http://www.educacao.pr.gov.br/modules/noticias/article.php?storyid=3344&tit=Governo-nomeia-mais-2.047-professores-e-prepara-novo-concurso> Acesso em 20 mar. 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Filosofia da Educação**: construindo a cidadania. São Paulo: FTD, 1994.

SILVA JR., Celestino Alves da. **A Escola Pública como local de trabalho**. São Paulo: Cortez/Autores Associados. 1990.

SILVA, Mirna Ribeiro da Silva. **Trabalho docente em feira de Santana-BA (2001-2004)**: profissionalização e precarização. Curitiba, 2008. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, 2008.

SILVA, Solonildo Almeida da. **O caminho *lato sensu* da precarização do trabalho docente universitário na Uece.** Fortaleza, 2005. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade). Universidade Estadual do Ceará (UECE).

SOUZA, Aparecida Neri de. Movimento sindical docente: a difícil trajetória. In: LEITE, Márcia de Paula (Org). **O trabalho em movimento**. Campinas: Papirus, 1997, p. 113-174.

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

TARDIF, Maurice; e LESSARD, Claude. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão das interações humanas. Petropólis: Vozes, 2012.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a Pesquisa Qualitativa em Educação. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

UNESCO. **O perfil dos professores brasileiros**: o que fazem, o que pensam, o que almejam - Pesquisa Nacional UNESCO. São Paulo: Moderna, 2004.

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 45-57.

VIANA, Iêda. **Magistério público no Paraná**: feminização e representação sobre a carreira. In: Anais do X Congresso Nacional de Educação – EDUCERE-PUC, Curitiba-PR, nov. 2011, p. 2030-2314. Disponível em <http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4565_2629.pdf> Acesso em 18 abr. 2012.

VICENTINI, Paula Perin; LUGLI, Rosario Genta. **História da profissão docente no Brasil**: Representações em disputa. São Paulo: Cortez, 2009.

VIEIRA, Renata de Almeida; e MACIEL, Lizete Shizue Bomura. **Repercussões da acumulação flexível no campo educacional**: o professor temporário em questão. Revista HISTEDBR On-line, número especial, p. 156-169. Campinas: abr. 2011.

WACHOWICZ, Lilian Anna. **Relação Professor-Estado no Paraná Tradicional**. São Paulo: Cortez, Autores Associados, 1984.

WACQUANT. Löic. A penalização da miséria e o avanço do neoliberalismo. In: SANTANA, Marco Aurélio; e RAMALHO, José Ricardo (Org). **Além da fábrica**: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003, 1ª ed. p. 72-88.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DO PARANÁ.....175

APÊNDICE 2 - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PROFESSOR CONCURSADO QUE FOI TEMPORÁRIO DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DO PARANÁ.....180

APÊNDICE 3 - ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM A EX-SECRETÁRIA DE EDUCAÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ (2008-2010).....183

APÊNDICE 1

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PROFESSORES TEMPORÁRIOS DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DO PARANÁ

1 Identificação:

1.1 Nome:

1.2 Sexo: ( ) F ( ) M

1.3 Idade:

1.4 Dados para contato futuro, se necessário for. Telefone/celular/Email:

2 Formação:

2.1 Qual seu curso de graduação? Já o concluiu?

2.2 Quais disciplinas você leciona?

2.3 Além dessas disciplinas que você citou, já lecionou outras neste ano ou em anos anteriores? Quais?

- ***Se leciona disciplina diferente de sua formação:***

2.4 Considerando que sua formação não seja específica da (s) disciplina (s) que leciona ou já lecionou, você sente ou já sentiu alguma dificuldade para planejar suas aulas?

2.5 Já teve alguma espécie de dificuldade em sala devido a questões vinculadas à sua formação acadêmica? Se sim, quais?

- ***Se já é formado.***

2.6 Em que ano se formou?

2.7 Possui pós-graducação?

( ) ESPECIALIZAÇÃO. Área:

( ) MESTRADO. Área:

( ) DOUTORADO. Área:

- ***Se não é formado.***

2.8 Quando conclui a graduação?

2.9 Considerando que sua formação acadêmica está em curso, você se sente seguro para sala de aula? Por quê?

Já teve dificuldades em sala de aula, devido sua experiência profissional ou por questões vinculadas à sua formação acadêmica? Se sim, quais?

A equipe pedagógica tem prestado algum auxílio ou contribuição para sua atuação quando necessário?

Você pretende continuar na área da Educação posteriormente? Por quê?

- ***Se é formado ou graduando em cursos de bacharelado.***

2.10 Considerando que seu curso de formação é de bacharelado, e por isso não aborda questões específicas vinculadas à licenciatura, você se sente seguro para sala de aula? Por quê?

Já teve dificuldades em sala de aula, devido sua experiência profissional ou por questões vinculadas à sua formação acadêmica? Se sim, quais?

A equipe pedagógica tem prestado algum auxílio ou contribuição para sua atuação quando necessário?

Você pretende continuar na área da Educação posteriormente?

3 Especificidade do regime de contratação temporária:

3.1 Há quanto tempo leciona?

3.2 Além de atuar como docente na rede pública estadual já atou ou atua em outros segmentos, como rede particular, rede pública municipal ou federal?

3.3 É filiado do Sindicato dos Professores? ( ) SIM ( ) NÃO.

Se SIM: por que se filiou?

Se NÃO: por que não se filiou?

3.4 Já participou de discussões ou mobilizações promovidas pela APP Sindicato?

( ) SIM ( ) NÃO.

3.5 Participou ou sabe se a APP Sindicato tem promovido discussões ou mobilizações a fim de tratar da situação dos professores temporários da rede pública de educação básica do Estado?

( ) SIM ( ) NÃO

Se SIM, relate a respeito.

3.6 Há quanto tempo é contratado em regime temporário?

- ***Para professores que responderem estar submetidos a este tipo de contrato há mais de 4 anos, indagar:***

3.7 Já fez concurso público para ser contratado como estatutário? ( ) SIM ( ) NÃO

3.8 Se não. Por quê?

3.9 Se sim. Qual foi sua colocação?

- ***Para quem foi aprovado no concurso, mas continua sendo PSS:***

3.10 Há alguma justificativa por parte da SEED para que você continue como professor temporário, mesmo tendo sido aprovado em concurso público?

  - Pelas observações preliminares, pode acontecer de haver pessoas que desistiram de assumir como concursado antes de 2007, por ganharem mais como contratados no regime CLT (regime antigo).

- ***Para quem fez concurso, mas não quis assumir as funções.***

3.10 Por que optou por permanecer como professor temporário, mesmo sabendo da estabilidade que o funcionário público possui?

- ***Para quem foi contratado antes de 2007:***

3.11 Além de ser contratado no regime PSS, você já foi admitido com outra forma de contratação temporária, como CLT ou Paraná Educação?

3.12 Como ocorria a contratação neste tipo de regime em você era contratado?

3.13 Qual era o prazo de duração do contrato?

3.14 Havia muita diferença com o contrato atual, no que se refere a salário e direitos trabalhistas?

3.15 Qual destes contratos você considerava melhor, o antigo ou o atual? Por quê?

4 Especificidades do local e das condições de trabalho:

4.1 Em quantas escolas trabalha?

4.2 Qual sua carga horária de trabalho? (Se trabalhar em mais uma escola, desmembrar por escola).

4.3 Em que nível atua? ( ) Séries finais do Ens. Fundamental ( ) Ens. Médio ( ) Ambos

4.4 Além de trabalhar em escola (s) estadual (is), você possui outra ocupação profissional? Se sim, qual?

4.5 Na (s) escola (s) em que trabalha, sente algum tipo de distinção pelo fato de ser professor temporário, por parte dos: (se trabalhar em mais de uma escola, desmembrar as respostas).

ALUNOS - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

PROFESSORES - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

FUNCIONÁRIOS - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

EQUIPE DE GESTÃO - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

4.6 Além da (s) escola (s) em que atua neste ano, já trabalhou em outras colégios públicos estaduais como temporário? Quais?

Por que não voltou a atuar nela (s) posteriormente?

- ***Se trabalhar em mais de uma escola.***

4.7 Qual a localização das escolas em que trabalha? Elas são distante uma da outra?

4.8 Como se desloca de uma escola para outra?

4.9 Entre os deslocamentos, o senhor você dispõe de tempo para alimentar-se?

5 Formação continuada

5.1 Em geral a SEED promove cursos, palestras e discussões nas férias letivas, visando formação continuada dos professores. Neste ano, você participou de algumas dessas capacitações?

- ***Se é contratado há mais de um ano.***

5.2 E nos anos anteriores, você teve a oportunidade de participar destes eventos?

6 Especificidades do processo de seleção simplificado

6.1 O que te levou ou o motivou a se inscrever no PSS?

6.2 Em qual disciplina se inscreveu e qual sua classificação?

6.3 Fez inscrição em outro município também? Se sim, para qual disciplina e qual foi sua classificação?

6.4 Desde que mês do ano letivo de 2011 você está na (s) escola (s) em que trabalha atualmente?

6.5 Você escolheu a (s) escola (s) que trabalha devido sua colocação? Ou foi chamado posteriormente?

- ***Se está contratado desde o início do ano letivo.***

6.6 Como foi feita a distribuição de aula entre os PSS deste município no início deste ano?

- ***Se é PSS há mais de um ano.***

6.7 E em anos anteriores, como era feita a distribuição, nos mesmos moldes deste ano, ou de forma diferente?

6.8 Quando seu contrato será encerrado?

6.9 E para o próximo ano, já fez sua inscrição?

6.10 Sabe como será feita a recontratação? Há previsão sobre o mês do próximo ano em que será assinado um novo contrato?

6.11 Nesse período em que você não está contratado, como fará para manter-se e pagar as dívidas? Uma vez que não recebe seguro-desemprego.

6.12 É possível saber em qual (is) escola (s) você trabalhará no próximo ano?

6.13 Como você vê essa incerteza quanto ao próximo ano letivo? Isso interfere de alguma forma em seus projetos?

6.14 Quanto aos critérios de seleção e classificação do PSS, você tem algum comentário a respeito? Julga que são adequados ou inadequados? Justos ou injustos? Por quê?

- ***Para as duas temporárias grávidas:***

6.15 Qual seu tempo de gestação?

6.16 Como ficará sua situação no Estado no próximo ano, considerando sua gravidez. Seu contrato será renovado ou cancelado?

6.17 Como você sente diante dessa situação?

7 Condições de trabalho dos temporários X estatutários

7.1 Com relação ao salário que recebe como professor temporário, você o classificaria como:

( ) RUIM ( ) BOM ( ) REGULAR ( ) ÓTIMO ( ) EXCELENTE

Por quê?

7.2 Com relação ao seu regime de contratação. Você classificaria o PSS como:

( ) RUIM ( ) BOM ( ) REGULAR ( ) ÓTIMO ( ) EXCELENTE

Por quê?

7.3 Quando o Estado do Paraná promover concurso público você pretende fazê-lo?

( ) SIM ( ) NÃO

Por quê?

7.4 Avalie de 1 a 5, quais destes direitos trabalhistas que usufruem os estatutários (QPM) que você, enquanto professor temporário, não possui e sente mais falta (onde 1 representa o mais significativo e 5 o menos significativo para sua atividade profissional):

( ) BENEFÍCIOS (como: gratificação por cargos, adicional por tempo de serviço, licenças, afastamentos, etc.)

( ) ESTABILIDADE NO EMPREGO

( ) PERMANÊNCIA NA MESMA ESCOLA (lotação numa única instituição)

( ) PROGRESSÃO DE CARREIRA (devido à graduações e titulações acadêmicas, à formação continuada, etc.)

( ) PLANO DE SAÚDE (SAS – Sistema de Assistência à Saúde)

APÊNDICE 2

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM PROFESSOR CONCURSADO QUE FOI TEMPORÁRIO DA REDE PÚBLICA DE EDUCAÇÃO BÁSICA DO ESTADO DO PARANÁ

1 Identificação:

1.1 Nome:

1.2 Sexo: ( ) F ( ) M

1.3 Idade: ____ anos

1.4 Dados para contato futuro, se necessário for. Telefone/celular/Email:

2 Formação:

2.1 Qual seu curso de graduação?

2.2 Em que ano se formou?

2.3 Possui pós-graducação?

( ) ESPECIALIZAÇÃO. Área:

( ) MESTRADO. Área:

( ) DOUTORADO. Área:

2.4 Quais disciplinas você leciona?

2.5 Além dessas disciplinas que você citou, já lecionou outras neste ano ou em anos anteriores? Quais?

- ***Se leciona (ou) disciplina diferente de sua formação:***

2.6 Considerando que sua formação não seja específica da (s) disciplina (s) que leciona ou já lecionou, você sente ou já sentiu alguma dificuldade para planejar suas aulas?

2.7 Já teve alguma espécie de dificuldade em sala devido a questões vinculadas à sua formação acadêmica? Se sim, quais?

3 Especificidades do local e das condições de trabalho:

3.1 Em quantas escolas trabalha?

3.2 Há quanto tempo trabalha nesta mesma escola?

3.2 Qual sua carga horária de trabalho? (Se trabalhar em mais uma escola, desmembrar por escola).

3.3 Em que nível atua? ( ) Séries finais do Ens. Fundamental ( ) Ens. Médio ( ) Ambos

3.4 Além de trabalhar em escola (s) estadual (is), você possui outra ocupação profissional? Se sim, qual?

3.5 Quando era temporária, na (s) escola (s) em que trabalhava, sentia algum tipo de distinção pelo fato de ser professor temporário, por parte dos: (se trabalhar em mais de uma escola, desmembrar as respostas).

ALUNOS - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

PROFESSORES - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

FUNCIONÁRIOS - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

EQUIPE DE GESTÃO - ( ) SIM ( ) NÃO. Se sim, especifique o tipo de distinção.

3.6 Além da (s) escola (s) em que atua neste ano, já trabalhou em outros colégios públicos estaduais enquanto era temporária? Quais?

Por que não voltou a atuar nela (s) posteriormente?

4 Especificidade do regime de contratação temporária:

4.1 Há quanto tempo leciona?

4.2 Além de atuar como docente na rede pública estadual já atou ou atua em outros segmentos, como rede particular, rede pública municipal ou federal?

4.3 É filiado do Sindicato dos Professores? ( ) SIM ( ) NÃO.

Se SIM: por que se filiou?

Se NÃO: por que não se filiou?

4.4 Já participou de discussões ou mobilizações promovidas pela APP Sindicato?

( ) SIM ( ) NÃO.

4.5 Participou ou sabe se a APP Sindicato promove (u) discussões ou mobilizações a fim de tratar da situação dos professores temporários da rede pública de educação básica do Estado?

( ) SIM ( ) NÃO

Se SIM, relate a respeito.

4.6 Por quanto tempo foi contratado em regime temporário?

4.7 Além do concurso de 2007, já havia outro concurso público para ser contratado como estatutário? ( ) SIM ( ) NÃO

4.8 Se não. Por quê?

4.9 Se sim. Qual foi sua colocação?

- ***Caso tenha sido aprovada no concurso anterior, mas não tenha assumido:***

4.10 Por que optou por permanecer como professor temporário, mesmo sabendo da estabilidade que o funcionário público possui?

4.11 Além de ser contratado no regime PSS, antes de ser estatutária, você já foi admitido com outra forma de contratação temporária, como CLT ou Paraná Educação?

4.12 Como ocorria a contratação neste tipo de regime em você era contratado?

4.13 Qual era o prazo de duração do contrato?

4.14 Qual a diferença entre o PSS e o contrato em que foi admitida, no que se refere a salário e direitos trabalhistas?

4.15 Se fosse para comparar os 3 tipos de contrato em que você foi contratada: CLT ou Paranaeducação, PSS e QPM, qual deles seria o melhor em termos de salário? Por quê?

E em termos de direitos trabalhistas? Por quê?

4.16 Enquanto era temporário (PSS) era demitido ao final do ano letivo e recontratada no ano seguinte, nesse período em que você não estava contratado, como fazia para manter-se e pagar as dívidas? Uma vez que o professor PSS não recebe seguro-desemprego.

4.17 Como você via essa incerteza como professora PSS quanto ao próximo ano letivo? Isso interferia nos seus planos de alguma forma?

5 Condições de trabalho dos temporários X estatutários

5.1 Com relação ao salário que recebia como professor temporário (PSS), você o classificaria como:

( ) RUIM ( ) BOM ( ) REGULAR ( ) ÓTIMO ( ) EXCELENTE

Por quê?

5.2 Com relação ao regime de contratação. Você classificaria o PSS como:

( ) RUIM ( ) BOM ( ) REGULAR ( ) ÓTIMO ( ) EXCELENTE

Por quê?

5.4 Avalie de 1 a 5, quais destes direitos trabalhistas que usufruem os estatutários (QPM) que você, quando era professora temporária, não possuía e sentia mais falta (onde 1 representa o mais significativo e 5 o menos significativo para sua atividade profissional):

( ) BENEFÍCIOS (como: gratificação por cargos, adicional por tempo de serviço, licenças, afastamentos, etc.)

( ) ESTABILIDADE NO EMPREGO

( ) PERMANÊNCIA NA MESMA ESCOLA (lotação numa única instituição)

( ) PROGRESSÃO DE CARREIRA (devido à graduações e titulações acadêmicas, à formação continuada, etc.)

( ) PLANO DE SAÚDE (SAS – Sistema de Assistência à Saúde)

APÊNDICE 3

ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM A PROFESSORA YVELISE FREITAS DE SOUZA ARCO-VERDE, EX-SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ (2008-2010)

Esta pesquisa intenciona compreender as possíveis causas do uso recorrente dessa prática de contratação, bem como o impacto que estes contratos flexibilizados têm causado para as condições de trabalho dos docentes admitidos temporariamente.

Sabendo de sua atuação junto à Secretaria de Educação do Estado do Paraná nos anos 2000, acreditamos que a senhora pode trazer significativas contribuições para este pesquisa, por isso gostaríamos de fazer alguns questionamentos, a fim de melhor compreender as causas deste fenômeno.

A contratação em regime especial, comumente conhecida como PSS no nosso Estado, seria uma forma atípica de contratação, conforme consta na CF, apenas para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, entretanto, observa-se nos dados levantados que se trata de uma prática cada vez mais recorrente. Quais seriam, em sua opinião, as causas para a intensificação da contratação de professores em regime temporário nos últimos anos?

Fizemos uma pesquisa empírica num município da região metropolitana de Curitiba que, conforme consta no banco de dados *on line* da SEED, possuía no mês de novembro de 2011 um total de 236 (duzentos e trinta e seis) profissionais de educação, dos quais 121 (cento e vinte e um), ou seja, 51% eram professores concursados, os outros 115 (96 professores e 19 pedagogos) eram temporários, correspondendo a um contingente de 49%. Faz-se necessário salientar que desses 96 professores contratados pelo Processo Seletivo Simplificado, 20 deles (21%) foram aprovados no concurso de 2007, mas ainda não haviam sido nomeados, permanecendo como temporários até então.

Diante dessa situação, o nosso maior questionamento é: porque o Estado continuou a contratar PSSs se haviam muitos aprovados no concurso de 2007 aguardando nomeação, muitos deles, inclusive, que já eram professores da rede em regime temporário?

O último concurso, de 2007, expirou seu prazo de validade em março de 2012, quando foram nomeados quase 12 mil professores na rede estadual. Quais os elementos responsáveis pela vacância de cargos, e a consequente nomeação desses profissionais? Que fatores determinam a quantidade de vagas que serão preenchidas? Por que essas vagas só surgiram no

mês em que expiraria o prazo de validade do concurso? E por que o processo de realização de concurso e nomeação dos aprovados é um processo tão lento?

Outro dado relevante constatado em nossa pesquisa é que nos últimos anos, a quantidade de admissões temporárias em regime PSS, no decorrer do ano letivo, oscilou entre 20 e 30% do percentual total de professores do Estado, essa quantia não diminuiu, mas ao contrário, a partir do último concurso (2007) pode-se perceber um aumento significativo na contratação de temporários. Quais seriam as causas para essa ampliação de contratações temporárias?

Os professores da Educação Básica da rede pública estadual do Paraná, contratados em regime especial, são admitidos mediante um processo de seleção simplificado, sendo contratados no decorrer de cada ano e dispensados no término do ano letivo, sem garantias de posterior recontratação no ano seguinte, caracterizando-se pela constante rotatividade entre escolas, diferentemente do professor estatutário que por ser lotado numa escola, não tem dúvidas quanto ao seu futuro profissional. Como a senhora avalia esta rotatividade acentuada de docentes temporários para a organização pedagógica da escola? E para a vida do professor temporário, que não sabe em que escola atuará e se terá emprego no ano seguinte?

Acerca do prazo de duração do contrato, a referida Lei normatiza que seja de doze meses, podendo ser prorrogado por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de dois anos. Entretanto, como se evidenciou na pesquisa de campo, há casos de profissionais que permaneceram por mais de uma década como temporários, tendo seus contratos encerrados a cada dois anos, iniciando um novo contrato após esse prazo. Como a senhora avalia essa situação?

Um dos requisitos para inscrição no Processo Seletivo Simplificado é que o candidato, no caso de ser acadêmico ou graduado em outras áreas, tenha cursado 120 (cento e vinte) horas na disciplina da inscrição, independente da área de formação, podendo ser inclusive bacharel, sem formação pedagógica. Como a senhora avalia esse critério?

De acordo com nossas pesquisas, a contratação temporária não é um fenômeno recente na realidade do Estado, pois antes mesmo das contratações realizadas mediante Processo Seletivo Simplificado, que começaram a ocorrer com maior intensidade a partir de 2007, já existiam outras formas de contratação sem concurso. Em 1997 foi criado o Serviço Social Autônomo denominado Paranaeducação, sendo que sua vinculação com a Secretaria de Educação do Estado do Paraná (SEED) foi estabelecida por um convênio de cooperação, todavia em março de 1998, a APP-Sindicato recorreu ao Ministério Público do Estado do Paraná com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), contestando a legalidade de

tal serviço. Com os contratos realizados pela empresa Paranaeducação, os docentes passaram a ser admitidos com contratos de trabalho temporário, sem vínculos diretos com o Estado, embora os gastos sociais fossem mantidos com recursos provenientes dos cofres públicos. Como a senhora avalia as contratações realizadas pela empresa Paranaeducação na década de 1990?

Até a metade dos anos 2000, além destas formas temporárias de contratação, muitos professores eram admitidos como celetistas, com carteira assinada, os quais possuíam maiores garantias e direitos trabalhistas, porém a partir de 2006 esse tipo de contratação foi sendo extinta, quais foram as causas para essa situação?

Nos anos 2000 foram realizados três concursos para o magistério público paranaense, nos anos 2003, 2004 e 2007. Com relação aos anos 1980/1990 não encontramos informações disponíveis *on line* para procedermos ao levantamento da série histórica dos concursos no Estado, a senhora poderia fornecer alguma informação a respeito? Ou sabe onde seria possível obter tais informações?

Outra situação que chamou nossa atenção na pesquisa de campo, é o fato de que dos 15 professores entrevistados, apenas um deles, que é estatutário por sinal, afirmou ser filiado do sindicato dos professores; os outros 14 não filiaram-se ao sindicato, quanto à justificativa para esta situação, alguns alegam falta de interesse ou de tempo, outros reclamam da ausência de contato efetivo da APP com as escolas, embora a pesquisa não seja tão abrangente, não permitindo fazer maiores generalizações, constitui-se num fato curioso que suscita reflexões. Enquanto Secretária de Educação do Estado, qual era a relação do Sindicato com o Governo? Havia alguma pontuação sindical quanto à situação dos professores temporários? E quanto aos efetivos, a APP fazia-se presente negociando ou reivindicando em favor desta categoria?