

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ADELIZE TRENTIN LEMES

TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DE
NÍVEL MÉDIO NO PARANÁ: ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE PROVIMENTO E DA
CONTRATAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA SECRETARIA ESTADUAL DE
EDUCAÇÃO E NO INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ A PARTIR DE 2011

CURITIBA

2021

ADELIZE TRENTIN LEMES

TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DE
NÍVEL MÉDIO NO PARANÁ: ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE PROVIMENTO E DA
CONTRATAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA SECRETARIA ESTADUAL DE
EDUCAÇÃO E NO INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ A PARTIR DE 2011

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em
Educação, linha de Políticas Educacionais, Setor
de Educação, Universidade Federal do Paraná,
como requisito parcial à obtenção do título de
Doutora em Educação.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Rose Meri Trojan
Coorientadora: Prof^a. Dr^a Ana Maria Marques
Palagi

CURITIBA

2021

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de
Bibliotecas/UFPR-Biblioteca do Campus Rebouças
Maria Teresa Alves Gonzati, CRB 9/1584

Lemes, Adelize Trentin.

Trabalho docente na Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio no Paraná : análise das políticas de provimento e da contratação da força de trabalho na Secretaria Estadual de Educação e no Instituto Federal do Paraná a partir de 2011 / Adelize Trentin Lemes. – Curitiba, 2021.
301 f.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná. Setor de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação.
Orientadora: Profª Drª Rose Meri Trojan

1. Educação e Estado. 2. Professores de ensino técnico – Formação. 3. Administração pública – Contratação. 4. Professores – Emprego. 5. Professores – Valorização. I. Título. II. Universidade Federal do Paraná.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO -
40001016001P0

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação EDUCAÇÃO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **ADELIZE TRENTIN LEMES** intitulada: **TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA DE NÍVEL MÉDIO NO PARANÁ: ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE PROVIMENTO E DA CONTRATAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA SECRETARIA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO E NO INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ A PARTIR DE 2011**, sob orientação da Profa. Dra. ROSE MERI TROJAN, que após terem inquirido a aluna e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutora está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 16 de Dezembro de 2021.

Assinatura Eletrônica

20/12/2021 19:51:44.0

ROSE MERI TROJAN

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

28/12/2021 10:18:05.0

CINTIA RIBEIRO VELOSO DA SILVA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

28/12/2021 09:05:13.0

ELMA JULIA GONCALVES DE CARVALHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ)

Assinatura Eletrônica

20/12/2021 15:31:09.0

DOMINGOS LEITE LIMA FILHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

20/12/2021 21:53:33.0

ISAURA MONICA SOUZA ZANARDINI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ)

Rockefeller nº 57 ? Rebouças - CURITIBA - Paraná - Brasil

CEP 80230-130 - Tel: (41) 3535-6255 - E-mail: ppge.ufpr@gmail.com

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.

Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 138237

Para autenticar este documento/assinatura, acesse <https://www.prppg.ufpr.br/siga/visitante/autenticacaoassinaturas.jsp> e insira o código 138237

Poderia ser melhor? Poderia...
Mas no entremeio
foram e se foram tantas histórias,
tantas vidas, tanta coragem,
tanto medo, tanta luta,
que me restou sobreviver,
da melhor forma que pude,
com as forças que tive!

Em memória de meu avô
Venerdino Trentin

AGRADECIMENTOS

Gratidão à ciência, aos cientistas, aos médicos, aos profissionais da saúde e ao Sistema Único de Saúde Brasileiro (SUS), por estar viva em meio a 5.099.831 vidas que se encerraram entre 2019 e 14 de novembro de 2021, por causa da pandemia de Covid-19. Vacina sim!

Agradeço à Professora Ana Maria Marques Palagi, minha maior motivação e motivadora! Obrigada pela sua existência, pelo espírito valente, alegre, perseverante e por sua presença na minha vida e na minha família! E por não descansar enquanto eu não estivesse com esta pesquisa pronta e a vida em curso.

Agradeço à Professora Rose Trojan pelas orientações, acompanhamento e paciência diante das minhas limitações acadêmicas e de saúde durante esse processo.

Agradeço à banca de qualificação e defesa por aceitarem contribuir nessa jornada que é única e reveladora, minha gratidão aos Professores Dra. Cíntia Veloso, Dr. Domingos Leite Lima Filho, Dra. Elma Júlia Carvalho, Dra. Isaura Mônica Zanardini e Dra. Olinda Evangelista.

Agradeço ao Professor Roberto Antonio Deitos, orientador de mestrado e orientador de vida, pelo apoio constante, pelas orientações, pelo respeito e por acreditar que me era possível mais este passo!

Agradeço ao Grupo de Estudo e Pesquisas em Política Educacional e Social (GEPPE) da Unioeste, Campus Cascavel, pela parceria, pelo apoio e pelos conhecimentos compartilhados. À professora Simone, à professora Sandreana, à professora Ireni e ao professor João Zanardini pelas colaborações e experiências compartilhadas!

Agradeço ao Professor Dr. João Antônio Cabral de Monlevade pelo afeto, pela amizade, pelo conhecimento compartilhado e por se propor a acompanhar a produção desta tese.

Agradeço aos professores do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Paraná, e aos colegas de doutorado, Bruna, Denize, Marcus, Renata e Soeli que dividiram comigo as angústias de ser a única doutoranda de fora de Curitiba.

Agradeço aos motoristas da empresa Garcia, pelos dois anos de estrada entre

Cascavel e Curitiba, por sempre me deixarem no Hospital Pequeno Príncipe, poupando-me o trajeto da Rodoviária até a Casa do Professor da APP-Sindicato.

Agradeço às meninas da Casa do Professor da APP-Sindicato, na pessoa da Cida, por me reservarem um espaço, o carinho e a acolhida todas as semanas quando chegava às 6h10 da manhã e partia às 23h da noite.

Agradeço à minha família pelos presentes de aniversários e Natal serem passagens entre Cascavel e Curitiba, aliviando um pouco o quanto isso nos custou!

Agradeço à CAPES por oito meses de bolsa que contribuíram em parte com as viagens para cumprimento dos créditos.

Agradeço ao Colégio Estadual Wilson Joffre, minha segunda casa nas pessoas das diretoras Professoras Alexandra, Clair e Isabel pelo respeito, pelo reconhecimento do trabalho e da necessidade da formação continuada.

Agradeço às professoras Irene Spies e Sônia Regina de Mendonça pelos diálogos e pela literatura que contribuíram em diversos momentos de dúvidas e desencontros.

Agradeço às amigas, às “irmãs” que a vida me apresentou, Daniele Rodrigues e Jociane Pedroso, pelas constantes ajudas, pelo apoio, pela crença no meu caráter e por sua humanidade.

Agradeço aos amigos médicos, Laudelino Risso, Helayne Sacramento e Taisa Akemi por serem mais do que profissionais, serem meus ouvintes que trataram das feridas do corpo e dos afetos.

Agradeço à compreensão e ao apoio dos meus filhos, Davi, de onze anos, Lucas de sete anos, bem como do meu esposo Luís. É para eles que retorno quando tudo fica cinza; e as cores se refazem.

Meus passos

Como se fosse

Subindo

Escadas

No horizonte

Fui guiando

Meus passos

Minha Alma

Serenizou

Horizonte

Avistado

O caminho

Foi ficando

Chegada

Um degrau

De cada vez

Firmei

O passo

Trilhei

Caminhos

Andei

Degraus

Insisti

No trecho!

(Roberto Antônio Deitos)

RESUMO

Esta tese teve como objeto de estudo a precarização do trabalho docente, com enfoque na hipótese de dupla precariedade das formas de contratação e das normas de provimento de professores para a Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio (EPTNM), na Rede Estadual de Educação do Paraná (SEED/PR) e no Instituto Federal do Paraná (IFPR), vigentes de 2011 a 2021. A questão emerge com a criação do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) em 2011; esse assumiria o fomento e o financiamento da expansão da EPT no país, todavia, representou o espraiamento do setor privado sobre os recursos destinados à EPTNM. O programa previu a contratação de professores como bolsistas, por meio de vínculos contratuais, sem regulamentação prevista pela CLT, ou pelos regimes próprios conhecidos. Essa situação anuncia a precarização que se poderia entrever nas relações contratuais da força de trabalho, somada a não exigência de formação em cursos de licenciatura em nível superior para docência na EPTNM, lacuna existente no Art. 62 em relação ao inciso IV do Art. 61 da LDB (BRASIL, 1996). O problema de pesquisa consistiu em identificar e analisar como a precariedade do trabalho de professores da EPTNM está presente nos contratos e nas formas de provimentos, na SEED/PR e no IFPR, de 2011 a 2021, tendo como objetivo geral analisar os dispositivos jurídicos que tratam das condições de trabalho enfrentadas pelos docentes de instituições públicas da EPTNM paranaense, a partir de elementos de gestão, formas de provimento e do corpus político que os fundamentam, a fim de identificar os problemas relacionados aos docentes dessa modalidade de ensino. A pesquisa valeu-se de análise bibliográfica de caráter documental, de dados qualitativos e quantitativos, com mapeamento das ofertas de EPTNM da SEED/PR e do IFPR; análise das legislações pertinentes à carreira, provimento e contratos de trabalho dos professores; inventário dos editais de processos seletivos simplificados e de concursos; informações sobre a organização da classe docente presente em sites de associações e sindicatos. Analisamos o conteúdo dessas informações, extraindo as categorias da dupla precarização da contratualidade e das formas de provimento de professores à EPTNM nas duas redes. As categorias encontradas dizem respeito à mediação do Estado, a partir da compreensão de trabalho, emprego e educação, no sistema capitalista; à seleção e contratação, demonstrando ausência de concursos na SEED/PR e ampliação dos vínculos temporários em ambas as redes, com editais diversificados de seleção; à qualificação e formação, com ausência de formação pedagógica e exigência dessa; à jornada e organização do trabalho, com ampliação do tempo em sala, desconsiderando a especificidade da EPTNM, seus estágios e práticas; e ao salário com depreciação dos valores pagos aos docentes. A dupla precarização do trabalho docente na EPTNM se confirmou, em relação aos docentes da educação básica, dependente da movimentação política dos trabalhadores na proposição de mudanças estruturais acerca da compreensão e função social da EPTNM.

Palavras-chave: Precarização do trabalho docente. Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio. Formas de contratação dos professores. Políticas para a Educação Profissional.

ABSTRACT

This thesis had as object of study the precariousness of teaching work, focusing on the hypothesis of double precariousness of the forms of hiring and the rules of provision of teachers for Professional and Technological Education of Middle Level (EPTNM), in the Paraná State Education Network (SEED/PR) and in the Federal Institute of Paraná (IFPR), from 2011-2021. The issue emerges with the creation of the National Program for Access to Technical Education and Employment (PRONATEC) in 2011; which would assume the promotion and financing of the expansion of EPT at country level, however, represented the spread of the private sector under the resources destined to EPTNM. The program foresaw the hiring of teachers as scholarship holders, through contractual bonds, without regulations provided by the CLT, or by the known own regimes. This situation announces the precariousness that could be seen in the contractual relations of the workforce, added to the absence of formative requirement in high level teaching to teach in the EPTNM, a gap in Art. 62 in relation to item IV of Art. 61 of the LDB (BRASIL, 1996). The research problem consisted of identifying and analyzing how the precariousness of the work of EPTNM teachers is present in the contracts and forms of provision, in SEED/PR and IFPR, from 2011-2021, having as general objective to analyze the legal provisions about the working conditions faced by teachers of public institutions of EPTNM Paraná, from management elements, forms of provision and the political corpus that underpins them, in order to identify the problems related to teachers of this type of teaching. The research used bibliographic analysis of documentary character, qualitative and quantitative data, mapping the EPTNM offers of SEED/PR and IFPR; analysis of legislation relevant to the career, provision and teachers' employment contracts; inventory of the public notices of simplified selection processes and tenders; information about the organization of the teaching class located in sites of associations and unions. We analyzed the content of this information, extracting the categories of double precariousness of contractuality and forms of provision of teachers to EPTNM in both networks. The categories found are about the State mediation, based on the understanding of work, employment and education, in the capitalist system; the selection and hiring, which demonstrate absence of competitions in SEED/PR and expansion of temporary links in both networks, with diversified public notices of selection; the qualification and training with absence of pedagogical training and requirement of it; the journey and organization of work with amplification of the time spent in the classroom, disregarding the specificity of the EPTNM, its stages and practices; and salary with depreciation of the amounts paid to teachers. Therefore, the double precariousness of EPTNM teachers was confirmed in comparison to basic education teachers, and depends on the political action of workers in proposing structural changes about the understanding and social function of the EPTNM.

Key-words: Precarious teaching work. Professional and Technological Education of Medium Level. Ways of hiring teachers. Policies for Professional Education.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Municípios com unidades EPTNM da SEED, 2021.	102
FIGURA 2 – Níveis de Promoção e Classes de Progressão.....	114
FIGURA 3 – Tabela de vencimentos em valores reais dos Professores da Rede Estadual Pública do Paraná (2020).....	114
FIGURA 4 – Cópia da Carteira de Trabalho Digital (CTD) de Professor da EPTNM de disciplinas técnicas.....	121
FIGURA 5 – Calculadora das perdas salariais dos Servidores Públicos Estaduais do Poder Executivo do Estado do Paraná, referente ao período de janeiro de 2017 a abril de 2021	132
FIGURA 6 – Municípios com unidades do IFPR	135
FIGURA 7 – Evolução dos Servidores IFPR 2011-2019	148
FIGURA 8 – Orçamento Federal Executado (pago) em 2020	173

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Organização da análise documental e de conteúdo	32
QUADRO 2 – Quadro de cumprimento da Lei do Piso nas Redes Estaduais:.....	74
QUADRO 3 – Professores na Educação Profissional de Nível Médio em cursos técnicos 2011 a 2019	81
QUADRO 4 – Número de Docentes da Educação Profissional na Rede Pública - Ensino Regular, Especial e/ou Educação de Jovens e Adultos (EJA), por Situação Funcional, Regime de Contratação ou Tipo de Vínculo, segundo a Região Geográfica, a Unidade da Federação	82
QUADRO 5 – Condições para concessão de bolsas, por tipo de atribuição no Bolsa Formação - PRONATEC	89
QUADRO 6 – Organização dos bolsistas vinculados à Rede e-Tec Brasil	89
QUADRO 7 – Evolução do número de matrículas em Cursos Técnicos da EPTNM no Brasil - INEP 2011 a 2019.....	95
QUADRO 8 – Modelo Gerencial.....	97
QUADRO 9 – Classificação das categorias dos agentes públicos na Administração Pública (BERGUE, 2010a).....	100
QUADRO 10 – Distribuição dos cursos técnicos de nível médio, por eixos, por escolas e por forma de oferta da SEED, 2021.....	103
QUADRO 11 – Matrículas por cursos integrados, concomitantes e subsequentes da EPTNM da SEED/PR – INEP, 2011 a 2020.....	105
QUADRO 12 – Cargos que não podem ser acumulados com o cargo de professor	111
QUADRO 13 – Penalidades cabíveis e como elas ocorrem	112
QUADRO 14 – Jornada de trabalho com horas-atividade.....	115
QUADRO 15 – Professores da Rede Estadual do Paraná por tipo de vínculo 2011 a 2019	117
QUADRO 16 – Número de docentes da educação profissional regular na rede pública, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná. INEP, 2011 a 2019.....	122
QUADRO 17 – Valor da hora-aula de docentes em Contratos em Regime Especial (CRES) da SEED/PR 2011 a 2019, conforme editais de PSS.....	124
QUADRO 18 – Valor de horas-aulas semanais e mensais vigência outubro/2015	

(reajuste de 3,45% - Lei nº 18.493 de 24/06/2015) dos Contratos em Regime Especial - PSS – CRES	125
QUADRO 19 – Tabela de vencimento básico e remuneração do Quadro Próprio do Magistério – QPM 2015	127
QUADRO 20 – Valor de horas-aulas semanais e mensais vigência janeiro/2016 (reajuste de 10,67% - Lei nº 18.493 de 24/06/2015) dos Contrato em Regime Especial - PSS – CRES	127
QUADRO 21 – Tabela de vencimento básico e remuneração do Quadro Próprio do Magistério – QPM 2016	128
QUADRO 22 – Quadro com totais de matrículas na Educação Básica e Educação Profissional e Técnica. INEP, 2011 a 2019.....	132
QUADRO 23 – Cursos ofertados por eixos tecnológicos, números de alunos e percentuais de matrículas por forma de oferta IFPR 2011-2020 ...	136
QUADRO 24 – Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 20 horas semanais.....	142
QUADRO 25 – Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 40 horas semanais.....	142
QUADRO 26 – Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, Dedicação Exclusiva	143
QUADRO 27 – Número de docentes da educação profissional regular na rede pública federal, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná – INEP 2011 a 2019.....	154
QUADRO 28 – Notas mínimas e peso de cada uma das provas dos concursos para fins de cálculo de nota e classificação visando o suprimento dos cargos de professores para EBTT. Editais IFPR 2011 a 2019.....	158
QUADRO 29 – Resumo dos editais para professor substituto do IFPR quanto às vagas e vencimentos no período de 2013 a 2019. Editais IFPR....	160
QUADRO 30 – Proporção percentual dos valores remuneratórios dos cargos do Quadro de 40h semanais em relação aos valores dos cargos do Quadro de 20h semanais. IFPR, 2021.....	164
QUADRO 31 – Proporção percentual dos valores remuneratórios dos cargos do Quadro de Dedicação Exclusiva em relação aos valores dos cargos do Quadro de 20h semanais. IFPR, 2021.....	165
QUADRO 32 – Proporção percentual dos valores remuneratórios dos cargos do	

Quadro de Dedicção Exclusiva em relação aos valores dos cargos do Quadro de 40h semanais. IFPR, 2021.....	165
QUADRO 33 – Jornada docente conforme carga horária de aulas mínimas e máximas normatizado pelas Leis nº 8.112/1990 e 12.772/2012 e mínimos dispostos pela Portaria nº 983/2020	168
QUADRO 34 – Matrículas da EPTNM do IFPR de 2011 a 2019 (IFPR, SIAPE, 2021a).....	168
QUADRO 35 – Requisitos para inscrição em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM	186
QUADRO 36 – Escolaridade obrigatória em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM	187
QUADRO 37 – Tempo de serviço em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM	188
QUADRO 38 – Aperfeiçoamento profissional em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM	188
QUADRO 39 – Vagas para licenciados e outras graduações nos concursos do IFPR	190
QUADRO 40 – Tipos de provas e pesos nos concursos do IFPR.....	190
QUADRO 41 – Quadro comparativo de vencimentos docentes com base no salário inicial SEED/PR e IFPR – Referência agosto/2021	209
QUADRO 42 – Quadro síntese dos aspectos de provimento e contratualidade docente da EPTNM na SEED/PR e IFPR - 2011- 2019.....	219
QUADRO 43 – Síntese da dupla precarização do trabalho da docência na EPTNM SEED/PR e IFPR a partir de 2011	220

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Distribuição de cursos por eixos tecnológicos da SEED/PR, 2021..	104
GRÁFICO 2 – Distribuição de escolas por eixos tecnológicos da SEED/PR, 2021.	105
GRÁFICO 3 – Matrículas por cursos integrados, concomitantes e subsequentes da EPTNM da SEED/PR, 2011 a 2020	106
GRÁFICO 4 – Variação de amplitude de docentes SEED/PR Nov. 2011-2019	118
GRÁFICO 5 – Variação quantitativa de docentes por tipo de vínculo SEED/PR 2011-2019	119
GRÁFICO 6 – Variação de docentes por tipo de vínculo SEED/PR 2011-2019.....	120
GRÁFICO 7 – Número de docentes da educação profissional regular na rede pública, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná. INEP, 2011 a 2019.....	123
GRÁFICO 8 – Total de Matrículas e Docentes na Educação Básica (PARANÁ, 2021a, INEP, 2021).....	133
GRÁFICO 9 – Total de Matrículas e Docentes na Educação Profissional e Técnica (PARANÁ, 2021c, INEP, 2021).....	134
GRÁFICO 10 – Alunos matriculados/concluintes por tipo de oferta entre 2011 e 2020 do IFPR.....	136
GRÁFICO 11 – Distribuição dos cursos por eixos tecnológicos do IFPR, 2021.....	138
GRÁFICO 12 – Distribuição de alunos por eixos tecnológicos nos cursos de EPTNM do IFPR, 2021.....	138
GRÁFICO 13 – Distribuição docente por tipo de vínculo IFPR 2011 – 2021 (IFPR, SIAPE, 2021a)	148
GRÁFICO 14 – Distribuição docente por carga horária do IFPR 2011 – 2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).	149
GRÁFICO 15 – Distribuição dos docentes por nível de escolaridade IFPR 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).....	150
GRÁFICO 16 – Distribuição dos docentes por faixa etária IFPR 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).	150
GRÁFICO 17 – Número de docentes ingressantes por ano e por tipo de vínculo no IFPR 2011 a 2021. (IFPR, SIAPE, 2021a).....	152
GRÁFICO 18 – Distribuição dos docentes temporários por nível de escolaridade 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).....	152

GRÁFICO 19 – Distribuição dos docentes temporários por faixas etárias 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).....	153
GRÁFICO 20 – Distribuição dos docentes por <i>campus</i> IFPR 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).	154
GRÁFICO 21 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h e 40h para professores do quadro permanente (com licenciatura/bacharelado) – Editais IFPR 2011-2019	155
GRÁFICO 22 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h para professores do quadro permanente (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019	156
GRÁFICO 23 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 40h para professores do quadro permanente (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019	156
GRÁFICO 24 – Evolução das vagas para professores substitutos. Editais IFPR 2013 a 2019.	161
GRÁFICO 25 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h e 40h para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019	161
GRÁFICO 26 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019	162
GRÁFICO 27 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 40h para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019	162
GRÁFICO 28 – Matrículas e Docentes EPTNM do IFPR de 2011 a 2019 (IFPR, SIAPE, 2021a)	169
GRÁFICO 29 – Comparação dos vencimentos dos docentes cargos 20 horas SEED/PR e IFPR	210
GRÁFICO 30 – Comparação dos vencimentos dos docentes cargos 40 horas SEED/PR e IFPR	210

LISTA DE SIGLAS

AC	Acre
ADUNICENTRO	Sindicato dos Docentes da Unicentro - PR
ALEP	Assembleia Legislativa do Paraná
ANDES	Associação/Sindicato Nacional dos Docentes do Ensino Superior
AP	Aperfeiçoamento
APG	Administração Pública Gerencial
APP	Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná
APP-SINDICATO	Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná
AT	Auxílio transporte
BA	Bahia
BB	Banco do Brasil
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CD/FNDE	Conselho Deliberativo/Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
CE	Ceará
CEE/PR	Conselho Estadual de Educação do Paraná
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CELEPAR	Companhia de Tecnologia da Informação e Comunicação do Paraná
CF	Constituição Federal
CGU/PR	Controladoria Geral da União Regional Paraná
CLAD	CLT Administrativo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNCT	Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNE/MEC	Conselho Nacional de Educação e Ministério da Educação
CNTE	Confederação Nacional de Trabalhadores da Educação

CRE	Contrato de Regime Especial
CS/IFPR	Conselho Superior do Instituto Federal do Paraná
CTD	Carteira de Trabalho Digital
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DE	Dedicação Exclusiva
DEDUC/SEED	Diretoria de Educação da Secretaria Estadual de Educação
DEP	Departamento de Educação Profissional
DET	Departamento de Educação e Trabalho
DF	Distrito Federal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico
DIT	Divisão internacional do trabalho
DOC	Doutorado
EAD	Ensino a Distância
EB	Educação Básica
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EC	Emenda Constitucional
EJA	Educação de jovens e adultos
EM	Ensino Médio
ENADE	Exame Nacional de Desempenho de Estudantes
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EPT	Educação Profissional e Tecnológica
EPTNM	Educação Profissional e Tecnológica em Nível Médio
ES	Espírito Santo
ETF	Escola Técnica Federal
ETNM	Educação Tecnológica de Nível Médio
EUA	Estados Unidos da América
FES	Fórum das Entidades Sindicais
FIC	Formação Inicial e Continuada
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FP	Formação Pedagógica
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação

FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
FUNDEPAR	Instituto Paranaense de Desenvolvimento Educacional
GEPPEES	Grupo de Estudo e Pesquisas em Política Educacional e Social
GO	Goiás
GS	Gabinete do Secretário
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
IFET	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
IFPR	Instituto Federal do Paraná
INEP	Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor Amplo
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LC	Lei Complementar
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LRCO	Livro de registro de classe online
MARE	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
MDE	manutenção e desenvolvimento do ensino
MEC	Ministério da Educação
MF	Ministério da Fazenda
MEI	Microempreendedor Individual
MP	Ministério Público
MS	Mestrado
NRE	Núcleo Regional de Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONGS	Organizações não-governamentais
ONU	Organização das Nações Unidas
OSCIP	Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público

OXFAM	<i>Oxford Comiitte for Famine Relief</i>
PARANÁ	Regime Próprio de Previdência
PREVIDÊNCIA	
PDE	Programa de Desenvolvimento Educacional
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PDV	Programa de Desligamento Voluntário
PE	Pernambuco
PEAD	Paranaeducação Administrativo
PI	Piauí
PISA	<i>Programme for International Student Assessment</i>
PNE	Plano Nacional de Educação
PPP	Projetos Políticos Pedagógicos
PR	Paraná
PROGEPE	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PROIFES	Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PSD	Partido Social Democrático
PSS	Processos Seletivos Simplificados
QFEB	Quadro de Funcionários da Educação Básica
QPM	Quadro Próprio do Magistério
QPPE	Quadro Próprio do Poder Executivo
QUP	Quadro Único de Pessoal
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REPR	Regime Especial Professor
RGPS/INSS	Regime Geral da Previdência Social
RMF	Relatório Mensal de Faltas
RN	Rio Grande do Norte
RSC	Reconhecimento de Saberes e Competências
RT	Retribuição por titulação
S100	acréscimo de jornada

SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SC02	aulas extraordinárias
SE	Sergipe
SEAP	Secretaria de Estado de Administração e Previdência
SEAP	Secretaria de Estado da Administração e Previdência
SEAP	Secretaria de Estado da Administração e Previdência
SEED	Rede Estadual Pública de Ensino do Paraná
SUED	Superintendência da Educação
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SINAES	Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SINASEFE	Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica
SINDIEDUTEC	Sindicato dos Trabalhadores da Educação Básica Técnica e Tecnológica do Estado do Paraná
SISTEC	Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica
SISTEMA S	Sistema formado pelos serviços nacionais privados
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SUS	Sistema Único de Saúde Brasileiro
TAE	Técnico Administrativo em Educação
TCU	Tribunal de Contas da União
UENP	Universidade Estadual do Norte do Paraná
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNESPAR	Universidade Estadual do Paraná

LISTA DE ABREVIATURAS

Abr.	Abril
Ago.	Agosto
Art.	Artigo
AUX.	Auxiliar
AUX. ALIMENT.	Auxílio Alimentação
Aux. Transp.	Auxílio Transporte
D.A.	Dependência Administrativa
Des.	Desenvolvimento
Des. Didático	Desempenho didático
Desen.	Desenvolvimento
Dez.	Dezembro
Dr.	Doutor
Dra.	Doutora
Ed.	Educação
Etc.	Et cetera
Fev.	Fevereiro
Infor.	Informática
Jan.	Janeiro
Jul.	Julho
Jun.	Junho
Mai.	Maio
Manut.	Manutenção
Mar.	Março
n.p.	Não paginado
nº	Número
Nov.	Novembro
Orgs.	Organizadores
Out.	Outubro
p.	Página
Prod.	Produção
Prog.	Programação

Renov.	Renováveis
s.d.	sem data
Set.	Setembro
Sup.	Suporte
T.P.	Tipo de vínculo
Tec.	Técnico
Tit.	Titulação
U.F.	Unidade da Federação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	25
1 TRABALHO, ESTADO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	35
1.1 TRABALHO	36
1.1.1 A divisão do trabalho	39
1.1.2 Do trabalho ao emprego.....	43
1.2 TRABALHO E EDUCAÇÃO	49
1.3 A AÇÃO POLÍTICA DO ESTADO NA EDUCAÇÃO	55
1.4 ESTADO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	59
1.5 A EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	66
1.6 TRABALHO DOCENTE E SUA PRECARIZAÇÃO.....	71
1.7 TRABALHO DOCENTE E SUA PRECARIZAÇÃO NA EPTNM	77
2 PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOCENTE DA EPTNM NA SEED-PR E NO IFPR	94
2.1 AS MATRÍCULAS EM EPTNM.....	95
2.2 PROVIMENTO E CONTRATUALIDADE DOS CARGOS PÚBLICOS	96
2.3 OFERTA DA EPTNM PELA SEED NO PARANÁ	102
2.4 PROVIMENTO E CONTRATAÇÃO DE DOCENTES DA EPTNM DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ.....	107
2.4.1 Formas de Provimento e Carreira Docente na Rede Estadual de Educação Pública do Paraná	108
2.4.2 Conjuntura do Provimento e contratação de docentes da EPTNM – SEED/PR a partir de 2011	116
2.5 OFERTA DA EPTNM PELO IFPR NO PARANÁ.....	135
2.6 PROVIMENTO E CONTRATAÇÃO DE DOCENTES DA EPTNM NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ	139
2.6.1 Formas de Provimento e Carreira Docente da EPTNM no IFPR	140
2.6.2 Conjuntura do Provimento e contratação de docentes da EPTNM – IFPR a	

partir de 2011	147
3. DUPLA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA EPTNM NA SEED-PR E IFPR.....	171
3.1 O ESTADO MEDIADOR.....	172
3.2 SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO.....	183
3.3 QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO.....	199
3.4 JORNADA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE	203
3.5 SALÁRIO.....	208
3.6 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA EPTNM: ASPECTOS GERAIS	214
CONCLUSÃO	222
REFERÊNCIAS.....	233
APÊNDICE 1 – QUADRO DE EDITAIS PARA PROCESSOS SELETIVOS DO IFPR ENTRE 2013 À 2019.....	268
ANEXO 1 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME ESPECIAL PROFESSOR.....	285
ANEXO 2 – PLANO DE TRABALHO DOCENTE.....	294
ANEXO 3 – TERMO DE CONTRATO IFPR	298

INTRODUÇÃO

Este trabalho diz respeito à precarização de trabalho do professorado no segmento da Educação Profissional e Tecnológica em Nível Médio (EPTNM), tratando especificamente do Instituto Federal do Paraná e da rede estadual do estado do Paraná, no que se refere ao conteúdo e ao sentido da precarização da contratualidade do trabalho do docente.

A precarização do trabalho docente não é tema novo em termos de história do Brasil se considerarmos que a corte portuguesa, por meio do Rei Dom José I e de seu primeiro-ministro, o Marquês de Pombal (1750 – 1777), ao abolir a Companhia de Jesus em 1759, substituiu os colégios e escolas jesuíticas, instituindo as “aulas régias”. Nessas, permitia-se que qualquer pessoa alfabetizada e que soubesse de gramática e aritmética apresentava-se ao presidente da Câmara para “dar aulas”. Mediante autorização de Lisboa, o professor reunia - em sua casa; em uma sacristia ou em uma repartição pública - os alunos que se dispusessem a aprender. Seu salário era parco e pago pela Câmara Municipal, a qual recolhia de açougueiros, fabricantes de vinho e de cachaça um tributo nomeado “subsídio literário”. (MONLEVADE, 2012).

Nessa época, a educação ficava a cargo do professor e, quando muito havia escravos incumbidos das tarefas de limpeza da sala e de algum serviço aos alunos e ao professor. Os registros escolares, livros e afins eram tarefas do professor que ao final de cada ano entregava ao inspetor da capitania para emissão de certificados. (MONLEVADE, 2012). Somente por volta de 1835, foi criada a primeira Escola Normal do Brasil, com a finalidade de formar professores. (SILVA, RODRIGUES, 2018).

Considerando que de lá para cá transcorreram mudanças significativas no cenário da educação escolar, principalmente a partir da década de 1930, quando o *Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova (1932)* disseminou a ideia de educação pública, laica, gratuita e para todos. Contudo, para fazer frente a essa tarefa, seria necessário se dispor de um volume de força de trabalho qualificada e considerável em um curto espaço de tempo. Teixeira (1961, p. 88), considera “[...] se podíamos antigamente ter o grande professor primário que sozinho dirigia a sua classe, hoje, tendo que dar educação à população inteira, sou forçado a buscar um magistério em camadas intelectuais mais modestas.”

Se antes a precarização se fazia presente por meio do vínculo existente entre força de trabalho e Estado, nessa perspectiva evidencia-se uma precarização na

condução dos processos formativos dos professores, para que essa força de trabalho esteja disponível para a demanda que se almejava atender.

Os vinte e quatro anos de magistério que tenho possibilitaram-me vivenciar inúmeras alegrias e angústias na carreira docente, inclusive sua precarização. Desde o segundo ano de magistério (entre 1998 e 2000), atuei na educação infantil, sendo professora regente, por meio de um contrato de estagiária, sem direito aos benefícios previdenciários que incidem sob tal vínculo. Essa situação somente teve alguma modificação em 2008, com a aprovação da Lei n.º 11.788 de 25 setembro que dispõe sobre o estágio de estudantes; alterando a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Lei nº 5.452/1943) regulamentando o que eram atividades de estágio remuneradas dos estudantes em processo de formação.

Como para mim a universidade pública não se afigurava como possibilidade, o ingresso na universidade privada foi a condição para continuidade dos estudos, viabilizada por um emprego que os custeava. Assim se deu nas pós-graduações que vieram, entre estudo e trabalho, para manter minimamente um avanço vislumbrado pelos graus que a formação acadêmica poderia proporcionar mediante a titulação na carreira, que melhoraria os vencimentos mensais.

Mesmo após ingressar por concurso no serviço público em 2007, as perspectivas se mantiveram com sucessivos estudos que traziam novas pontuações para algum avanço na carreira. Contudo, esses processos sempre dependeram de ordenamento de despesas por minha parte - a força de trabalho - um processo que suprime o espaço necessário a outras demandas, principalmente as relativas à saúde mental e física.

Durante os quatorze anos e meio de trabalho na Rede Estadual de Educação Pública do Paraná, com três cursos de especialização *lato sensu*, um mestrado e um doutorado em vias de finalização, os ganhos financeiros não ultrapassaram o patamar de 2,8 salários-mínimos¹, mesmo com cursos realizados em iguais condições dos anteriores, entre o trabalho e as atividades formativas.

Dos quatorze anos de trabalho na rede estadual de educação, doze anos foram com os Cursos de Formação Técnica Profissional e o Curso Normal de nível

¹ O salário-mínimo nacional em 2021 é de R\$1.100,00, e o salário mensal equivale a aproximadamente R\$ 3.080,00 reais mensais. Se considerarmos a Pesquisa Nacional de Cesta Básica de Alimentos, feita pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômico (DIEESE), o salário-mínimo nominal necessário seria no valor de R\$ 5.886,50. (DIEESE, 2021b).

médio (Formação Inicial de Docentes em nível médio). Neste contexto, ao acompanhar docentes e seus estudantes, foi-me possível identificar que as condições sociais e econômicas se perpetuam, sob novas roupagens, na classe trabalhadora, que a cada ano vê diminuir salário e na retomada dos estudos uma possível saída ou melhora da condição em que está.

Na pesquisa de mestrado que tratou da “Implementação da Política de Educação Profissional ofertada pela Rede e-Tec no Brasil (2011-2015)”, concluída em 2016, foi possível identificar que a partir de 2011, mesmo um programa de fomento e financiamento a expansão da educação profissional, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC)² acabou por representar o espraçamento do setor privado sobre os recursos vinculados e/ou destinados à educação profissional e tecnológica de nível médio, em pouco ou quase nada fortalecendo o movimento dessa modalidade nas escolas públicas estaduais do país. (TCU, 2016a; LEMES, 2016; COSTA, 2016; COSTA, 2015; RAMOS, 2015a; OLIVEIRA, 2009; MARTINS, 2015; LIMA FILHO, MOURA, SILVA, 2015; DEITOS, LARA, ZANARDINI, 2015).

A consolidação de uma política nacional de carreira docente para os professores das redes públicas de ensino da EPTNM, não foi alvo de tratamento ou estruturação do PRONATEC. Muito pelo contrário, a pesquisa demonstrou que os vínculos consistiam em atividades desprovidas de qualquer regulamentação prevista pela CLT ou pelos regimes próprios existentes no período analisado. Esse cenário acenou para a precarização que se poderia entrever nas relações contratuais da força de trabalho da educação profissional e tecnológica. (LEMES, 2016).

Portanto, a questão central desta tese foi a de investigar como a precariedade do trabalho de professores da Educação Profissional e Tecnológica em Nível Médio (EPTNM) está presente nos contratos e nas formas de provimentos desses docentes, na Rede Estadual Pública de Ensino do Paraná (SEED) e no Instituto Federal do Paraná (IFPR) de 2011 a 2021, considerando o cenário que a criação do PRONATEC e o que a expansão da Rede Federal de Educação demarcaram para esta modalidade.

Mesmo cientes da existência de EPTNM na Universidade Federal Tecnológica do Paraná (UTFPR) e no Setor de EPT na Universidade Federal do Paraná (UFPR),

² O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal em 2011, por meio da Lei nº 12.513 de 26 de outubro de 2011 (BRASIL, 2011), com a finalidade de ampliar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT), por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pronatec>. Acesso em: 15 nov. 2021.

a opção nesta tese pelo IFPR e pela SEED/PR deu-se frente às políticas de fomento e financiamento da EPTNM a partir de 2011, principalmente depois da criação da Rede Federal de Educação em 2008, quando o governo da União transferiu a oferta dessa modalidade para os IFETs, bem como pela SEED, por esta representar a maior parte das matrículas de EPTNMN no Estado do Paraná.

Incluimos aqui uma ressalva para explicar que, nesta pesquisa, em vários momentos usaremos o termo “professores”, ou “docentes” para os trabalhadores da educação que são contratados para atuar no processo de ensino e aprendizagem clássico, licenciados ou não, conforme dispõe a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB, Lei nº 9.394/1996), “[...] são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, [...]” (BRASIL, 1996, Art. 67, §2º).

Essa questão sobre quem educa, sua nomenclatura e identidade; a divisão do trabalho educativo; saberes docentes e formação profissional são problematizadas por pesquisas e trabalhos como as de Dante Henrique Moura (2013); José Augusto Pacheco (2004); José Carlos Morgado (2011); João Monlevade (2012); Maria Izabel Cunha (2013); Maria Adélia da Costa (2016); Maurice Tardif e Danielle Raymon (2000); Maurice Tardif e Louis Levasseur (2011) e tantos outros, que reforçam e comprovam as questões levantadas.

Compreendemos que a legislação educacional ao ser um conjunto de obrigações que visam normatizar a educação escolar quanto à sua estruturação política, administrativa e pedagógica expressas em atos administrativos³ (PARANÁ, 2018), dispõe-se em normas de função reguladora (leis que definem as competências constitucionais e administrativas nas instâncias federal, estadual ou municipal) e regras de função regulamentadora, que, voltadas à educação, instituem normas sobre a execução da lei e dão providências necessárias para o funcionamento dos serviços educacionais.

Assim, teremos como eixos balizadores a legislação nacional e os atos

³ Ato Administrativo: é toda manifestação unilateral de vontade da Administração Pública, que, agindo nessa qualidade, tenha por fim imediato, adquirir, resguardar, transferir, modificar, extinguir e declarar direitos ou impor obrigação aos administradores ou a si própria. Existem várias classificações de atos administrativos, dentre eles estão os atos utilizados para a instrução de processos administrativos relacionados às instituições de ensino. Alguns deles: Decreto, Resolução, Parecer, Portaria, Ofício, Requerimento e Declaração e Despacho. (PARANÁ, 2018b, p. 08).

regulamentadores das instituições públicas (SEED/IFPR) de educação do Paraná que ofertam EPTNM.

Para Muller e Surel (2002), a análise de políticas públicas, dado o caráter polissêmico do termo “política”, compreenderia estudar a esfera da política; a atividade política e pôr fim a ação pública oriunda das duas primeiras.

Ao procedermos uma análise documental, não podemos perder de vista que os dispositivos jurídicos ou atos administrativos representam mais do que um elemento de coerção: representam a luta de pensamentos e posições na maioria das vezes antagônicas.

Se extrapolarmos a compreensão finalística da legislação, podemos antepor que esta é produzida no processo de luta e disputa da sociedade, na estrutura mais restrita do Estado, nos aparelhos jurídicos, parlamentar e executivo. Portanto, ao se ter a elaboração, a discussão e finalmente a aprovação de uma lei, atingimos por dentro da sociedade civil as disputas por vezes mais ou menos acirradas.

Contudo, as disputas não se esgotam quando o projeto vai para o legislativo. Se, por um lado, a representação que lá se encontra é uma representação formal da sociedade, por outro lado o espaço democrático implica que a sociedade não delegue somente aos seus representantes a consecução de suas necessidades.

Em razão disso, nenhuma lei dá conta da complexidade das relações humanas. Não dá conta, do ponto de vista de garantir a execução do seu objeto e nem do ponto de vista da coerência interna que se possa dela esperar. Na maioria das vezes encontramos exatamente incoerências, lacunas, que são produzidas intencionalmente, ou não, para possibilitar a continuidade da disputa. (RAMOS, 2015b).

Então, a partir do estudo das esferas da atividade e da ação política é que passamos a discutir as condições de trabalho (provimento e vínculos contratuais) dos professores da educação técnica profissional no Brasil, particularmente no Paraná, face às tendências e perspectivas assumidas pelos dispositivos jurídicos que as regulamentam.

O estado do Paraná, até 2010, dispunha de uma EPTNM de destaque no cenário nacional⁴, face à sua implementação em:

⁴ Conforme “Manifesto pela importância e necessidade da manutenção da oferta da Educação Profissional Técnica de nível médio – Ensino Médio Integrado e Proeja na Rede Pública Estadual do Paraná”, assinado pelos seguintes professores e pesquisadores: Acácia Zeneida Kuenzer; Dante

[...] 170 municípios, em 339 Estabelecimentos da rede estadual de ensino do Paraná com um total de 96.810 alunos (noventa e seis mil duzentos e dez alunos). Foram realizadas 298 atividades de formação continuada para os professores; foram feitas ações no sentido de recomposição do espaço físico das escolas; construção de 18 (dezoito) Centros de Educação Profissional; reformas; ampliações; composição de acervo bibliográfico específico para os cursos técnicos; laboratórios básicos e laboratórios específicos. Essas atividades foram realizadas com recursos do Programa Brasil Profissionalizado totalizando um investimento em torno de 200.000.000,00 (duzentos milhões de reais). (KUENZER, 2010, p.1).

Assim, a pesquisa movimenta-se no sentido de responder à seguinte problemática: para que e como estão estabelecidos em documentos educacionais - por afirmação ou elisão - o conteúdo e o sentido da precarização⁵ da contratualidade do trabalho do docente na EPTNM, da rede pública, no Paraná?

No limite das possibilidades teóricas e metodológicas faremos análises dos dispositivos legais que expressam a política institucional de contratualidade dos professores da EPTNM e que contribuam na elucidação dos entraves presentes neste cenário, considerando o contexto das relações sociais e político-econômicas regidas pela sociedade no capitalismo.

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar os dispositivos jurídicos que tratam das condições de trabalho enfrentadas pelos docentes de instituições públicas da educação profissional e tecnológica paranaense, a partir de elementos de gestão e formas de provimento e do *corpus* político que as fundamenta a fim de identificar os problemas relacionados aos docentes dessa modalidade de ensino, no IFPR e na Rede Estadual de Educação do Paraná.

Nessa perspectiva, os objetivos específicos apresentam o processo de investigação e a organicidade desta pesquisa, sendo:

- Apresentar os pressupostos teóricos e conceitos sobre: trabalho, educação, Estado e precarização;

Henrique Moura; Domingos Leite Lima Filho; Edaguimar Orquizas Viriato; Gaudêncio Frigotto; Maria Ciavatta; Mário Lopes Amorim; Marise Nogueira Ramos; Monica Ribeiro da Silva; Roberto Antônio Deitos; em 29 de setembro de 2010. Disponível em: <http://forumaja.org.br/sites/forumaja.org.br/files/manifesto_ensino_medio_profissional.PDF>. Acesso em: 15 fev. de 2019.

⁵ Categoria elencada nos trabalhos de: Oliveira (2004) "A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização"; Oliveira (2008) "La cuestión docente: Brasil, las condiciones laborales de los profesores de educación básica"; Zaragoza (1999) "O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores"; Miranda (2005) "O trabalho docente na acumulação flexível."; Enguita (1991) "A ambigüidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização". Nem todos os trabalhos foram citados como fontes bibliográficas, pois apesar de convergirem no tema, divergem quanto ao locus estudado/analísado.

- Situar formas precarizadas de contratação e provimento de docentes para Educação Profissional e Tecnológica em nível médio no Brasil, a partir de 2011;
- Discriminar e compreender as diferenças e as semelhanças entre as condições administrativas e financeiras, formas e políticas institucionais de provimento e contratuais de trabalho dos professores educação profissional e tecnológica em cursos de nível médio que atuam na SEED/PR e no IFPR no Paraná a partir de 2011;
- Explicitar os elementos que produzem desigualdades e que tensionam a precariedade da docência na EPTNM do Paraná.

Considerando que estamos diante de um quadro de análise complexo, um dos esforços desta tese é contribuir para descrever em primeiro plano a forma como se materializam por meio dos dispositivos jurídicos as condições de provimento e contratuais dos professores da EPTNM, e em segundo plano, o impacto dessas premissas que reproduzem desigualdades em locais que deveriam ter condições mais isonômicas e paritárias de trabalho. Esses elementos estão presentes em linhas gerais em nosso texto, na intenção de ampliar a análise do quadro de precarização do trabalho na docência que vem ocorrendo não só nesse segmento educacional, como também no contexto mais amplo do proletariado precarizado. (BRAGA, 2012, 2017).

Supomos que o trabalho dos professores da EPTNM sofre uma dupla precarização em relação aos professores da Educação Básica, pelas contradições internas e a base histórica da finalidade e da função social atribuída à EPT; seja na superação dos quadros de desemprego; seja na perspectiva de emprego e de ocupação a classe trabalhadora; principalmente como política pública demarcada pela dicotomia entre ensino médio regular e ensino profissionalizante.

Para tanto, propôs-se a apreensão da realidade por meio do levantamento e da análise documental de produções bibliográficas; de documentos oficiais e de dados qualitativos e quantitativos acerca da EPTNM identificando, mais especificamente, as “formas e condições de provimento”, os “tipos de contratos de trabalho” para professores dessa etapa e modalidade no Estado do Paraná na SEED e no IFPR; e que tendem a caracterizar uma precarização da figura da docência, com enfoque em três elementos e processos centrais: políticos, pedagógicos e administrativos.

QUADRO 1 – Organização da análise documental e de conteúdo

Processos	Características	Elementos/documentos analisados
Políticos	Mecanismos e formas de participação do Estado, sociedades civil e política na produção das políticas educacionais para educação pública, materializada em dispositivos legais.	Conceito de trabalho, educação; trabalho-educação; Estado; precarização do trabalho e precarização do trabalho docente
Pedagógicos	Ações e procedimentos que englobam o processo de ensino e aprendizagem: currículos; projetos político-pedagógicos; organização do tempo; recursos didáticos; concepções de educação e formação escolarizada.	Estudo e descrição do desenho: (i) da(e) distribuição das instituições (estaduais e federais); (ii) dados relativos a: matrículas, cursos, eixos tecnológicos; (iii) projetos político-pedagógicos e planos de desenvolvimento institucionais quando for o caso.
Administrativos /de gestão e financeiros	Implantação e/ou implementação da política educacional e dos projetos educacionais e pedagógicos nas formas de contratação, administração e gestão do pessoal.	Dispositivos legais que regem as condições, formas de provimento e relações de trabalho dos professores da EPTNM em cursos subsequentes; concomitantes e integrados em instituições públicas estaduais e federais no Estado do Paraná.

Elaboração: A autora, 2018.

Esses três elementos não serão tratados de forma estanque nem hierárquica, posto que se articulam, no sentido de um processo de atualização e redefinição progressiva quando à obtenção e localização dos dados e das idas e vindas aos documentos legais, às referências bibliográficas, à empiria e ao movimento dinâmico social e econômico que configura o contexto do país, sob o esteio: das políticas neoliberais datadas da Reforma do Estado Brasileiro no período de 1990 e levadas adiante em governos posteriores; da formação de redes sociais de hegemonia (SHIROMA, 2011); e daquilo que, mediante esses elementos, caracterizamos como precarização do trabalho (ANTUNES, 2001, 2015; MÉSZÁROS, 2006) do professor da EPTNM.

A partir dessas premissas a pesquisa valeu-se da análise bibliográfica de caráter documental, de dados qualitativos e quantitativos, com mapeamento das ofertas de EPTNM da Rede Estadual Pública de Ensino do Paraná e do IFPR; análise das legislações pertinentes a carreira e provimento e a contratos de trabalho dos professores de ambas as redes; inventário dos editais de processos seletivos simplificados e de concursos; informações sobre a organização da classe docente presente em *sites* dos órgãos, associações e sindicatos que a representam, bem como os entraves e debates acerca das jornadas de trabalho vigentes.

Para extrair a forma ampla, os interesses e conceitos da precarização do trabalho docente dos professores da EPTNM, foi realizada uma análise do conteúdo do material coletado. Primeiramente organizamos os documentos coletados (ofícios; portarias; instruções; leis; editais; notícias; resoluções) com base nas seguintes

unidades de registro em seus contextos: contratação; provimento; suprimimento; seleção; carreira; salário; trabalho docente e jornada. Por fim procedemos à fase de categorização, agrupando os termos pela semântica, para então descrever a generalização analítica da precarização do trabalho docente.

Assim, a relevância do estudo apoia-se no entendimento de que as normativas legais podem em parte representar uma possibilidade de ruptura, manutenção e/ou reformulações das estruturas de poder, se provenientes da participação social dos sujeitos nos processos decisórios sobre o que é trabalho e o papel da educação nesse conjunto.

As análises se deram a partir de 2011, contudo nem sempre as fontes de informações dispunham de dados disponíveis e/ou consolidados referentes a todos os anos transcorridos, portanto alguns quadros quantitativos não contemplam todos os anos compreendidos entre 2011 e 2021.

Para atender aos objetivos e responder ao problema, a tese segue estruturada em três capítulos. No capítulo 1, traçamos considerações iniciais e conceituamos o trabalho; considerando que o tópico em debate é complexo, dinâmico e sem consenso no campo científico e acadêmico. Para tanto a escolha será a de apresentá-lo a partir de pesquisadores e autores, como Marx (1982, 2017); Mészáros (2011); Braverman (1980); Netto (2015); Kuenzer (2001) e outros que percorram a mesma lógica de análise. Mais à frente tratamos do tema educação e a relação trabalho-educação; conceito de Estado; a precarização do trabalho e a precarização do trabalho docente, destacando como as intencionalidades sociais se concretizaram via políticas públicas a EPTNM. Discutimos ao final do capítulo algumas práticas que têm permeado a composição dos quadros docentes para a Educação Profissional e Tecnológica de nível médio.

No capítulo 2, reservamos espaço para caracterizar a Política de Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio no Paraná acerca das relações de trabalho e contratualidade dos docentes dessa modalidade. Entretanto, não nos dispusemos a realizar um histórico desta modalidade de ensino no estado do Paraná, considerando a necessidade de manter o foco no objeto deste estudo.

Neste mesmo capítulo tratamos do professorado das redes por meio do estudo e descrição do desenho: (i) da(e) distribuição das instituições (estaduais e federais); (ii) dos dados relativos a: matrículas, cursos, eixos tecnológicos; (iii) dos projetos político-pedagógicos e planos de desenvolvimento institucionais, quando for

o caso; (iv) das formas de provimento aos cargos públicos a partir dos documentos legais, editais; resoluções; das portarias, ofícios, instruções, deliberações, leis e afins; e por fim, (v) discutimos em linhas gerais as relações/contratos de trabalho do docente da EPTNM na Rede Pública Estadual (SEED) e no Instituto Federal do Paraná (IFPR).

No terceiro capítulo tratamos sobre o conteúdo e o sentido da precarização da força de trabalho docente na EPTNM, a partir das seguintes categorias: Estado mediador; seleção e contratação; jornada e organização do trabalho docente; salário e qualificação e precarização do trabalho docente na EPTNM: aspectos generalizantes.

Na conclusão sintetizamos o caminho percorrido com os destaques de cada capítulo que se mostraram como pontes de mediação na dinâmica das políticas de formação profissional e tecnológica de nível médio, ressaltando no tempo e espaço as condições sociais, políticas e econômicas em que seus sujeitos são inseridos, ou seja, a desigualdade decorrente da relação de trabalho e de classe na educação escolarizada sob às quais os professores estão submetidos, no contexto de precarização do trabalho.

1 TRABALHO, ESTADO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

O trabalho em essência e potência é compreendido como fonte geradora da existência humana e do processo evolutivo orgânico e social. Para tanto, este capítulo se propõe traçar algumas considerações e reflexões acerca do processo de trabalho, no sentido de compreender as nuances que esse assume, face à dinâmica do sistema societário vigente, no contexto do Estado e das políticas públicas voltadas aos trabalhadores da educação.

Para tanto, na primeira sessão procuramos conceituar trabalho numa dimensão ontológica do ser e sua condição no capitalismo, em que pese propriedades mais gerais e comuns a todos; abordando temas como trabalho (concreto); trabalho abstrato; valor de uso e de troca; divisão do trabalho; e um preâmbulo sobre a transposição do que se pôde apreender da relação entre trabalho e emprego.

Compreender o conceito de trabalho é premissa para explicitação das conclusões que resultam do estudo das relações contratuais entre empregados e empregadores na sociedade que temos.

Na compreensão de como trabalho e educação se imbricam, ou se compõem como unidade semântica e conceitual no processo de sociabilidade humana, a segunda seção conceituou trabalho e educação a partir de três eixos de discussão: a compreensão de educação como processo formal e informal de disseminação e co-criação de conhecimentos; a distinção entre o trabalho como princípio educativo e o princípio educativo do trabalho; e a categoria trabalho-educação como unidade temática no contexto da sociedade sob o capitalismo.

A terceira seção abordou o tema da ação política do Estado na educação, numa direção de conceituar o sentido do que é a política como processo de tomada de decisões e transformações das estruturas de poder que precedem e se estranham em relação à sociedade.

O texto da quarta seção foi elaborado, de forma que possibilite ao leitor, uma compreensão progressiva do que entendemos por Estado, nos séculos XX e XXI; como esse está organizado e como as classes sociais se imbricam e acirram suas disputas por meio de seus aparelhos e por meio dos dispositivos jurídicos da legislação que temos, nos quais estão postas as correlações de forças em disputa no processo social.

A quinta seção, buscou aproximar as discussões sobre o papel do Estado na

formulação das políticas públicas educacionais e como essas se colocam como elementos de acentuação da precarização do trabalho, no contexto brasileiro, no século XXI.

Por fim tratamos, da precarização do trabalho docente num contexto amplo e, especificamente, de docentes da EPTNM, por meio de pesquisas que evidenciam e se aproximam do tema desta tese.

As categorias que destacamos não são estanques ou isoladas, pelo fato de serem a decomposição do tema central que se constituem nas condições e relações sociais humanas no seu percurso histórico, portanto, interpelam-se e se imbricam em diversos momentos quando falamos da produção da existência por meio do trabalho.

1.1 TRABALHO

O trabalho constituído como uma necessidade, como uma atividade intrínseca da vida e da sobrevivência humana e que a despeito da natureza, dá-se por meio de escolhas conscientes e planejadas. Pelo processo de trabalho, o ser humano modifica o mundo e modifica a si mesmo. (MARX, 2017).

Ao produzir a sua existência, materializando suas necessidades, por meio do trabalho, o homem efetiva “[...] o salto ontológico que retira a existência humana das determinações meramente biológicas.” (LESSA, 2012, p. 25). Portanto, o trabalho não é considerado um fator accidental, mas essencial, o qual origina no plano objetivo os bens da vida e no subjetivo os bens do pensamento. (PINTO, 1979).

O trabalho se apresenta como uma atividade que altera o estado natural dos materiais, no sentido de melhorar a sua utilidade, tendo como mecanismo regulador o poder do pensamento conceitual. Enquanto os animais agem por instinto, o ser humano planeja, visto que possui a capacidade de manipular e criar sua representação por meio dos símbolos e da linguagem.

O símbolo, na forma da palavra, proporciona o elemento de continuidade instrumental da produção e transmissão de uma cultura material. Assim, o trabalho como atividade proposital, orientado pela inteligência é produto especial da espécie humana. (BRAVERMAN, 1980).

Nesse processo de intervenção na natureza, no sentido de produzir a sua existência e dos demais de forma material e concreta, o homem se objetiva e se constitui enquanto ser social. (MARX, ENGELS, 2001). Esse ser social só se expressa

singular e genericamente na medida em que é um ser criativo e objetivo, permeado pela linguagem, arte, política, direito, educação, filosofia e ciência na sua totalidade, no conjunto dos elementos sociais e humanos articulados e em constante processo de transformações. (MARX, 1982).

A condição da existência humana é a condição da objetivação⁶ dos sujeitos singulares, dada através de formas privilegiadas e duradouras, como o trabalho, a ciência e tantas outras. O trabalho, nessa direção, é a objetivação privilegiada, sendo uma condição eterna ao ser humano, como ser genérico, singular e objetivo. (NETTO, 2015).

Compreender a historicidade humana estaria em compreender o trabalho. A história como processo só nos é real, material e objetiva, quando o ser humano ao estabelecer um intercâmbio orgânico com a natureza produz bens materiais e bens culturais que servirão de ponto de partida às gerações vindouras no processo de continuidade de sua existência como espécie.

Portanto, só o ser humano é capaz de produzir a história, face à transmissão e mediação contínua entre os sujeitos dos saberes e técnicas como fontes potencializadoras e geradoras do aperfeiçoamento da existência humana, a fim de garantir a vida no sentido de hominização e humanização.

A hominização é uma categoria conceituada a partir de Pinto (1979), que a descreve como o processo de evolução biológica que resultou da espécie humana a partir das condições sociais, materiais e históricas às quais esses seres foram submetidos; já a humanização é um processo resultante da apropriação do acúmulo da cultura material e intelectual produzida pela humanidade em vias de aperfeiçoamento. (PINTO, 1979).

Os conhecimentos, oriundos do processo do trabalho concreto, compõem uma ciência elaborada, ou seja, o aprimoramento do saber científico ocorre a partir dos elementos materiais e históricos com os quais o homem se confronta e das suas novas condições orgânicas mobilizadas e produzidas nessas correlações.

⁶ A objetivação corresponderia ao que a ciência possivelmente alcança, na qual o mundo fenomênico se configura como produto de uma relação mediada entre a identificação do objeto, por meio de um saber provisório e inconcluso; constituindo o/um (novo) conhecimento por aproximações contínuas e simultâneas, viabilizadas pelo estofo teórico e pela aplicação da técnica que se aprimora a cada nova aproximação. (SANTOS, 2012). Ao conjunto de objetivações fica reservado o conceito de práxis, na qual o homem se constituiria como um ser prático e social. O conjunto de objetivações é o acervo da humanidade, podendo ser apropriado e subjetivado pelos indivíduos, configurando uma forma de domínio da humanidade sobre o ser social. (NETTO, 2015).

Uma produção passível de ser observada enquanto acontece, é denominada de trabalho concreto. O resultado desse trabalho se converte em um produto com valor de uso real/concreto. “O trabalho, cuja utilidade se representa no valor de uso de seu produto, ou no fato de que seu produto é um valor de uso, chamaremos aqui, resumidamente, de trabalho útil.” (MARX, 2017, p.119).

Marx (2017) enfatiza que o trabalho concreto é uma necessidade da vida humana em todas as sociedades. Em toda sociedade precisamos produzir valores-de-uso, porém a produção de valor econômico abstrato não é uma necessidade para a vida humana. Só é necessário em uma economia que repousa sobre a produção de mercadorias.

Então, por mercadoria, compreende-se toda forma social daquilo que é produzido com a intenção de troca, de venda, de mercantilização. Nesse ínterim, o sistema do capitalismo⁷, transforma tudo em mercadoria com um duplo caráter: o valor de troca e o valor de uso. Consequentemente, o trabalho, ao produzir mercadoria, também assume um duplo caráter. Um caráter responsável pelo valor de uso e o outro pelo valor de troca. (HEINRICH, 2021).

Nesse sentido, trabalho concreto e trabalho abstrato são distintos⁸, pois, enquanto o primeiro está para a atividade de transformação da natureza, no qual o homem constrói concomitantemente a sua existência, a sua consciência e a totalidade social da qual faz parte; no segundo está submetido a uma atividade social assalariada, alienada às condições dadas pelo mercado capitalista. (LESSA, 2012).

Diante disso, o trabalho concreto e o trabalho abstrato representam dois lados muito diferentes do processo de trabalho e da mercadoria, pois em todas as sociedades, sem a produção de mercadorias não se tem o valor abstrato. O trabalho abstrato atribui um valor de troca sobre a mercadoria, que foi pactuado pela sociedade.

Assim, a mercadoria se colocou como uma forma social histórica especial do

⁷ Capitalismo: “Denominação do modo de produção em que o capital, sob suas diferentes formas, é o principal meio de produção. [...] é a propriedade privada do capital nas mãos de uma classe, a classe dos capitalistas, com a exclusão do restante da população, que constitui a característica básica do capitalismo como modo de produção.” (BOTTOMORE, 2012, p. 51).

⁸ Apesar da distinção em termos epistemológicos entre trabalho concreto e trabalho abstrato, essa distinção não se aplica na percepção sobre o conceito geral de trabalho, serve somente para destacar que existiriam dois lados diferentes do processo de trabalho, o qual produz a mercadoria e que ao produzir mercadorias também produz um valor econômico abstrato que se expressaria como valor de troca. A razão para isso, seria que o trabalho abstrato lançaria mão do tempo de trabalho. E que por sua vez, o tempo de trabalho, seria aceito pela sociedade como parte do tempo de trabalho social total. Esta aceitação provém da troca do produto como mercadoria.

produto do trabalho, sendo só nessa forma social histórica que existe o valor. Apenas assim, o trabalho poderia produzir valor, apenas assim, poderíamos falar de trabalho abstrato, compreendido como o valor convencionado socialmente, hegemônico e ideologicamente aceito sobre o produto resultante do trabalho humano.

Nesse sentido, nem todo trabalho produz valor, apenas o trabalho que produz uma mercadoria poderia produzir valor econômico abstrato. Essa produção não é feita apenas pelo fato de se produzir algo, pois quando não há demanda não se produz nada, portanto, também não se produz valor, mesmo que se tenha despendido grande esforço e/ou trabalho na produção de algum produto. (HEINRICH, 2021).

Em síntese, podemos dizer que a análise do processo geral do trabalho na sociedade do capital, faz-se a partir da análise da mercadoria. Como toda mercadoria é a junção entre as duas formas de valores, a saber: valor de uso e valor de troca, o processo de trabalho também precisa ser compreendido de forma cindida como processo de trabalho *stricto sensu* e processo de valorização. Portanto, a parte do trabalho que se materializa em valor de uso na mercadoria é entendida como trabalho útil (porque está ligado ao valor de uso) que é sinônimo de trabalho concreto e a parte do trabalho que se materializa na componente do valor de troca da mercadoria é entendida como trabalho abstrato, já que a única função dessa parte da mercadoria é mercantil.

1.1.1 A divisão do trabalho

O princípio mais antigo do modo de produção capitalista foi a divisão manufatureira do trabalho. De uma forma, ou de outra, a divisão do trabalho permaneceu como o princípio fundamental na organização industrial até as formas de organização do processo de trabalho no século XXI. (BRAVERMAN, 1980).

Essa condição permitiu que a unidade entre força motivadora do trabalho e o trabalho em si mesmo fosse rompida, violada, ou, dicotomizada, no sentido de que a unidade de concepção e de sua execução foi dissolvida. A concepção continuaria a governar a execução, mas a ideia concebida por um sujeito pode ser executada por outro. A força diretora do trabalho continua sendo a consciência humana, mas a unidade entre as duas se rompe no indivíduo e restaura-se no grupo, na oficina, na comunidade, ou, na sociedade como um todo.

As formas e relações de trabalho do século XVIII e XXI podem ser explicadas

no processo histórico de valorização das mercadorias e de sua degradação, derivadas da divisão social do trabalho, pautada no direito à propriedade privada dos bens socialmente produtivos, ou seja, uma realidade na qual alguns homens passaram a impor aos outros as condições em que deveriam trabalhar, assim o trabalho passou a se ressentir de inevitável degradação. (MARX, 2017).

A produção capitalista exige intercâmbio de relações, mercadorias e dinheiro, mas sua diferença específica está na compra e venda de força de trabalho. Para esse fim, três condições básicas foram generalizadas através de toda a sociedade. Em primeiro lugar, os trabalhadores foram separados dos meios com os quais a produção é realizada e só podem ter acesso a eles vendendo seu tempo e sua força de trabalho a outros. Em segundo, os trabalhadores tornaram-se livres de constrições legais, tais como servidão ou escravidão, que os impediam de dispor de sua força de trabalho. Em terceiro, o propósito do emprego do trabalhador converteu-se em expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que atua como um capitalista. (MARX, 2017).

Nesse contexto, o processo de trabalho começa, portanto, com um contrato, ou acordo que estabelece as condições da venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador. Consequentemente, isso advém da compreensão e do desenvolvimento de uma sociedade e de uma cultura acerca do processo de trabalho, concebida por uma sociedade assentada e legislada sob o direito à propriedade privada dos bens sociais.

A divisão do trabalho na indústria capitalista, não é de modo algum idêntica ao fenômeno da distribuição de tarefas, ofícios e especialidades em sociedades que antecederam o processo de industrialização. Como constatado historicamente, nenhuma sociedade, antes do capitalismo subdividiu o trabalho sistematicamente em operações limitadas. Essa forma torna-se generalizada apenas com o capitalismo. (BRAVERMAN, 1980).

Pires (2020) contribuiu na descrição e exemplificação das formas de divisão do trabalho, que Marx propôs ser em quatro grupos: i) divisão social do trabalho ou divisão do trabalho social; ii) divisão sexual do trabalho; iii) divisão internacional do trabalho; iv) divisão capitalista do trabalho, ou divisão parcelar ou pormenorizada do trabalho, ou divisão manufatureira do trabalho, ou divisão técnica do trabalho.

Na divisão social do trabalho (i) considera-se que o aumento populacional e o convívio social entre os homens estabelecem de forma orgânica a divisão das tarefas

e ofícios próprios, visando à garantia da produção e à manutenção da vida. Relações essas permanentes e existentes nos mais variados tempos históricos, podendo apresentar variações de acordo com os instrumentos, as técnicas e condições naturais de cada época.

No caso da divisão sexual (ii), sob a forma de divisão de gênero, diferentes tipos de trabalho seriam atribuídos, uns a homens, outros a mulheres, com medidas distintas do valor da força de trabalho de cada sujeito. Essa forma de divisão do trabalho produziu no contexto da sociedade, a ascensão dos movimentos feministas acerca do princípio da igualdade entre os sujeitos.

A divisão internacional do trabalho (DIT) – (iii) - determinaria em que nível macroeconômico estaria a posição dos diferentes países no mercado e no processo produtivo global, ou seja, a distinção entre países capitalistas desenvolvidos, emergentes e pobres, estes últimos com pouco potencial competitivo na economia global.

Por fim, a divisão capitalista do trabalho, ou divisão parcelar ou pormenorizada do trabalho, ou divisão manufatureira do trabalho, ou divisão técnica do trabalho (iv), objeto dessa análise, nas formas que ele assume sob as relações capitalistas de produção, originárias da ascensão burguesa industrial nos séculos XVI e XVII a qual “[...] aumentava seus capitais e colocava num plano secundário todas as classes legadas pela idade média.” (MARX, ENGELS, 2001, p. 47), motivadas pela chegada e colonização americana, impulsionando o comércio, a navegação e as comunicações terrestres.

A burguesia⁹ ao ultrapassar o sistema do poder feudal, transformou-se e se apropriou da estrutura estatal para consecução de suas ambições. Uma vez instaurada e revestida de poder econômico, realizou transformações geográficas, acentuando o processo de urbanização, concentrando forças produtivas “[...] transformando populações espalhadas e sistemas descentralizados de direitos à propriedade, em concentrações maciças de poder político e econômico.” (HARVEY, 2014, n.p.), sob o desiderato da superação do campesinato e de sua “estupidez” da vida rural, reduzindo-o, portanto, a uma classe subordinada.

A abstração dinheiro, como lastro resultante de transações e negociações de mercadorias, permitiu aos bancos e instituições financeiras a mediação das relações

⁹ Burguesia: “[...] classe dos capitalistas modernos, que são proprietários dos meios de produção social e empregam trabalho assalariado.” (BOTTOMORE, 2012, p. 55).

instáveis e problemáticas entre condições geográficas locais e os valores universais hegemônicos do mercado, afetando “[...] trabalhos concretos e relações de classe formando padrões de desenvolvimento geográfico desigual através de seu comando sobre a formação e os fluxos de capital.” (HARVEY, 2014, n.p.).

Assim, a DIT fez com que países exportadores se obrigassem a buscar alternativas e recursos financeiros, que lhes permitissem “[...] participar do complexo jogo econômico mundializado e sobreviver à disputa por vantagens competitivas” (MORAES, 2003, p. 8), condições *sine qua non* da consolidação e materialização da globalização e do processo de espraiamento dos imperativos capitalistas e neoliberais¹⁰, a partir da década de 1990.

No ápice da ascensão burguesa na era da industrialização demandava-se uma massa de operários na consecução e produção de mercadorias, com a introdução de novos mecanismos de produção e novas condições de comercialização e mercantilização o cenário produtivo e as relações de trabalho metabolicamente se adequaram. Inaugurou-se a produção de mercadorias em escala global, onde o trabalho essencialmente fabril deixou de ser característica predominante. (LEMES, 2016, p.54).

Com isso, a grande massa de trabalhadores expropriados da terra tornou-se contingente de operários, uma superpopulação relativa flutuante, ou, exército de reserva, os quais na medida em que se implementam inovações técnicas e tecnológicas, poupadoras da força de trabalho humana, são lançados ao “[...] desemprego, em que se mantêm por certo tempo, até quando a própria acumulação do capital requeira maior quantidade de força de trabalho e dê origem a novos empregos.” (GORENDER, 1996, p. 41).

Nas condições dadas pela sociedade de classes, originária das Revoluções

¹⁰ “O neoliberalismo consiste em uma reação teórica e política contra o Estado intervencionista, opondo-se fortemente a qualquer forma de planejamento da economia. Condena toda ação do Estado que limite os mecanismos de mercado, denunciando-as como ameaças à liberdade, não somente econômica, mas também política. [...]. O pensamento neoliberal foi singularizado no denominado receituário do Consenso de Washington, expressão que emergiu a partir do encontro realizado em novembro de 1989, na cidade de Washington, quando se reuniram funcionários do governo americano, especialistas em assuntos latino-americanos, representantes dos organismos internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial, o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e alguns economistas liberais, com o objetivo de realizar uma avaliação das reformas econômicas empreendidas, nas décadas anteriores, nos países da América Latina. Neste encontro foram definidas as linhas de política macroeconômica, que iriam inspirar as reformas, denominadas neoliberais, as quais foram implementadas em grande número de países periféricos, como o Brasil, nas décadas de 1980 e 1990. As linhas básicas formuladas, no referido encontro, consistiam na defesa da desregulamentação dos mercados, na abertura comercial e financeira, no equilíbrio das contas públicas, na privatização das empresas estatais, na flexibilização das formas de vínculo entre capital e trabalho e no estabelecimento de uma taxa cambial realista.” (RIZZOTTO, s.d.).

Francesas e Industrial dos séculos XVIII e XIX, no qual ciência e o trabalho são colocados a um determinado fim e não a sua gênese causal, acabam por alienar a condição de humanização e hominização, estando a partir desse momento histórico, colocados a serviço do capital e do aprimoramento do capitalismo que ali se apresenta. (PINTO, 1979).

Originárias desse período as mais variadas formas de produção se impõem às relações de trabalho estabelecidas na sociedade emergente. Dentre elas o taylorismo, o fordismo e o toyotismo.

O taylorismo (século XIX) foi uma forma de organização da produção no qual o desenvolvimento do trabalho se deu por meio da fiscalização de gerentes e chefias, destituindo do profissional o trabalho qualificado, o qual necessita de um controle para cumprimento de determinadas tarefas em determinados tempos e movimentos dos trabalhadores em serviço. (PEREIRA, LIZ, 2015).

O fordismo (século XX), que a partir dos princípios do taylorismo maximizou e intensificou o controle da vida, dos tempos e movimentos dos trabalhadores por meio do maquinário, da produção em grande escala, representou um avanço da racionalização da forma de produção capitalista no processo de trabalho. (PEREIRA, LIZ, 2015).

E o modelo toyotista (século XX, a partir de 1960) flexibilizou a organização do processo de trabalho, por meio da produção sob demandas específicas enfatizando o trabalho em equipe do conglomerado dos trabalhadores, a serviço do ideal da corporação, empresa, indústria ou grupo associado. (PEREIRA, LIZ, 2015).

1.1.2 Do trabalho ao emprego

De fonte criadora ao estranhamento entre homem e produto do seu trabalho, somente no capitalismo os seres sociais são convertidos em trabalhadores, cuja utilidade social é valorizar o valor, tendo como necessidade singular a venda da força de trabalho. (FONTES, 2017).

Trazemos em tela o significado da palavra emprego, como sendo a derivação do verbo empregar, que no Dicionário Aurélio está descrito como “1. Dar emprego, uso ou aplicação a. 2. Dar emprego, ou colocação a; admitir, colocar. 3. Fazer uso de; aplicar. 4. Empregar. 5. Ser admitido em emprego; colocar-se.” (FERREIRA, 2010, p. 280).

O emprego se apresenta como a compreensão das relações de trabalho estabelecidas por meio de um contrato, entre sujeitos, em condições sociais e econômicas desiguais, e que versa sobre direitos e obrigações de cada trabalhador para com seus empregadores.

Os seres sociais na condição de trabalhadores são empregados, ou aplicados como os demais mecanismos na produção, portanto transitam das relações sociais entre trabalho como atividade criativa, para a relação trabalho e capital como relação jurídica de “emprego”. Nesta situação, os empregados estão disponíveis aos empregadores em jornadas das mais variadas, para realização de tarefas que lhes foram designadas com metas produtivas, ditadas pelo “contrato de trabalho” e asseguradas por salário de subsistência. A singularidade do ser não lhe serve nessa base social da *ode* ao valor de troca e do trabalho abstrato.

Nesse sentido, o desemprego passa a ser a maior ameaça à população privada das condições de existência, sendo uma expressão do despotismo do capital na disciplina das massas populacionais no sentido da permanência da expropriação do valor da força de trabalho, todos em concorrência com os outros empregados e o aparato e maquinário tecnológico. “Evidentemente, o aumento da massa de trabalhadores envolveu tanto uma redução do valor da força de trabalho, quanto do seu poder de barganha, que se exerce quase que unicamente no âmbito nacional.” (FONTES, 2017, p. 49).

Portanto, o metabolismo histórico do capital, imprimiu uma nova morfologia no processo de trabalho, tendo na retração do binômio “taylorismo/fordismo” da produção do capital em escala global (globalização), a redução do proletariado tradicional, ocupado pelas mais variadas formas desregulamentadas do trabalho. (ANTUNES, 2011).

Nelas estão presentes os terceirizados, os subcontratados, os *part-time* (tempo parcial) – estes últimos principalmente mulheres, as quais nesse cenário assumem dupla jornada de trabalho, com 60% e 70% do recebido pelos homens. Somam-se a isso nova expansão do trabalho infantil, o aumento do terceiro setor¹¹

¹¹ Terceiro setor, originário nos Estados Unidos, com dois sentidos. O primeiro diz respeito a “organizações sem fins lucrativos” (*no profit organizations*), que significa um tipo de instituição cujos benefícios financeiros não podem ser distribuídos entre seus diretores e associados. O segundo trata de “organizações voluntárias”, em um sentido complementar ao do primeiro. (FERNANDES, 1997, p. 26) e que no Brasil está difundido na legislação nacional a partir de 24 de julho 1998, em projeto lei enviado ao Congresso Nacional brasileiro que apontava as ONGs (Organizações não-governamentais, eclodidas na década de 80) como os novos sujeitos do processo de “participação cidadã”, por lidarem

sob a forma de empresas comunitárias, a telemática, entre tantas outras formas assemelhadas que se expandiram. (ANTUNES, 2011).

[...] o trabalho por peças, trabalho em domicílio, os estágios (período complementar à formação educativa, em diversos níveis) e as empresas de alocação de mão de obra (terceirização genérica). Forneceram um molde para a subordinação dos trabalhadores ao capital para além do emprego. (FONTES, 2017, p. 52).

Em consequência disso, o resultado do processo de trabalho não faz sentido ao trabalhador empregado, submetido ao sistema produtivo e ao patronato (mundo corporativo), pois apesar da grande movimentação e somas volumétricas de dinheiro que o produto do seu trabalho representa, essas estão distantes dele e da vida concreta; “[...] a sua parcela de atividade está totalmente subordinada a uma estrutura abstrata, diluída numa massa de atividades conexas, em muitos casos dividida em diversos continentes e em proprietários não visíveis.” (FONTES, 2017, p. 50).

O trabalhador não se reconhece enquanto tal, não reconhece o produto do seu trabalho que pertence à empresa, submetida ao sistema, que imprime uma desqualificação do trabalho e do emprego ligada à forma social estabelecida, mas que o atinge na sua objetividade e na sua singularidade.

O processo de trabalho, em seu decurso enquanto processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, mostra dois fenômenos peculiares. O trabalhador trabalha sob o controle do capitalista a quem pertence seu trabalho. O capitalista cuida de que o trabalho se realize em ordem e os meios de produção sejam empregados conforme seus fins, portanto, que não seja desperdiçada matéria-prima e que o instrumento de trabalho seja preservado, isto é, só seja destruído na medida em que seu uso no trabalho o exija. Segundo, porém: o produto é propriedade do capitalista, e não do produtor direto, do trabalhador. O capitalista paga, por exemplo, o valor de um dia da força de trabalho. A sua utilização, como a de qualquer outra mercadoria, [...]. (MARX, 1996, Tomo 1, p. 304).

com a diversidade de problemáticas sociais – principalmente as da educação – propondo atendê-las com criatividade e espontaneidade (VIRIATO, 2012). Nesse período o governo federal brasileiro instituiu a Lei nº 9.790/1999 que dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP). As OSCIPs atuam no princípio da universalização dos serviços, conferida às pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujos objetivos sociais compreenderiam (em) uma das situações que listamos resumidamente do Art. 3º da lei, como sendo: assistência social; cuidado de patrimônio histórico cultural; promoção gratuita da saúde; questões relativas ao meio ambiente e sustentabilidade; combate à pobreza; experimentação, não lucrativa, de novos modelos sócio-produtivos e de sistemas alternativos de produção, comércio, emprego e crédito; assessoria jurídica gratuita de interesse suplementar; estudos e pesquisas para o desenvolvimento, a disponibilização e a implementação de tecnologias voltadas à mobilidade de pessoas, por qualquer meio de transporte; estudos e pesquisas, desenvolvimento de tecnologias alternativas, produção e divulgação de informações e conhecimentos técnicos e científicos. Subsidiadas com recursos públicos mediante Termo de Parceria nos termos da lei. (BRASIL, 1999b).

A outra ameaça difusa, a do desemprego ou do fim do trabalho ficou a cargo dos progressos da tecnologia, a qual liberaria os seres sociais do trabalho, mas que se revelou sob a forma de limitações, pois a necessidade de trabalhar subsiste para os sujeitos na sociedade capitalista, os quais necessitam vender sua força de trabalho para continuarem vivos no mercado. Essa realidade desmente as promessas tecnológicas e as possíveis reduções das jornadas laborativas sem redução do salário. (FONTES, 2017).

Krein, Abílio, Freitas, Borsari e Cruz (2017), em projeto de pesquisa do grupo Centro de Estudos Sindicais de Economia do Trabalho, da Unicamp, acerca do perfil das relações de trabalho e emprego no Brasil entre 2002 e 2017, caracterizou e quantificou cinco modalidades de contratação então existentes:

- i) contrato por prazo indeterminado - em 2006, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) registrava que 96% dos assalariados registrados eram contratados por prazo determinado ou estatutários;
- ii) contratos atípicos, que apesar de pouco expressivos quantitativamente, se intensificaram no setor público a partir de 1990 abrangendo 1 milhão de servidores demissíveis entre 2002 e 2016 (temporários, cargo de confiança, contrato parcial);
- iii) a terceirização que tem “fortemente avançado”, correspondendo a $\frac{1}{4}$ da força de trabalho segundo dados do DIEESE (2016), esses por sua vez ganham em torno de 25% a menos da média geral dos assalariados e trabalham 3 horas a mais por semana;
- iv) a pejetização – contratação de pessoa jurídica – que se tem intensificado por meio do crescimento do Microempreendedor Individual (MEI), sendo 7,6 milhões de cadastrados em outubro de 2017. Em 2013, 49,7% dos MEI eram assalariados anteriormente (IPEA, 2014). Essa modalidade que conta ainda com 4,3 milhões de empresas sem empregados conforme a RAIS de 2016;
- v) a uberização, ou contrato intermitente (*just-in-time*); um trabalhador que assume os riscos e custos do trabalho, ganhando conforme a produção sem qualquer direito ou vínculo empregatício, ainda sem números consolidados, mas tornando-se a segunda ou terceira forma de trabalhado assumida por diversos profissionais liberais.

Portanto, se não há contrato formal, não há que se prestar conta das relações estabelecidas, quiçá dos lucros decorrentes da expropriação e exploração da força de trabalho em relações que poderiam ser consideradas como obscurantistas.

Quanto à jornada de trabalho, os pesquisadores identificaram houve uma redução relativa, as médias semanais entre 2004 e 2015 foram de 40 horas para 38 horas; cerca de 75% dos ocupados trabalhavam mais que 40 horas e desses, 28% trabalhavam além das jornadas legalmente estabelecidas. (KREIN, ABÍLIO, FREITAS, BORSARI, CRUZ, 2017).

A redução da jornada média não veio de alteração legal da jornada, mas como resultado de uma melhora dos indicadores do mercado de trabalho, especialmente do crescimento da formalização. A extensão da jornada é muito distinta entre os segmentos de trabalhadores: nos extratos mais qualificados e melhor remunerados há um aumento da jornada. [...]. A divisão sexual do trabalho continua sem mudanças substantivas, pois os afazeres domésticos continuam sob a responsabilidade das mulheres. A quantidade de horas dos homens para atividades domésticas não se alterou nos últimos anos. [...]. Em síntese, enquanto há um avanço das novas tecnologias que proporcionam ganhos de produtividade, o tempo de trabalho não apresenta redução via negociação ou lei. Apresenta somente maior flexibilização, com efeitos perversos sobre a vida social dos trabalhadores, afetando a sua convivência familiar e a sua sociabilidade. (KREIN, ABÍLIO, FREITAS, BORSARI, CRUZ, 2017, p. 3-4).

O trabalho e o emprego nas formas socialmente estabelecidas, pelo capitalismo, imprimem ao ser social e humano, tantas outras formas de estar e ser no mundo, dentre elas o *workaholic*, na ideia de que o trabalho alienado (vigiado, controlado) estaria tão presente em nosso cotidiano que tudo virou trabalho como valor positivo, onde não há vida sem trabalho. (MARTON, 2020).

O trabalho, nessa acepção da sociedade no capitalismo, tornou-se princípio hegemônico, não só no campo econômico, mas em todas as esferas da vida humana, seja no cotidiano social, como na vida pessoal, fazendo parte da linguagem e do dia a dia. Alguns exemplos disso: trabalho de parto; trabalhar a relação; trabalho de educar dos filhos; trabalho voluntário (não pago na condição capitalista), estando praticamente consolidados e difundidos nesse cenário - nos valores sociais e nos bens do pensamento - “[...] a competitividade, a flexibilidade, a descentralização e o controle de resultados” (ZANARDINI, 2007, p. 251), como princípios norteadores das relações sociais e de trabalho.

Os elementos fundantes do modo de produção capitalista mantêm sua hegemonia (MARX, 2017), sendo eles: i) a mercadoria: no seu valor de uso ou troca

(utilidade; durabilidade; oferta e procura); ii) a mais valia: excedente produzido pelo trabalhador em posse do patrão; iii) o capital variável: a força de trabalho; iv) as classes sociais; v) a ideologia: como conjunto de ideias, concepções e valores de determinados grupos impostos a outros; vi) a alienação: nos mecanismos de submissão, o trabalhador é um meio e não um fim; as relações se reduzem ao mecanismo de mercado e o trabalhador não tem controle do produto do seu trabalho e o tempo de trabalho é superior ao salário recebido.

Parafraseando Mészáros (2007), é notório que o capital não tolera limites, sendo característica premente de seu modo de reprodução sociometabólica, portanto o tempo é algo que não lhe atribui qualquer consideração, mesmo quando as condições devastadoras de seu modo de produção são óbvias, seja na ecologia ou na própria vida humana.

O tempo que interessa ao capital é o tempo de trabalho explorável em contrapartida torna-se um anacronismo histórico, em virtude do potencial desenvolvimento da ciência e da tecnologia a serviço da necessidade humana. No entanto, o capital não considera isso uma alternativa, tornando-se inimigo da história.

Mesmo que de forma exaustiva, mas sem possibilidade de esgotamento da discussão acerca da categoria trabalho, seria possível, a seu respeito, aferir sentidos contraditórios, positivos e negativos, se por um lado se caracterizaria como atividade criadora, sociometabólica, de transformação da natureza, por outro, na forma do emprego está subordinado ao capital, imposto como condição de acesso aos recursos para subsistência humana e como sujeição face ao volume de força de trabalho disponível.

As condições postas pelo capitalismo delimitam a subjetivação dos saberes acumulados para toda sociedade, impossibilitando a grande massa de trabalhadores a prosseguir constantemente no processo de evolução orgânica de sua humanização. O processo de humanização é o fenômeno que “[...] torna-se mais sensível na superação do subdesenvolvimento, que afeta a existência social na maior parte da espécie.” (PINTO, 1979, p. 430).

O processo de humanização implicaria a aquisição da cultura nos seus estados mais elevados em cada época. Para Pinto (1979), isso não se dá por falta de progresso científico, mas por falta de progresso social. A ciência sempre progride, mas, devido às estruturas de classe, nas quais só alguns grupos alcançam recursos suficientes, implica diferentes etapas do processo de humanização. “A injustiça das

estruturas sociais arcaicas e desumanas, que impedem a ciência de valer para todos, impõe à humanidade o estado presente no qual se verificam lado a lado múltiplas realizações do tipo humano”. (PINTO, 1979, p. 431).

1.2 TRABALHO E EDUCAÇÃO

A educação, enquanto ação intencional, “[...] é a forma como a sociedade prepara os indivíduos para viverem nela mesma.” (ORSO, 2012, p. 3841). Em se tratando de processos educativos, principalmente a formação escolarizada, essas mediações e auto mediações – sendo estabelecidas previamente por indivíduos adultos, orientados por valores de seu tempo e por necessidades de sobrevivência – ao materializarem seus valores no processo de ensino, interferem em alguma medida na compreensão e na inserção dos estudantes e de si mesmos no corpo social; conduzindo os indivíduos a tantos outros processos de reprodução, manutenção ou transformação da vida em sociedade.

Portanto, a seleção dos conteúdos e dos saberes sistematizados e ensinados pela escola é administrada no cumprimento de determinados fins, que se colocaram em disputa no corpo social mais amplo e complexo, e se materializam em currículos explícitos e ocultos, regimentos, leis, decretos e outros documentos formais e que se atravessam no tempo.

Assim, entendemos, como Mészáros, que “É a relação objetivamente existente entre a humanidade e os indivíduos que torna possível a instituição e a atualização de valores muito além do horizonte imediato restritivo dos próprios indivíduos particulares.” (MÉSZÁROS, 2015, p. 35).

A educação, portanto, caracteriza-se como uma organização social complexa, dotada de sistemas e processos cumprindo na divisão do trabalho, uma função profissional especializada, dada sua relevância e capacidade progressiva na compreensão da complexidade das atividades humanas, face ao entrosamento entre ciência, vida e os problemas postos pela formação da consciência moral e social dos indivíduos na coletividade. (MACHADO, 2005).

Assim, a educação tem a “[...] função social de mediação fundamental na acumulação, organização, apropriação e transmissão de conhecimentos e de valores éticos, no enriquecimento das experiências sociais e no desenvolvimento do ser social.” (MACHADO, 2005, p. 134).

Historicamente, a educação assume tais funções sociais, em detrimento da necessidade humana em fazer generalizações das observações sobre o ato de trabalho e seus resultados, difundindo os conhecimentos, experiências, fenômenos da matéria acerca dos êxitos conquistados. Ontologicamente, é pelo trabalho, que o ser humano produz os meios de vida e se educa, produzindo conhecimento e sociabilidade. (CIAVATTA, 2019)

Contudo, a educação depende das bases econômicas, das determinações e condições objetivas da produção, estando, portanto, – na sociedade do capital, como qualquer outro aspecto da práxis¹² social – organizada conforme a divisão do trabalho, sendo permeada pelas características da racionalidade, regularidade e controle de resultados. Nesse contexto as contradições internas não têm feito dela espaço conciliador das divergências sociais existentes.

Na. “[...] sociedade atual, podemos dizer que o grau de dependência da educação em relação ao trabalho é maior do que o deste em relação àquela, haja vista a falta de condições adequadas para o exercício satisfatório da prática educativa.” (MACHADO, 2005, p. 135).

A educação compõe o mundo do trabalho, na medida em que participa da produção de conhecimento gerada no processo de transformação da natureza e da sociedade, tendo relevância política, mas insuficientemente conceitualizada no campo disciplinar da pesquisa científica quando analisada pela relação trabalho-educação, face às dimensões históricas da totalidade dos fenômenos sociais e de suas múltiplas mediações e determinações. (CIAVATTA, 2019).

Todavia, o mundo de trabalho difere em termos semânticos e epistemológicos do mercado de trabalho, enquanto um está para o trabalho em geral e para as condições de vida dos trabalhadores, sua cultura, suas histórias; o outro está para a compra e venda da força de trabalho, o trabalho assalariado, o emprego e o desemprego, o trabalho precarizado, desregulamentado. (HOBSBAWN, 1987).

Dado esse contexto é salutar a compreensão sobre as políticas sociais, econômicas, educacionais e culturais “[...] que determinam o curso das relações de trabalho e da educação, como o trabalho simples e o trabalho complexo, o trabalho

¹² Práxis: “[...] refere-se em geral, a ação, a atividade, e, no sentido que lhe atribui Marx, à atividade livre, universal, criativa e auto criativa, por meio da qual o homem cria (faz, produz), e transforma (conforma) seu mundo humano e histórico e a si mesmo; atividade específica ao homem, que o torna basicamente diferente de todos os outros seres”. (BOTTOMORE, 2012, p. 430)

alienado, assalariado ou precarizado, a divisão social do trabalho e das classes sociais, os diversos sistemas educativos etc.” (CIAVATTA, 2019, p. 141).

A divisão do trabalho, a cooperação, a atividade do trabalho, os processos de planejamento, decisão, controle e avaliação são, todos, portadores de educação. Como também são portadores de contradições, pois nas sociedades da supremacia do livre mercado, onde o trabalho assume a forma abstrata de mercadoria e satisfaz sobretudo necessidades de sobrevivência, esta sociabilidade e educabilidade são circunscritas e empobrecidas pelo processo de exploração e alienação. (MACHADO, 2005, p. 133).

Para Ciavatta (2019) fica a cargo da escola – num consenso político e social que - a finalidade de preparar os sujeitos para as exigências da produção capitalista, e, por via reflexa, a mesma escola assume as exigências da ordem social estabelecida nos processos e nas relações de trabalho como: a disciplina; submissão física, técnica e moral; pontualidade; contenção corporal e afetiva. Características, segundo a autora, presentes em cursos de curta duração para o trabalho simples, subsidiados por mecanismos políticos e orçamentários governamentais, relegando em segundo plano o direito da população à educação pública e de qualidade.

O direito à educação, “[...] nunca pode ser mais elevado que o estado econômico da sociedade e o grau de civilização que lhe corresponde.” (MARX, 1971, p. 21). Pois não é a consciência que determina a vida, a vida determina a consciência, na qual o trabalho está em transformação constante. (PINTO, 1979).

Assim, trabalho e educação são reconhecidos como unidade temática, do ponto de vista epistemológico, histórico, educacional e de investigação científica, compreendidos entre as categorias como educação profissional; trabalho precarizado; educação politécnica; educação omnilateral, etc, e graficamente escrito trabalho hífen educação, (trabalho-educação), sob a ideia de indissociabilidade e de mútua implicação. (MACHADO, 2005; CIAVATTA, 2019).

Trabalho-Educação se torna uma categoria, ou seja, um conceito, “[...] cuja epistême (verdade, saber, conhecimento) tem por base objetos e acontecimentos externos ao termo linguístico, [...]” (CIAVATTA, 2019, p. 136) que exigem uma investigação mais requintada, ao ponto que permita generalizações.

Dessa forma o trabalho como princípio educativo transcende a estrita preparação para um disciplinado exercício do trabalho, compreendido como o acesso ao saber científico e técnico do processo de produção e das relações de classes subjacentes ao trabalho e a educação no capitalismo. Portanto, educar é formar um

homem produtor, consumidor de bens materiais e conceituais, sendo esta característica própria da sociabilidade humana. (CIAVATTA, 2019).

A unidade trabalho-educação, do ponto de vista do trabalho como princípio educativo tem sustentação,

[...] quando a educação para o trabalho se torna formação humana, com o desenvolvimento de todo potencial intelectual, físico e afetivo de produção da vida, de compreensão dos processos sociais e de resistência à exploração. Mas Trabalho-Educação contempla também a formação para o trabalho no seu sentido negativo, como meio de alienação e sujeição dos trabalhadores às condições adversas em que o trabalho soe se apresentar. São as condições de trabalho e de educação, expressas na totalidade dialética de sua especificidade e de suas contradições históricas que permitem compreender os processos de humanização e os de alienação. (CIAVATTA, 2019, p. 146).

Na expressão o princípio educativo do trabalho, destaca-se a importância do trabalho que educa, com enfoque ao trabalho na sociedade capitalista, expressão que remete a concepções específicas acerca do trabalho e da relação do ser humano com o trabalho.

Sendo assim, o princípio educativo do trabalho carrega em si uma negatividade decorrente de sua alienação histórica na sociedade sob jugo do capitalismo e das relações de trabalho vigentes. Em contraparte, ao compreender a totalidade social do trabalho humano, no seu sentido ontológico, como fator estruturante da vida, tem seu fator positivo.

Trabalho e educação estão contidos um no outro, não sobrepostos, nem homogeneizados, pois cada um tem funções específicas que não se anulam nem se confundem, mas representam um todo estruturado.

O Trabalho ao ir ao encontro da Educação já traz Educação dentro dele e vice-versa: a Educação ao ir ao encontro do Trabalho também já leva o Trabalho dentro de si. No entanto, cada um tem funções sociais específicas, que não se confundem, nem se anulam. [...]. O objeto Trabalho-Educação significa a produção de algo novo e coerente, que traz elementos dos objetos que se interpenetraram, mas que já não é mais nem um nem o outro. Deve representar um todo estruturado, apresentar qualidades ou valores novos com relação aos dois outros elementos que se combinaram. (MACHADO, 2005, p. 129).

Desta maneira, a potencialidade da capacidade criadora do trabalho se dissemina na existência social e histórica dos sujeitos, o homem como ser ativo modifica o ambiente, o conjunto de relações do qual faz parte e na medida que

transforma, transforma a si mesmo. (GRAMSCI, 1981)

Machado (2005) chama atenção ao fato de a educação ser primariamente, um processo material da relação sujeito-objeto, tendo funções socioeconômicas como parte do mundo da produção e entendida como fenômeno social, entre apropriação e objetivação - determinada pelas relações e forças de produção dos bens materiais - no processo de reprodução da sociedade em geral como práxis social. (MACHADO, 2005).

Contudo a educação, no âmbito escolarizado é mantida sob controle, pois contribuiu para

[...] separar, no tempo e no espaço, a transmissão dos conhecimentos utilizáveis dentro da produção e do processo de reconhecimento social do saber do trabalho. Revelar que há um controle do capital sobre a distribuição hierárquica dos conhecimentos técnicos com liberação, caso a caso, somente daqueles que são exigidos para operar partes do processo de produção. E ainda, que além da apropriação dos saberes do trabalho, procura-se controlar a iniciativa dos trabalhadores de colocar em prática o que de conhecimentos adquirem com sua experiência prática. (MACHADO, 2005, p. 134).

Mesmo que a escola esteja no conjunto dos aparelhos privados de hegemonia¹³, tanto mais os intelectuais orgânicos e os trabalhadores serão eficazes na sua práxis revolucionária, “[...] quanto mais souberem ler e compreender o presente a partir do passado, como um momento crucial do futuro.” (KUENZER, 2001, p. 181).

Portanto, para a elaboração de conhecimento é de fundamental relevância considerar os homens em suas atividades reais, sob condições determinadas, integrados, compreendidos no seu processo de trabalho e das relações que este gera.

O saber é a síntese das relações sociais entre os homens nas práticas produtivas, em cada tempo histórico, esse trabalho que transforma “[...] é a categoria que se constitui no fundamento do processo de elaboração do conhecimento.” (KUENZER, 2001, p. 183).

Se o trabalho social é o processo de produção de conhecimento, da existência e da consciência, é fato que o trabalhador operário produz conhecimento, permitindo a esse nas relações concretas de produção a percepção de sua condição de

¹³ A hegemonia consiste em uma ação de classe (no caso em estudo por Gramsci da classe burguesa italiana). Hegemonia, portanto, é o exercício de poder exercido por um conjunto de indivíduos de uma determinada classe sobre as outras. A noção de hegemonia está em como o poder é exercido através da cultura disseminada na elaboração de um consenso ativo de determinados valores sociais, crenças e variadas formas de construções simbólicas. Hegemonia é um processo histórico, longo e complexo no campo do exercício de poder através da cultura. (GRAMSCI, 1999; GRUPPI, 1978).

exploração e a descoberta das formas de combater a própria exploração.

Desta maneira concebemos o trabalho como uma atividade teórica, prática reflexiva e ativa, sendo que na construção e reconstrução dos bens sociais materiais e do pensamento, o homem modifica a natureza e a sociedade na ação coletiva, produzindo significados reais na articulação entre teoria e prática, nesse momento a indissociabilidade entre trabalho-educação se coloca como “[...] dialeticamente relacionados do processo de construção do conhecimento e de transformação da realidade.” (KUENZER, 2001, p. 184).

É inegável que as condições de acesso à elaboração sofisticada do saber empírico-conceitual, interferem na apreensão da realidade objetiva. A classe trabalhadora ao longo dos séculos XVIII a XXI, teve parco acesso aos instrumentos que lhe permitissem a elaboração do seu saber, sendo esse um dos elementos com que a classe dominante procura manter sua dominação.

O proletariado, que tem na experiência, no trabalho, pelo seu próprio caráter articulador de teoria e prática, o impulso à busca da totalidade, vê-se limitado pela expropriação do instrumental teórico metodológico a que tem sido submetido historicamente. (KUENZER, 2001, p. 188).

No controle do acesso ao saber qualificado e mistificando sua aquisição, o capitalista mantém uma coletividade tecnicamente qualificada na medida de suas necessidades, politicamente submissa, disciplinada e controlável, na medida que conhecimento é entendido como forma de poder do trabalhador sobre seu trabalho.

Por outro lado, a desqualificação se reveste de conteúdo político, na medida em que, pelo esvaziamento do conteúdo do trabalho e pela automatização, ela isola os operários e dificulta sua organização. “[...] a escola como local de democratização não tem sido historicamente a função da escola burguesa.” (KUENZER, 2001, p. 189).

A escola pode transformar-se em um espaço vital para o trabalhador e seus filhos, como possibilidade e alternativa concreta e de possível acesso ao conhecimento e que no seu interior e nas relações entre os sujeitos objetivos e singulares (intelectuais progressistas orgânicos e trabalhadores) podem unir esforços e disporem desse espaço institucional, como um espaço de democratização do saber.

Eleger o mundo do trabalho como ponto de partida para a proposta pedagógica na escola comprometida com os interesses dos trabalhadores não significa uma formação profissional estreita e limitada determinada pelo mero saber fazer despido de compreensão, de análise, de crítica.

(KUENZER, 2001, p. 191).

A escola deveria ser repensada na sua relação com o trabalho, a partir de uma leitura e de uma análise das circunstâncias concretas, para que se definam políticas adequadas tomando como ponto de partida o trabalhador concreto, suas práticas, seu saber, necessidades e a experiência de vida, para então, em conjunto com seus intelectuais organizar o projeto político-pedagógico de sua formação.

Contudo, não menos relevante, os intelectuais como força de trabalho, estando submetidos a condições análogas à servidão, veem-se limitados na produção da contra-hegemonia. Portanto, o embate para que isso aconteça precisará de maior envergadura no conjunto da sociedade, para que, então, os professores em seu trabalho pedagógico de mediação entre teoria e prática, promovam o conhecimento científico de uma teoria orientada para as intervenções na realidade na perspectiva de transformação. (KUENZER, LIMA, 2013).

A reflexão que realizamos nesse cenário é a de que a educação formal ou informal (apesar de sua ampla significação) possa assumir a função de propagar os saberes historicamente acumulados na sociedade em que se insere, e possa se constituir parte da história, no contexto onde os homens estabelecem entre si as relações de produção da sua própria existência; a educação não é entendida como um processo neutro, mas vinculada intrinsecamente às condições sociais, econômicas e políticas existentes, dado o respectivo sistema societário vigente. (LIMA FILHO, MOURA, SILVA, 2015).

1.3 A AÇÃO POLÍTICA DO ESTADO NA EDUCAÇÃO

A política deveria ser considerada como atividade e ciência autônoma, nas quais há distinção entre os momentos da vontade e da afirmação; e os momentos da prática. Ou seja, preposto por “um espírito prático, autônomo e independente, embora ligado circularmente a toda a realidade dialética dos contrários” da superestrutura¹⁴

¹⁴ Nota sobre superestrutura: A vida em sociedade exige que as pessoas produzam bens úteis para si e para o conjunto da coletividade, como: alimentos; transporte; vestuário; moradia; energia etc. Para tanto é necessário que se organizem na busca de sua sobrevivência e a essa organização chamamos de “modo de produção”, constituído por níveis diferenciados e interligados: economia (relações de produção); política (leis; estado, etc.) e ideologias (ideias, costumes, religião etc.). O nível econômico é a base sobre a qual se enreda o tecido social, chamado de INFRAESTRUTURA, constituída por: forças produtivas trabalho (fonte principal) e meios de produção (terra; indústria; instrumentos, matéria-prima, etc.). Os níveis político e ideológico, chamamos de SUPERESTRUTURA, sendo nesta que

da sociedade, não dicotomizada dos condicionantes estruturais do tecido social. Assim a “[...] política é ação permanente e dá origem a organizações permanentes, na medida em que efetivamente se identifica com a economia” organizando a vida e as relações produtivas entre os homens em cada época. (GRAMSCI, 1976, p. 12;14).

Gramsci afirma que tal condição, no Estado Moderno (e diríamos que no século XXI, nas devidas proporções dada a individuação contemporânea), propõe-se a partir de processos de formação de vontades coletivas, ou seja,

O processo de formação de uma determinada vontade coletiva, para um determinado fim político, é representado não através de disquisições de classificações pedantescas de princípios e critérios de um método de ação, mas como qualidades, traços característicos, deveres, necessidades de uma pessoa concreta, tudo que faz trabalhar a fantasia artística de quem se quer convencer de dar forma mais concreta às paixões políticas. (GRAMSCI, 1976, p. 3).

Todavia, o autor pondera que há diferenças entre vontade coletiva e vontade política, considerando a “[...] vontade como consciência atuante da necessidade histórica, como protagonista de um drama histórico real e efetivo.” (GRAMSCI, 1976, p. 7). Trata-se, portanto, de que a formação de uma “vontade coletiva nacional-popular” só seria possível se todas as grandes massas de trabalhadores irrompessem simultaneamente na vida política.

Portanto, estar à frente das demandas, ou mesmo “criar/modelar” as vontades coletivas, por meio da manipulação das vontades políticas, dentro dos espaços públicos do Estado Brasileiro tem sido a tarefa primeira dos setores dominantes para a produção e manutenção da hegemonia. Nos termos da política representativa, atribui-se à política o papel de “cuidado”, contrariamente ao que Gramsci já apresentava quanto à vontade política ser possível somente sob a ascensão de todos à vida política. Contudo, a política se tornou uma demanda de cuidado ou amparo.

Assim, parafraseando Safatle (2018), a demanda de cuidado é uma demanda antipolítica, pois política não é uma questão de pedir cuidado ou não, colocando-se de antemão que alguém tenha autoridade ou que possa ouvir o que outros têm a dizer e que saberá o que fazer com a demanda. Neste contexto ela se faz antipolítica, porque toda a demanda por política é a demanda por mudanças nas estruturas de

reside o termo e a ação do Estado. Assim, as relações de produção se dão a nível de superestrutura, que é a política e a ideologia, sendo que em sociedades desiguais são garantidas e mantidas pelo poder do Estado. Logo o Estado não é neutro. (VENDRUSCULO, et al, 1994).

poder e demandas de cuidado e amparo são demandas de confirmação da estrutura de poder.

No campo da Educação e do Trabalho, a ingerência da demanda se acentua, sob o preceito daqueles que se dizem representar os que precisam de educação e trabalho, determinando inclusive de que tipo de educação e trabalho precisam. Assim, a concepção acerca da Educação Profissional e Tecnológica tem sido apropriada por frações de classes hegemônicas da burguesia, não sendo por sua vez um pensar público, ou uma vontade coletiva, mesmo estando na esfera pública.

Em Marx e Engels, entendemos essa condição histórica, pelo fato de que:

A burguesia vive em luta contínua; no início contra a aristocracia; depois contra as partes da própria burguesia cujos interesses entram em conflito com os progressos da indústria; e sempre contra a burguesia dos países estrangeiros. Em todas essas lutas, vê-se obrigada a apelar para o proletariado, a solicitar seu auxílio e arrastá-lo assim para o movimento político. A burguesia mesma, portanto, fornece ao proletariado os elementos de sua própria educação, isto é, armas contra si mesma. (MARX, ENGELS, 2001, p.54-55).

Safatle (2018) propõe que nesse sentido não se trata de falar do desamparo ao indivíduo, ou das “vontades coletivas” que se dispõem como uma demanda política a ser amparada, mas talvez a vontade política esteja na proposta de afirmar o desamparo como condição para se livrar de uma certa servidão por um lado, e por outro, como condição de aprender e saber agir diante de acontecimentos contingentes que quebram a estrutura de previsão, mediante e portanto, relações intersubjetivas, as quais não são relações de confirmação de suas demandas, são relações que os vão despossuir de suas expectativas e dos seus interesses

Na esteira da clássica aceção de Thomas Humpfrey Marshal sobre o exercício da cidadania e seus direitos, a sociedade que temos prezou por sobrepor àqueles ligados aos direitos civis. Os direitos estão assim distribuídos: (i) civis - ligados ao exercício da liberdade individual, como o direito de ir e vir, o livre pensamento, a celebração de contratos e a aquisição e manutenção da propriedade, assegurados no direito à justiça; (ii) políticos - ligados à participação no poder político, ou, direito de votar e ser votado; e (iii) sociais – ligados ao acesso de todos os indivíduos ao nível mínimo de bem-estar possibilitado pelo padrão de civilização vigente. (SAVIANI, 2011).

Se os direitos civis se antepõem aos sociais, não nos causa espanto que as

resoluções de vontades políticas parcelares da sociedade, quando expressas pelas normas legais, demonstrem estranhamento em relação à sociedade como um todo. A título de exemplo foi aprovado em 11 de setembro de 2018 o “Plano Nacional de Voluntariado”, pela Resolução MEC/CNE nº 02/2018, que “Institui diretrizes da educação para o voluntariado na Educação Básica e Superior”, esclarecendo-se já no Parecer que se trata de uma resposta:

[a] consulta quanto à “possibilidade de os sistemas de ensino e instituições de ensino superior instituir Diretrizes de fomento a ações de voluntariado, visando uma educação e desenvolvimento integral dos estudantes”, bem como sobre “a possibilidade de previsão de mecanismos de reconhecimento e incentivo a ações de voluntariado no âmbito tanto da educação básica, como do ensino técnico e superior.” (BRASIL, MEC, CNE, 2018c, p.1).

Está editado na Resolução que:

Art. 2º O voluntariado se refere às ações de estudantes que, devido a seu interesse pessoal e espírito cívico, dedicam parte do seu tempo, sem remuneração, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de promoção de bem-estar social, ou outros campos demandados pela própria sociedade. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista-previdenciária ou afim e deve ser exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, conforme estabelecido na Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. [...]. Art. 6º Os sistemas de ensino e as Instituições de Educação Superior fomentarão ações de voluntariado de forma articulada aos currículos escolares, podendo inclusive computar as horas de atividades voluntárias de forma integrada às disciplinas, com o objetivo de estimular o desenvolvimento do currículo social do educando, tendo como princípios orientadores o desenvolvimento integral dos educandos e a articulação com as comunidades locais e o entorno escolar. Art. 7º O voluntariado, de forma ampla, poderá ser considerado para a construção dos Planos de Desenvolvimento Institucionais (PDI); dos Projetos Político-Pedagógicos (PPP); dos Programas Pedagógicos de Curso (PPC) e dos Regimentos Escolares das Instituições de Educação Superior. (BRASIL, MEC, CNE, 2018b, n.p.).

Atividades como as citadas na Resolução, destinadas ou “estendidas” para estudantes em curso formativo, são problemáticas pelo seu despreparo técnico e empírico e que, se realizadas, deveriam, geralmente, ser de caráter experimental e supervisionado – como o já contemplado na lei que trata do estágio supervisionado (Lei nº 11.788/2008) em processos formais de ensino.

Assim, o Estado atua como mediador face às desigualdades sociais entre classes, por meio do poder de governabilidade, adotando políticas para a Educação que estejam voltadas a demandas de cuidado, ao mesmo tempo que servem de base

para manutenção e reprodução da hegemonia.

1.4 ESTADO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Gramsci (1976) nos ajuda a compreender o Estado no sentido da existência de dois momentos diversos nos quais se articula o campo estatal: o *Estado em sentido estrito* e o *Estado em sentido ampliado*. O *Estado em sentido estrito* se identifica com o governo/administração e seu aparelho coercitivo. O *Estado em sentido ampliado* é composto pelo conjunto de meios de direção intelectual e moral, isto é, pelos aparelhos privados de hegemonia da sociedade civil dentro do próprio Estado.

O *Estado em sentido ampliado* compreende o sistema escolar, as igrejas, os partidos políticos, os sindicatos, as organizações profissionais, os meios de comunicação etc., que atuam no seio da sociedade civil mediante uma luta pelo controle hegemônico. Essas organizações são responsáveis pela elaboração e/ou difusão das ideologias, na medida em que visam à obtenção da direção político-ideológica e de consenso, através da cultura e da política para construção de um projeto social hegemônico. Assim, “sociedade civil” somada a “sociedade política” compõem a “superestrutura” que formam o Estado, numa só totalidade.

Nessa direção, o Estado é resultado da condensação das relações sociais e que justamente por isso devem ser vistas como atravessadas pelo conjunto dos conflitos existentes entre diferentes sujeitos históricos, com diferentes interesses e organizados a partir da Sociedade Civil, visando a consolidarem sua hegemonia junto à “Sociedade Política, ou Estado”. Esses, por sua vez, procuram fazê-lo não só pela reivindicação da ação coercitiva do Estado, mas na tentativa de produção do consenso, aos que se apresentam como forças divergentes e antagônicas. (MENDONÇA, 2007).

O Estado em Gramsci, não deve e nem pode ser pensado como organismo próprio de um grupo ou fração de classe. Ele também incorpora as demandas e interesses dos grupos subalternos, mesmo extirpando deles sua lógica própria.

Portanto, o Estado e suas agências, por meio de prescrições, regulamentos e leis, impõem como condições “necessárias e naturais” as exigências do capital, atuando por vezes na retração ou concessão dos direitos e reivindicações concretas dos trabalhadores, face às condições precárias de trabalho, ou, do desemprego. (FONTES, 2017).

A formulação e a implementação de políticas sociais e educacionais advindas do Estado tomam a forma e a expressão das relações e das forças sociais em disputa. As políticas sociais e educacionais não são benevolência social, mas a articulação e o jogo contraditório que exprime a luta de classe e as mediações econômico-sociais existentes numa determinada sociedade e contexto social (DEITOS, 2010, p. 209-210).

Em relatório de 2017 a *Oxford Committee for Famine Relief* (OXFAM Brasil, 2017) divulgou que oito homens no mundo, têm a mesma riqueza que a metade da população mais pobre do Planeta. Nesse sentido, Fontes (2017) chama a atenção para o fato de que a concentração de capitais atingiu níveis elevados nas últimas décadas, no qual a propriedade capitalista não corresponde somente à posse dos meios de produção, mas também à posse dos recursos sociais da produção. Posto que, a propriedade fundamental estaria na capacidade de agenciar a força de trabalho para colocar em funcionamento os meios de produção (a exemplo o Uber; o empreendedorismo e tantas outras formas assemelhadas de trabalho precarizado e mobilizado por meio da força de trabalho e de seus próprios recursos, produzindo mais valia para o capitalista agenciador).

Para Fontes (2017) esse é um processo de ampliação e maximização da extração de valor, por meio de “[...] mudanças de escala difíceis de serem apreendidas como uma totalidade, contendo aspectos e sentido comuns, tamanhas as diferenças locais, os ritmos e as formas sutis ou brutais que as implementaram.” (FONTES, 2017, p. 53), em uma direção de conformação do acirramento das contradições que o próprio sistema engendrou.

Isso resulta de um capitalismo que também se faz por dentro do Estado, apoiado por sujeitos concretos, os quais implementam “[...] concertadamente práticas de sujeição dos trabalhadores e elaborando políticas explícitas de adequação legal e de formação dessa classe trabalhadora.” (FONTES, 2017, p. 54).

Nessa mesma direção, Fontes (2018) argumenta que os aparelhos privados de hegemonia estão a serviço das frações de classes da burguesia e colocam como pauta de demanda política e econômica o amparo a situação da pobreza, tais como: Banco Mundial; Fundo Monetário Internacional; Banco Interamericano de Desenvolvimento; Organização Mundial do Comércio; Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura - ONU/UNESCO-; Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e governos nacionais de

capitalismo dependente¹⁵.

Em Fernandes (1973), o conceito de capitalismo compreende uma aliança, ainda que subordinada, das classes detentoras do capital dos países periféricos com as classes detentoras do capital dos centros hegemônicos em processo de expansão. Nas sociedades de capitalismo dependente, explicita-se um processo histórico de desenvolvimento desigual e combinado, tendo, nichos de altíssima concentração de capital e renda e manutenção e ampliação de grandes massas na miséria ou nos limites da sobrevivência. (LEMES, 2016).

Nos contratos, relatórios e recomendações aos países que dessas instituições contraem empréstimos, a demanda política discorre em função de discutir a situação de pobreza e não a divergência de classes sociais que as geram; fala-se em diminuir o sofrimento, de minorar sofrimentos e não de se enfrentar as causas da produção da desigualdade, sob a base de produção de mercadorias na economia política do capital.

Essas propostas colocam em movimento preceitos culturais de alienação e de alijamento da grande massa de trabalhadores de suas vontades coletivas, bem como de suas participações na vida política. Noutros termos, “a atribuição à história de um sentido objetivamente dado é um artifício ideológico que visa impedir que os sujeitos se sintam postos diante de uma história que está em aberto e cujo ‘sentido’ será aquele que eles lhe conferirem.” (KONDER, 2010, p. 68).

Para Fontes (2018), a burguesia não tem um projeto nacional para além da acumulação flexível de capital, o que se coloca em curso é a desnacionalização dos Estados e internacionalização da burguesia. Como Marx e Engels (2001, p. 51) já assinalavam no século XIX, as forças produtivas, ao colocarem em risco a própria existência da burguesia, a forçam por sua vez buscar meios de manutenção de seu poder, promovendo a barbárie; lucrando com a miséria e gerando tantos outros conflitos, ou seja, preparando “[...] crises mais gerais e mais violentas e a diminuição dos meios de evitá-las.” (MARX, ENGELS, 2001, p. 51).

E essa é uma das tantas contradições em que o sistema vigente do capitalismo se enreda, pois, mesmo produzindo exacerbadamente; a custo do

¹⁵ Frigotto (2015) afirma que o capitalismo dependente brasileiro se expressa não na dualidade ou no confronto entre o Brasil e outras nações, mas consiste numa aliança e associação subordinada da burguesia nacional às burguesias de centros hegemônicos do sistema do capital para a consecução de seus interesses.

trabalho de muitos e com acúmulos volumétricos de riquezas para poucos¹⁶, não tem controle total sobre as vidas humanas no sentido de conformação das forças em disputa e das relações de produção entre todos os homens na sociedade. Portanto, coloca em risco a sua própria existência e a dos demais, que por ora se caracterizou como crise civilizatória; imperialismo do capital; ou como David Harvey (2018) alude “a loucura da razão econômica”¹⁷.

Se a sociedade se constitui por classes sociais estratificadas e antagônicas, as demais instâncias a ela vinculadas, por sua vez, respondem às suas respectivas demandas e contradições internas. “Essas contradições são mais bem compreendidas quando se analisa o Estado como uma relação social complexa que transcende às suas próprias estruturas.” (OLIVEIRA, 2015b, n.p.)

Marx e Engels (2001), ao explicarem que a história de todas as sociedades que existiram até hoje é a história da luta de classes, afirmam, portanto, que:

Cada uma das etapas de desenvolvimento da burguesia foi acompanhada por um progresso político correspondente. [...]. Com o rápido aperfeiçoamento de todos os instrumentos de produção, com as comunicações imensamente facilitadas, a burguesia arrasta para a civilização todas as nações, até mesmo as mais bárbaras. [...]. O poder político do Estado Moderno nada mais é do que um comitê para administrar os negócios comuns de toda a classe burguesa. (MARX, ENGELS, 2001, p. 45;47;49).

Partindo dessa concepção de Estado, sociedade civil e instituições estatais é possível considerar que, mesmo no interior de uma sociedade capitalista, as relações sociais que se dão no nível do Estado podem ser mais ou menos favoráveis aos trabalhadores e, em outros momentos, aos capitalistas (empresários), dependendo da correlação de forças e da disputa pela hegemonia no interior dessas instituições. (OLIVEIRA, 2015b).

O papel que o Estado assume face às necessidades e tensionamentos sociais se constitui como um aparelho, um instrumento, representante de interesses particulares e não universais, sendo uma entidade transitória à sociedade subjacente e por ela condicionada, e não organismo próprio de um grupo ou fração de classe.

¹⁶ Ver sobre em: “Brasil tem maior concentração de renda do mundo entre o 1% mais rico - Pesquisa comparativa liderada por Thomas Piketty aponta que 27,8% da riqueza nacional está em poucas mãos”. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/13/internacional/1513193348_895757.html. Acesso em: 15 de abril de 2019.

¹⁷ Outras referências e trabalhos a respeito dos riscos da desigualdade econômica podem ser vistos nos trabalhos de: Thomas Piketty “O capital no século XXI” (2014); “A economia das desigualdades” (2015) e José Luís Fiori “O poder global e a nova geopolítica das nações” (2009).

Entendemos assim que esse Estado constituído por essa sociedade e limitado pelas contradições de classes, “[...] administra-as, suprimindo-as no plano formal, mantendo-as sob controle no plano real, com um poder que, procedendo da sociedade, coloca-se acima dela, estranhando-se cada vez mais em relação a ela.” (SHIROMA, MORAES, EVANGELISTA, 2011, p. 8).

Consideramos que essa forma de ação política e econômica assumida pelo Estado nas mudanças sociais no Brasil introduzidas no governo Fernando Henrique Cardoso quando aprovado o Plano Diretor da Reforma do Estado Brasileiro¹⁸ em 1995, foi o prenúncio de uma nova relação de política social e controle social pelo viés de um entendimento da participação de todos os sujeitos (VIRIATO, 2012), postulando então que as instituições estatais não possuiriam mais o monopólio da oferta do serviço público, que seria compartilhada com as instituições pertencentes ao terceiro setor. (BRASIL, 1995).

Sob a hegemonia econômica e política dos EUA, foram incorporadas as recomendações do Consenso de Washington¹⁹ ao Plano Diretor da Reforma do Estado brasileiro, prevendo a implementação da administração pública gerencial, objetivando que as novas instituições se definam orientadas por estratégias de gestão específicas, sendo essas: “[...] a competitividade, a flexibilidade, a descentralização e o controle de resultados.” (ZANARDINI, 2007, p. 251).

Parafraseando Singer (2009), os governos Lula (2003-2011) e Dilma (2011-2016); optaram por não confrontar os interesses das classes hegemônicas, mas estabelecer alianças, mantendo a política macroeconômica subordinada aos detentores de capitais privados e na outra ponta subsidiar por meio de programas

¹⁸ Krein (2007) situa que os preceitos da Reforma do Aparelho de Estado no Brasil na década de 1990, com a agenda de “flexibilização da relação de emprego” ganham destaque em todos os segmentos políticos e econômicos, para se fazer frente a dois movimentos simultâneos da década de 1980, sendo: (i) um incipiente processo da industrialização pesada iniciado nos anos de 1930 e incorporando massa de trabalhadores assalariados ao meio urbano, chegando a década de 1980 com assalariamento de 2/3 dos “[...] ocupados urbanos e com um número crescente de empregados com registro em carteira, portanto com o acesso garantido aos direitos trabalhistas e sociais garantido” (p.40); (ii) e um excedente estrutural de força de trabalho, agravado pela concorrência predatória, por baixos salários e “[...] pelo alto fluxo de desligamento e contratação, combinando-se estes elementos com um elevado grau de heterogeneidade, especialmente expressa na informalidade, no significativo número de empregos presentes nas micro e pequenas empresas e no trabalho por conta própria.” (KREIN, 2007, p. 40).

¹⁹ “As proposituras que alinham o ‘Consenso de Washington’ constam do artigo de John WILLIAMSON, Reformas políticas na América Latina na década de 80. In: **Revista de Economia Política**, São Paulo:Brasiliense, vol.12, n. 1 (45), janeiro-março/1992 e compõem-se de dez itens: 1) Disciplina fiscal; 2) Prioridades dos gastos públicos; 3) Reforma fiscal; 4) Liberalização de financiamento; 5) Taxa de câmbio; 6) Liberalização do comércio; 7) Investimento externo direto; 8) Privatização; 9) Desregulamentação; 10) Direito de propriedade.” (DEITOS, 2005, p. 88).

focais e de distribuição de renda a melhoria de vida de uma fração da classe (trabalhadora), “[...] que embora majoritária, não consegue construir desde baixo as suas próprias formas de organização.” (SINGER, 2009, p.84). Todavia, tal condição aprofundou a despolitização, substituindo o cidadão pelo consumidor no emaranhado mecanismo mercantil, numa tentativa de “unir bandeiras” que pareciam não combinar.

Nos governos Temer (2016 a 2019) e Bolsonaro (2019 a 2022), por se caracterizarem como neoliberais e abertos às demandas do capital internacional, tais programas foram sendo suprimidos e/ou extintos, marginalizando ainda mais a população em situação de vulnerabilidade.

Em resumo, para Carvalho (2017) a reforma do Estado passou por momentos distintos, dentre eles: o Consenso de Washington no governo de Fernando Collor; a Terceira Via no governo de Fernando Henrique Cardoso, Lula e Dilma e a retomada do neoliberalismo mais ortodoxo nos governos de Michel Temer e Jair Bolsonaro.

Carvalho (2017) critica a proposição de Bresser-Pereira e Grau (1999), ao afirmarem que os anos de 1980 corresponderam a uma proposta de Estado mínimo, e os anos de 1990 demonstram um irrealismo da proposta neoliberal, e que a solução seria a reconstrução do Estado. As críticas às políticas de liberalização e privatização e os resultados decepcionantes alcançados por meio delas, apoiaram uma discussão da política de terceira via, que se difere do neoliberalismo no aspecto das estratégias.

Para Carvalho (2017), a continuidade do favorecimento ao capital deu-se pela perspectiva da terceira via, a que apontava que a crise do Estado seria a de ingovernabilidade e que por meio da reconstrução e reforma desse seria assegurada a maior governabilidade e maior governança, com vistas a obtenção de apoio político e para efetivação das decisões do governo. (BRESSER PEREIRA, 1997).

O Estado atuaria no sentido de regular e coordenar processos de desenvolvimento econômico e social face ao capitalismo globalizado. (CARVALHO, 2017). “A questão não é mais ou menos governo, mas o reconhecimento de que a governação deve se ajustar às novas circunstâncias da era global; e de que a autoridade, inclusive a legitimidade do Estado, tem de ser ativamente renovada”. (GIDDENS, 2005, p. 82).

A terceira via considerava a forma estatal existente insuficiente no trato dos problemas contemporâneos e ao tentar se diferenciar da teoria de esquerda (socialdemocracia clássica) e da teoria de direita (neoliberalismo) buscava fortalecer o papel do Estado por meio da defesa de sua reforma. (CARVALHO, 2017). Contudo,

desconsiderava que se tratava de um problema de ordem estrutural da lógica que o capital (mercadoria e o lucro) exerce sob qualquer forma de governo, portanto a mudança não está só na organização do Estado, mas em suas concepções, considerando em como, para quê e para quem este Estado trabalha.

O “Estado Social-Liberal” foi o modelo alternativo para a reforma, tendo como pressuposto básico “[...] a complementaridade entre Estado e mercado para o bom funcionamento da economia e do sistema democrático.” (CARVALHO, 2017, p. 529).

A denominação “social” se deu, “[...] porque continuará responsável pela proteção dos direitos sociais à educação, à saúde e à previdência básica” e na composição do nome por “liberal”, “[...] porque realizará estas tarefas de forma muito mais competitiva, deixando de oferecer à burocracia estatal o monopólio das verbas orçamentárias para a educação, saúde, cultura.” (BRESSER-PEREIRA, 1998, p. 94). Mas que estão em disputa com os serviços públicos, na oferta dessas demandas, e por vezes, acabam por distanciá-las da população de um modo geral, dispersando esforços e recursos públicos sobre os quais lhes foi resguardado direito.

Carvalho (2017) aponta para o fato de que o programa da terceira via tem como finalidade a renovação da sociedade civil no sentido de torná-la um espaço de colaboração ou obrigação mútua – ‘sociedade civil ativa’; colaboração; parceira. Ao oferecer mais centralidade à ação da sociedade civil, essa proposta legitima o protagonismo do empresariado na realização de projetos importantes e demandados pelo “interesse público” e comprometidos com o desenvolvimento social. Todavia, o espaço de tomada de decisões continua sendo ocupado por aqueles que se apresentam em melhores condições sociais-econômicas de disputas destes, deixando à margem as demais classes sociais, suas vontades coletivas e políticas.

Essas condições têm resultado em avanço da desregulamentação do trabalho formal; da depreciação do valor dos salários e de reformas previdenciárias aos trabalhadores e trabalhadoras dos setores privado e público, seja na ampliação das jornadas de trabalho, seja no pagamento por hora trabalhada ou com base na produtividade, seja em políticas previdenciárias com ampliação do percentual de contribuição dos trabalhadores, valor fixo (limite máximo) para aposentadoria e ampliação dos anos necessários para tal. A precarização, por meio da instabilidade e da insegurança, é traço constitutivo dessas novas modalidades das relações de trabalho. (ANTUNES, 2020).

1.5 A EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Os aparelhos privados de hegemonia, que estabelecem preceitos e receitas aos Estados e países dependentes (em desenvolvimento, emergentes)²⁰, atuam geralmente em três frentes no quesito educacional, conforme colocou Evangelista (2019) propondo: (i) recomendações acerca da avaliação e experiências educativas internacionais; (ii) pautas centralizadoras com base em experiências exitosas, ou por meio do avalista humano da política em curso; e (iii) exportação de propostas políticas, econômicas e na eficácia do uso do fundo público.

O entendimento das políticas educacionais se dá, a julgar de Saviani (2011), como uma continuidade na modalidade de política social. A expressão política social vinculada a uma forma de conceber, organizar e operar a coisa pública sugere a administração da sociedade distribuída em quatro setores: o político, o econômico, o social e o militar.

Nessa mesma direção, Shiroma (2011) indicou que esses projetos recomendam aos países latino-americanos reformas que consideraram exitosas nos países centrais, trazendo para a educação um mecanismo que Roger Dale (2001, p. 135) chamou de “agenda globalmente estruturada para educação” e que vem sendo incorporada não só na forma de dispositivos jurídicos, mas também em discursos de professores e gestores. Tal fenômeno trouxe para pauta de estudos no campo das políticas educacionais a necessidade de se investigar com “[...] maior profundidade as ações das redes em prol da educação que se proliferam, em especial as redes políticas, abordadas na literatura como *think tanks*”²¹. (SHIROMA, 2011, p. 17).

Na mesma acepção da terceira via, em vários documentos e fóruns sociais o apelo ao uso de redes sociais na educação ganhou centralidade, como algo que melhoraria a qualidade, eficiência e abrangência social das atividades escolares sem aumentar custos. Redes sociais nesse caso se definiriam como sendo “[...] um conjunto de pessoas e/ou organizações que se agregam com interesse comum, contribuem para a produção e disseminação de informação, criam canais de

²⁰ O tipo de nomenclatura é demarcado no campo ideológico e político no sentido de prover um convencimento de que mesmo subordinados, tais países estariam a caminho, ou num percurso de ascensão aos padrões dos países ricos. Todavia isso é o falseamento das condições determinantes e estruturais de subordinação econômica para acomodar e gerar apaziguamento quando o acirramento das contradições e da exploração existentes se desnuda.

²¹ Instituições, organizações, fundações dedicadas a produzir e difundir conteúdos sobre temas econômicos, científicos e políticos.

comunicação e estimulam a participação da sociedade.” (SHIROMA, 2011, p. 18).

Todavia, o que se verificou foi que as concepções de redes nos documentos das instituições internacionais evidenciaram os interesses dos seus propositores, sendo uma estratégia de descentralização, numa tentativa de equilibrar um acordo entre o centro decisório que estabeleceu as políticas e a periferia que as aplicaria, dito de outra maneira: “Num sentido amplo, a governança é entendida como gestão pública de complexas redes interorganizacionais que substituem as funções tradicionais do Estado na oferta de serviços públicos à população.” (SHIROMA, 2011, p. 19).

A partir, portanto, da:

[...] implantação da produção flexível a desregulamentação do mercado de trabalho e a adoção de novas formas de gestão contribuíram sobremaneira para a fragmentação de ações coletivas de trabalhadores. A opção capitalista para assegurar a apropriação do excedente foi pelo desemprego e precarização do trabalho. Estes processos reacenderam o interesse pela forma com que se articulam a organização da produção e do trabalho, as condições de emprego e as exigências de qualificação, o que tornava necessária a análise simultânea do que ocorria dentro e fora das empresas. (SHIROMA, 2011, p. 20-21).

Por essa e outras características, muito se tem pesquisado no âmbito da educação comparada, identificando a transferência de práticas e políticas educacionais para contextos diferentes. Determinados pesquisadores em educação comparada dariam “conselhos”, orientados para políticas que indicariam quais ideias educacionais, práticas ou instituições estrangeiras poderiam ser transferidas para solucionar problemas internos prementes. (BEECH, 2012).

O conhecimento do nosso tempo tem sido produzido de forma mercadológica para ser vendido, com a participação de novos sujeitos na atividade de consultoria orientada para políticas, baseados em transferência de soluções de um contexto para outro: o espaço global da educação torna-se mais complexo. (BEECH, 2012).

Nessa mesma direção, as agências internacionais propõem alternativas universais que, em teoria, seriam aplicáveis a quase todos os lugares. Todavia, os efeitos práticos dessas propostas dependem muito das características específicas dos contextos em que serão traduzidas em práticas interativas e sustentáveis. Ao final, esses processos resultam em uma forte desconexão entre o discurso educacional global (e o discurso ligado a políticas) e as instituições educacionais. (BEECH, 2012).

Catani e Azevedo (2013), baseados em estudos de Bourdieu e Passeron

(1979), quanto às opções que a perspectiva comparada apresenta para estados e nações no desenvolvimento de suas políticas públicas, identificaram que essas recomendações possuem reflexões de caráter técnico e operacional sobre o lugar e a rentabilidade que a educação assumiria no processo de desenvolvimento econômico.

Tais pesquisas versam sobre a contribuição que os processos formativos trazem ao crescimento das economias nacionais, nem sempre revelando que as políticas de ensino do ponto de vista econômico mais eficazes, seriam as mais equitativas, antes relegando aos sistemas educacionais “[...] um *continuum* de atraso ou modernidade, tão somente conforme sua capacidade e agilidade em produzir a força de trabalho a cada momento exigida pela economia.” (CATANI, AZEVEDO, 2013, p. 72).

Essas proposituras consistem na ampla disseminação do sentido da chamada racionalização da gestão por meio da incorporação de modelos empresariais pela administração pública, traduzindo-se em severa crítica à burocracia estatal e ao corpo funcional, que para as “*think tanks*”, carecem de um controle de produção mais rígido e sistematizado.

Nesse contexto, as avaliações merecem destaque, não no sentido do bem que elas podem fornecer aos envolvidos diretamente no processo, mas por aquilo que elas podem mobilizar quanto ao quesito economicista da máquina pública. No Brasil, esta tendência tem resultado em uma verdadeira onda de sistemas de avaliação interna e externa, mediante uma variedade de programas e testes que inundam o país, com especial destaque para a Prova Brasil e o Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb), o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (Ideb), o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem), o *Programme for International Student Assessment* (Pisa), e o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes (Enade) que integra o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes).

As avaliações das políticas, dos programas ou ações são veementemente defendidas pelos governos e pelo Estado, como elemento de promoção e garantia da qualidade educativa, passando a se constituírem como mecanismos centrais de regulação, por meio de indicadores baseados em metas de gestão, e que ditam por sua vez sobre os currículos a serem assumidos, o financiamento das escolas e em alguns casos até a remuneração dos professores e de outros trabalhadores da educação. (OLIVEIRA, 2015a).

Contudo Barbosa (2014, p.525) destaca: “A questão parece ser que, ainda

que os recursos não garantam por si só a qualidade da educação, sem eles pouco se consegue.”

O uso de indicadores estaria relacionado ao aprimoramento do controle social do Estado brasileiro, conforme relata Jannuzzi (2014). Contudo o autor alerta para o fato que sempre que possível, os indicadores empregados deveriam dar conta da dimensão geográfica e populacional representativos da realidade em análise e que favoreceriam significativamente o planejamento público do País, mas que na prática nem sempre o indicador de maior validade é o mais confiável; nem sempre o mais confiável é o mais sensível; nem sempre o mais sensível é o mais específico; “[...] enfim, nem sempre o indicador que reúne todas essas qualidades é passível de ser obtido na escala territorial e na periodicidade requerida.” (JANNUZZI, 2014, p. 143).

O argumento central utilizado por essas políticas tem sido o de oferecer um indicador de qualidade do ensino que possa ser apropriado pela sociedade, a fim de permitir a mobilização dos diferentes agentes escolares para que as práticas sejam ajustadas com o objetivo de melhorar os resultados. (OLIVEIRA, 2015b, n.p.).

Na tentativa de corrigir as assimetrias das ofertas educativas, a gestão escolar se torna o foco, visando à otimização da aplicação dos recursos, em um modelo descentralizado. Na busca pela eficiência a “[...] preocupação com os recursos públicos se generaliza ao passo que a atenção com o bem público parece perder cada vez mais lugar.” (OLIVEIRA, 2015b, n.p.).

Assim, os embates entre os sujeitos se intensificam, de um lado com professores e outros educadores tentando garantir o acesso mínimo aos saberes elaborados com poucos salários e condições objetivas precárias e, do outro, o contingenciamento e redução de recursos, sob o discurso da ineficiência, na forma de sua aplicação, face aos resultados mimeticamente apresentados.

Ao se asseverarem problemas e embates, entre promessas civilizatórias, cortes orçamentários e resultados dos processos formais de educação, outro ator entra em cena na mediação dos conflitos latentes, ou seja, a educação vem sofrendo uma ampliação do processo de justiciabilidade, conforme analisam Cury e Ferreira (2010).

Para eles Cury e Ferreira (2010), a partir da nova Constituição, de 1988, o poder judiciário passou a ter funções mais significativas na efetivação do direito à educação. Essa relação, materializou-se por meio de ações judiciais, para garantia

desse direto em sua efetividade.

Pode-se designar este fenômeno como a *judicialização da educação*, que significa a intervenção do poder judiciário nas questões educacionais em vista da proteção desse direito até mesmo para se cumprir as funções constitucionais do Ministério Público e outras instituições legitimadas. (CURY, FERREIRA, 2010, p. 77).

A educação escolar, na condição de direito público subjetivo, mesmo que complexa em ser mensurada, ao ser entendida a partir de processo legal reconhecido por descumprimento desses direitos por parte dos responsáveis públicos e/ou privados (quando for o caso) passa a contar no novo contexto com a possibilidade de questionamento judicial e responsabilização civil e criminal, com o direito à educação sendo objeto de análise e julgamento pelo poder judiciário.

Esta responsabilização com a intervenção do poder judiciário consolida o processo de *judicialização da educação*. Este fenômeno se verifica em face da ocorrência de fatores que impliquem na ofensa a esse direito decorrentes de: (a) mudanças no panorama legislativo; (b) reordenamento das instituições judicial e escolar; (c) posicionamento ativo da comunidade na busca pela consolidação dos direitos sociais. (CURY, FERREIRA, 2010, p.81).

A reflexão que Shiroma faz acerca da centralidade que a educação passa a ocupar, permite-nos entrever os meandros pelo qual se constituíram as políticas públicas sociais, principalmente as da educação. Shiroma nos lembra tal qual nos anos de 1930, reivindica-se a educação “[...] a função de criar cidadãos e de reproduzir/modernizar as elites, contribuindo para o trato da questão social.” (SHIROMA, 2004, p.14). Atribui-se assim à educação o “[...] ofício de formar o capital humano, em tempos da celebração das virtudes do mercado: realidade inescapável que aloca recursos e benefícios sob o imperativo da eficiência capitalista” (SHIROMA, 2004, p. 14).

Os Estados capitalistas realizaram um duplo movimento: reduziram sua intervenção na reprodução da força de trabalho empregada, ampliando a contenção da massa crescente de trabalhadores desempregados, preparando-os para a subordinação direta ao capital. Isso envolve assumir, de maneira mais incisiva, processos educativos elaborados pelo patronato, como o empreendedorismo e, sobretudo, apoiar resolutamente o empresariado no disciplinamento de uma força de trabalho para a qual o desemprego tornou-se condição normal (e não apenas mais ameaça disciplinadora). (FONTES, 2017, p. 49).

O trabalho docente está nesse contexto, em processo de desregulamentação dos contratos, de depreciação dos valores salariais, da ampliação das jornadas de trabalho, até mesmo com o “direito constitucional ao acúmulo de cargos”, e consequentemente, legitimando a precarização.

1.6 TRABALHO DOCENTE E SUA PRECARIZAÇÃO

Walkiria Rigolon e Selma Venco, (2013) estudaram “[...] a precariedade nas relações profissionais entre docentes vinculados à Secretaria Estadual de Educação do estado de São Paulo, tomando como base os aspectos históricos que configuram as formas de seleção de professores para atuarem nas escolas estaduais” (RIGOLON, VENCO, B2013, p. 01). Tratando de dados quantitativos de modo qualitativo, analisaram características dos documentos legais que normatizavam o ingresso e o contrato de trabalho de professores, do ensino fundamental (1º ao 5º ano), em escolas públicas paulistas entre 2000 e 2010, destacando que:

Embora esta pesquisa não trate do adoecimento docente, faz-se necessário considerar que a precariedade nas relações de trabalho e a intensificação do trabalho, presentes na nova organização da profissão na rede estadual paulista, têm contribuído para o mal-estar docente. [...]. Debater o trabalho docente é aqui considerado de extrema relevância, posto que ao professor são, comumente, atribuídos o sucesso e o fracasso da educação. A descon sideração das condições objetivas de trabalho e da política educacional adotada se desprezadas levam ao esvaziamento do debate acerca da educação. A recorrente construção social, sustentada pela mídia, acerca da incapacidade profissional dos docentes, da exposição pública apoiada invariavelmente na constatação equivocada do excesso de direitos por esses profissionais apenas contribui para uma visão fragmentada e acrítica sobre o cotidiano dos professores no âmbito da rede estadual paulista. (RIGOLON, VENCO, 2013, p. 13-14).

Diante dessas evidências, partimos da hipótese de que, em alguma medida, o trabalho docente tem se precarizado, indiferente da esfera administrativa em que se situa. Precarização entendida como um produto e processo em relação:

À medida que avança a liberação capitalista do homem, em relação a sua dependência direta da natureza, também se intensifica a escravização humana ante a nova ‘lei natural’ que se manifesta na alienação e reificação das relações sociais de produção. Frente às forças e instrumentos da atividade produtiva alienada sob o capitalismo, o indivíduo se refugia no seu mundo privado ‘autônomo’. (MÉSZÁROS, 1981, p.232).

Temos então muito bem demarcado que a ordem hegemônica, no seu caráter

político e econômico, trata da flexibilização em dois sentidos bem definidos:

Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito acima. Essas duas finalidades concretizam-se, por um lado, por meio da supressão de benefícios e de direitos advindos da legislação e/ou de normas coletivas, o que significa a eliminação, diminuição ou afrouxamento da proteção trabalhista e social vigente em cada país. Por outro lado, pela introdução de novas legislações ou normas coletivas que permitam adaptar os direitos trabalhistas à lógica apontada acima, especialmente em relação a quatro temas bastante comuns em diversas experiências nacionais: remuneração, jornada, formas de contratação e alocação do trabalho. (KREIN, 2007, p. 2).

Krein (2007) complementa que a regulação social do trabalho no Brasil – face às diferenças e desigualdades nacionais – foi produzida na direção de dois pressupostos basilares, um que visaria atuar no controle do desequilíbrio estrutural “(entre capital e trabalho), onde o lado mais débil desta relação (dos que vendem a sua força de trabalho) necessita de uma proteção especial” (KREIN, 2007, p.03); o segundo seria o fato de que os mercados de trabalho não estariam postos no mesmo tratamento dos demais mercados diante da tarefa que assumem na direção de gerar renda para manutenção dos lares dos trabalhadores, uma noção de que o trabalho não é uma mera mercadoria.

Esta percepção esteve presente na Organização Internacional do Trabalho (OIT), no pós primeira guerra. De acordo com ela as políticas assumiram a tendência de propor “(1) a ampliação da proteção social do trabalho e (2) a legitimação de instituições que tinham como finalidade reduzir a assimetria de poder na relação entre capital e trabalho”. (KREIN, 2007, p. 4). Todavia, não desonerando, ou abstraindo do trabalho, principalmente da força de trabalho a característica mercantilista.

Condição acentuada pelas inovações tecnológicas que flexibilizaram a relação social do trabalho intensificaram o “jogo” competitivo, permitindo às empresas:

[...] pressionar trabalhadores, sindicatos e Estados nacionais para uma flexibilização das relações de trabalho como condição para a instalação ou manutenção de uma unidade. Nesse sentido, tanto internamente (guerra fiscal) como internacionalmente aumentou o poder de pressão das empresas. Giddens (2006) destaca que um fenômeno novo é o deslocamento (no sentido de deslocalização), como base do atual paradigma da globalização. É um deslocamento tanto das atividades manufatureiras como dos serviços (deslocamento eletrônico). A ameaça de transferência da unidade vem acompanhada de uma nova divisão globalizada do trabalho, em que praticamente não há mais espaço nas economias avançadas ou com melhor remuneração para a produção de bens e serviços passíveis de deslocamento

– que exigem baixa qualificação da força de trabalho –, caso não haja alguma política de proteção explícita por parte de seus respectivos estados nacionais. Mas o deslocamento também está atingindo setores mais qualificados da força de trabalho. A concorrência entre trabalhadores passa a afetar as formas de contratação, a remuneração e o tempo de trabalho, entre outros aspectos, de um conjunto de profissionais de um determinado segmento econômico. [...]. Tudo bem que esse nível de deslocamento eletrônico ainda é marginal, mas aponta para uma tendência de fortalecer a atual ordem econômica globalizada. (KREIN, 2007, p. 8).

Assim, no mercado privado, a lógica da flexibilização tem colocado em questionamento o papel do Estado e dos sindicatos que estariam em posição de mediação na regulação social do trabalho. Esses têm demonstrado dificuldade em atuar como referências para elaborar uma regulação visando à proteção social. No caso “[...] do Estado, a discussão não é se há mais ou menos intervenção, mas qual o caráter dessa intervenção.” (KREIN, 2007, p. 9). Um Estado que, por sua vez, fica tensionado a viabilizar negócios empresariais, subordinando a política à economia e subsumindo o papel que o próprio Estado e sindicatos tinham na regulação salarial e nas condições de trabalho há 30 anos atrás, eliminando e reduzindo os entraves para o “[...] livre funcionamento do mercado de trabalho.” (KREIN, 2007, p. 10).

Pelo menos nos últimos 5 anos²², associações, sindicatos e movimentos que reúnem professores e técnicos administrativos das instituições públicas educacionais têm travado um constante embate dada a imposição das políticas de austeridade²³ promulgadas por governos estaduais e federal contra servidores e serviços públicos, legitimando-as e estendendo-as, por meio de dispositivos jurídicos à sociedade como um todo.

A título de exemplificação, lembramos que no Paraná ocorreu em 2015, o “29 de abril”²⁴, momento em que o governo estadual da época colocou em votação e fez aprovar na Assembleia Legislativa do Estado, a transferência de 33.556 beneficiários com mais de 73 anos para o Fundo Previdenciário dos servidores estaduais, para aliviar as contas públicas. Ou seja, abriu os recursos da Previdência dos Servidores (Paraná Previdência), para “uso/empréstimos/contas” do governo estadual. Na ocasião, os servidores públicos, em manifestação no Centro Cívico da capital Curitiba,

²² Ver sobre em: EVANGELISTA, Olinda. SEKI, Allan Kenji (org.). Formação de professores no Brasil: leituras a contrapelo – Araraquara/SP: Junqueira&Marin, 2017.

²³ Congelamento dos gastos públicos por 20 anos (Emenda Constitucional nº 95/2016); Lei da terceirização (Lei nº 13.429/2017); Reforma da Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

²⁴ Ver sobre em: PEREIRA, Luis Fernando Lopes. ALLAN, Nasser Ahmad (orgs). 29 de abril: repressão e resistência. Bauru/SP: Canal 6, 2016.

contra a abertura de sua previdência, foram reprimidos pela força policial militar, por ordem do secretário de segurança da época. Assim perpetrou-se uma medida em que o Estado lançou mão dos recursos da força de trabalho, para supostamente sanar dívidas financeiras não ainda clarificadas. “A Associação dos Professores do Paraná (APP-Sindicato) entende que a mudança comprometeu a saúde financeira do Paraná Previdência e a aposentadoria dos trabalhadores da educação.” (GIOVANAZ, 2018, n.p.).

Shiroma, Michels, Evangelista e Garcia (2017), discorrem que:

As determinações do caos político-econômico e social [...] têm na tragédia docente um de seus produtos visíveis e uma das estratégias de manutenção desse estado de coisas, [...]. O professor está ameaçado, pressionado, abandonando a profissão, com salário e carreira precarizados. Jargões empobrecedores apesar da aura positiva – professor polivalente, empreendedor, protagonista, inovador, eficaz, nota 10, empoderados – adjetivam-no e pretendem desconstituí-lo no que tange às suas funções profissionais específicas de viabilizar a apropriação crítica e ativa do conhecimento histórica e socialmente produzido. Ademais, tais políticas tornam indefinido e gelatinoso seu campo de trabalho com consequências degradantes para sua carreira. Proliferam os “para-professores”, convocados a assumir funções as mais variadas no espaço escolar: voluntários, amigos da escola, monitores, tutores, oficineiros, auxiliares, estagiários, entre outros, agregando-se recentemente o professor “notório saber”. (SHIROMA, MICHELS, OLINDA, GARCIA, 2017, p. 20, 21).

Tomando por base o quadro referente ao cumprimento pelas Redes Estaduais de Ensino, da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008), organizado pela Confederação Nacional de Trabalhadores da Educação (CNTE) observamos que até abril de 2019, doze dos vinte e seis Estados não pagavam o Piso, o que revela que onze anos após a promulgação da lei em favor dos trabalhadores, essa proposta não era uma realidade concreta nesses Estados brasileiros, conforme quadro elaborado pela Confederação.

QUADRO 2 – Quadro de cumprimento da Lei do Piso nas Redes Estaduais:
Referência Abril/2019 – CNTE (2019)

UF	CUMPRIU O VALOR NO INÍCIO DA CARREIRA? (Nível médio)	CUMPRIU A JORNADA EXTRACLASSE (33,33% por Lei)?
AC	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais	SIM
AL	SIM	SIM
AM	SIM	SIM
AP	SIM	NÃO
BA	SIM	SIM
CE	SIM	SIM
DF	SIM	SIM
ES	NÃO	NÃO
GO	NÃO	NÃO (30%)
MA	SIM	SIM

MG	NÃO	SIM
MS	SIM	SIM
MT	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais	SIM
PA	NÃO	NÃO
PB	SIM	SIM
PE	SIM	SIM
PI	SIM	SIM
PR	NÃO	SIM
RJ	SIM	NÃO
RN	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais	SIM
RO	SIM	SIM
RR	Pagou proporcionalmente à jornada de 25h semanais	SIM
RS	NÃO	NÃO (20%)
SC	SIM	SIM
SE	NÃO	SIM
SP	NÃO	NÃO (20%)
TO	SIM	SIM
BR	15 CUMPRIRAM 4 PAGARAM PROPORCIONALMENTE 8 NÃO CUMPRIRAM	20 CUMPRIRAM 7 NÃO CUMPRIRAM

Fonte: CNTE (2019).

Ademais, Monlevade (2019) reforça que a criação em 2006, pela Emenda 53 à Constituição, do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB) visava garantir financiamento para as escolas públicas estaduais, municipais e do DF que ofertam educação infantil (creche e pré-escola), ensino fundamental de nove anos, ensino médio (inclusive o técnico integrado) e a modalidade de educação de jovens e adultos (EJA) em todo o Brasil.

Ora, o FUNDEB se compõe de 20% das receitas de impostos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (MDE), recebendo complementação do MEC, de no mínimo 10%, beneficiando dois estados do Norte e sete do Norte, cujos valores anuais por aluno não atingem o mínimo nacional.

Tendo o FUNDEB, sucedido o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF) - “[...] que só atingia o ensino fundamental (metade dos estudantes) e só garantia “salários médios” para os professores, ignorando o papel técnico e educativo dos mais de dois milhões de funcionários da educação básica pública” (MONLEVADE, 2020, p. 1), - a Lei do Piso junto ao fundo garantiria remunerações minimamente dignas aos professores. Mas o FUNDEB ou, pelo menos, suas virtudes de valorizar os profissionais da educação, estão ameaçadas:

O risco maior, de se voltar, em 2020, à simples vinculação de 25% dos impostos para a MDE, estado por estado, município por município, parece afastado, pois os avanços na equidade da repartição dos recursos foram

profundos e positivos, por isso definitivos. Mas há novas e preocupantes conjunturas: a) Se o número de estudantes aumentar e o valor da receita do Fundeb não (é só pensar na Emenda 95 do Teto de Gastos...), imediatamente será rebaixado o valor do atual Piso Salarial dos professores, que hoje já recorrem a um segundo emprego para se manter na classe média, comprometendo sua saúde e a qualidade de seu trabalho. b) Se forem incluídos os funcionários profissionalizados (hoje 200 mil dentre 2 milhões de trabalhadores nas mais diversas funções técnico-educativas: alimentação, secretaria e infraestrutura escolar, multimeios didáticos, transporte de estudantes, cuidado de crianças da primeira infância e dos deficientes, etc), não haverá dinheiro para pagar o Piso Salarial Nacional de todos – embora previsto no art. 206 da Constituição Federal. c) Se a maior complementação da União (de 30% a 40% da Receita Total dos Impostos, segundo as três propostas que tramitam no Congresso) não for correspondida por maior esforço fiscal dos estados e municípios, nem por aumento de matrículas nas creches, no ensino médio e na EJA, estarão de volta perversas desigualdades que foram corrigidas positivamente pelo Fundef e mais ainda pelo Fundeb atual. Dá pra entender? (MONLEVADE, 2020, p. 1,2).

Todavia, no campo da luta social ampla e complexa, o FUNDEB, teve sua vigência promulgada de forma permanente a partir de 01 de junho de 2021, por meio da Emenda Constitucional nº 108/2020 e pela Lei nº 14.113/2020. Em vista de sua recente aprovação, não há como elencarmos nesta escrita elementos factuais de sua concretização ou não, quando o Brasil como um todo vive sob as limitações dos gastos públicos impostas pela Emenda 95, de 2016.

É nesse cenário que se inserem os docentes da EPTNM, sujeitos dos quais é foco e escopo deste estudo. Assim, ante toda “dualidade e hibridismo” da EPT, no sentido de propiciar uma contextualização inicial dessa pesquisa e na tentativa de problematizar sobre o “lugar do professor na EPTNM”, priorizaremos, em nosso estudo, investigar como esses aspectos subsistem e em que medida provocam desigualdades nas formas de provimento, face aos elementos elencados no Art. 67, da LDB nº 9394/1996 e que tratam de condicionantes da valorização dos profissionais da educação:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. § 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006). [...]. § 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação. (Incluído pela Lei

nº 12.796, de 2013). (BRASIL, 1996, s/p.).

As normas produzidas na LDB, no Art. 67 servem de direcionamento a respeito daquilo que se compreende no âmbito do Estado acerca da valorização dos profissionais da educação. Isso não autoriza dizer que estes seus dispositivos obriguem ou sejam obedecidos em todas as carreiras dos educadores no País, considerando as correlações de forças entre os governos estaduais e municipais e os sindicatos em todas as redes de ensino no país.

1.7 TRABALHO DOCENTE E SUA PRECARIZAÇÃO NA EPTNM

Conforme Fonseca (2013), um dos primeiros desafios em relação à EPTNM diz respeito ao uso da terminologia educação profissional ou “ensino profissional” empregada por estudiosos, “[...] dado o caráter impreciso e polissêmico dessa terminologia” (FONSECA, 2013, p.17), o uso dessas expressões segue lógicas próprias a despeito de condições sociais ou jurídicas dos trabalhadores, ou até mesmo a despeito de quem são os possíveis destinatários desta formação educacional. Seu uso no Brasil Colônia correspondeu a “[...] uma vasta gama de categorias circunscritas à questão da formação para o trabalho manual.” (FONSECA, 2013, p.17). A autora afirma que “Essas categorias não se constituem, propriamente, como históricas, de pensamento, mas sim como operativas, concernentes à instrumentalização de conceitos mais amplos.” (FONSECA, 2013, p.17).

Em nosso levantamento bibliográfico observamos situação semelhante em relação à afirmativa de Fonseca (2013) acerca do tratamento que autores dão a essa modalidade quando passam a nomeá-la em seus trabalhos, publicações ou pesquisas, ou seja, enquanto alguns optam por tratar sob o enfoque de Educação Profissional (CORDÃO, 2005; CIAVATTA, FRIGOTTO, RAMOS, 2005), outros tratam do tema sob a nomenclatura de Educação Técnica e Profissional de nível médio (BUENO, 2005; FERRETTI, 2005; 2008) e ainda outros sob o tema que versa a legislação “Educação Profissional e Tecnológica.” (RAMOS, 2015b; FERES, 2015).

Da mesma forma, essa nomenclatura nos termos de legislação e/ou de organização administrativa e pedagógica no âmbito do Estado, na maioria das vezes, é operada com forte viés de caráter político, econômico e assistencial.

Por se tratar de um estudo da legislação a partir de 2011, optamos em utilizar

o termo “Educação Profissional e Tecnológica” em nível médio, entendendo que essa modalidade de ensino está historicamente situada. Portanto, não nos foi possível traçar uma linearidade ou certa homogeneidade – seja histórica, seja do ponto de vista das políticas públicas para EPTNM – ao se tentar inventariar o percurso da educação profissional e tecnológica no país porque, ao estar ancorada em ações educacionais voltadas aos processos de metamorfose da produção econômica e pouco ou quase nada calcada em currículos voltados a uma perspectiva de ampliação de conhecimentos acerca das demais ciências, da cultura e da tecnologia, o que se encontrou na composição desse cenário, a cada novo trabalho acadêmico que acessamos, foi uma gama de atividades, políticas e ações de governos esparsas, descentralizadas, desconcentradas e fragmentadas.

A cada leitura sempre aparecem muitas atividades e programas, diferentes arranjos educativos nas esferas pública e privada seja na composição do itinerário formativo, seja na forma de financiamento desta modalidade de ensino. Contudo, todas convergem em um único ponto, um evocativo de formação para lançar à vida produtiva laboral ou ao mercado de trabalho, ou melhor, ao mundo do trabalho, os sujeitos que por meio desses processos formativos são educados.

As características de hibridismo e dualismo são identificadas como perenes em alguns estudos e pesquisas que tratam da Educação Profissional e Tecnológica em Nível Médio, suas políticas e programas de governo. (MARTINS, 2015; LIMA FILHO, MOURA, SILVA, 2015; GOMES, 2013; RAMOS, 2015b; CIAVATTA, FRIGOTTO, RAMOS, GOMES, 2010).

Em se tratando da educação profissional, encontramos com relação à formação da classe trabalhadora, a disputa de interesses; sendo dentre eles interesses do capital e interesses dos trabalhadores; interesses da instância pública e interesses da instância privada; interesses de gestores públicos, ou da sociedade, ou dos intelectuais; interesses de empresários da educação ou do empresariado em geral (LEMES, 2016).

Mesmo que parte da produção científico e acadêmica se proponha a discorrer sobre as condições de trabalho docente sob diferentes aspectos e categorias como: (i) formação docente inicial, continuada e em serviço (BRITO, PRADO, NUNES, 2019; OLIVEIRA, 2015b; MEDEIROS, DIAS, OLINDA, 2020; FERNANDES, 2014); (ii) planos de carreira e remuneração docente (BENEDET, 2016; BASILIO, 2016; GHIZZO, 2017) e (iii) jornada de trabalho (OLIVEIRA, 2015b; PRADO, PRADO, 2013),

ainda assim, em linhas gerais, o professorado da Educação Profissional e Tecnológica de nível médio fica descaracterizado no conjunto da docência dos demais segmentos em razão da diversidade de nomes e funções atribuídas ao cargo.

Quando se analisa a organização dessa modalidade na forma de oferta à distância em determinados programas governamentais, as divergências e diversificações são das mais variadas. Temos desde professor técnico; professor conteudista; professor tutor; tutor; técnico de ensino; professor formador; mas que em si remetem a única tarefa que é a de educar outros indivíduos em espaços escolares físicos ou virtuais (LEMES, 2016).

A multiplicidade de nomenclaturas difere também na forma de seleção e vinculação desses profissionais à tarefa do ensino, bem como nas respectivas remunerações, num movimento de geração de inúmeros postos de trabalho com baixa empregabilidade e quase nenhuma ou pouca seguridade social, demonstrando uma dupla precarização do trabalho desses docentes em relação aos professores da EB. (LEMES, 2016).

Costa (2012), analisou em âmbito nacional a “inexistência de políticas de formação de professores para EPT”, a partir da expansão da Rede Federal de Ensino, ou seja, encontrando como resultados que, em cinco institutos federais de cinco regiões brasileiras, a expansão da EPT por meio das políticas indutoras dos anos 2000 - com forte viés de inclusão social - descaracterizou e secundarizou a formulação na propositura de políticas formativas, em todos os setores sociais, aos professores da EPTNM (no âmbito público) e que alguns institutos federais se organizaram de forma “[...] a valorizar as licenciaturas garantindo a exigência da mesma, ou de cursos de formação pedagógica, para o ingresso na carreira docente”. (COSTA, 2012, p.14).

Lemes (2016) – autora desta tese –, analisou a política federal acerca da “Implementação da política de educação profissional ofertada pela Rede e-Tec no Brasil (2011-2015)”, e identificou quadros docentes em institutos federais e secretarias estaduais vinculados por meio de bolsas temporárias e informais, sem seguridade social e não sujeitos à tributação, bem como desprovidos de quaisquer direitos trabalhistas, em contraste as formas de provimento de professores nas redes públicas que por ela conhecidas até o período em análise.

No trabalho de pesquisa de Benedet (2016), intitulado “A valorização do professor do ensino médio integrado à educação profissional: desafios e

complexidades”²⁵, objetivou compreender os desafios e as complexidades para a valorização do professor do Ensino Médio Integrado à Educação Profissional quanto às questões de formação, carreira-remuneração e condições de trabalho dos docentes e os enfrentamentos no exercício de suas práticas laborais escola pública estadual de Santa Catarina e traça um perfil característico desses trabalhadores na rede em análise. A autora destacou que:

[...] no que tange ao sexo do grupo, que a categoria dos professores é majoritariamente feminina; quanto ao perfil etário desses docentes nessa etapa da Educação Básica, há prevalência entre 41 e 50 anos de idade. A maior parte possui cursos superiores, mas não possui licenciatura no componente curricular em que leciona; não possui um vínculo efetivo na unidade escolar, ou seja, são contratados temporariamente (BENEDT, 2016, p.16)

Consideramos, todavia, que não se encontram análises que tratem da complexidade das reais condições de elaboração de um projeto sistêmico, que seja exequível no cenário brasileiro assentado num regime de colaboração entre os entes federativos - com maior oneração de Estados e Municípios na oferta da Educação Básica - que trate de uma discussão mais profunda sobre o espectro da formação precária do professorado da EPTNM, frente ao estabelecido na legislação quanto à valorização dos profissionais da educação analisada por Bueno (2005).

Desta forma, priorizamos em nosso estudo documentos e dados qualitativos e quantitativos que abordam as formas de provimento para ingresso na carreira ou na atividade docente; tipos de vínculos e contratos. Essa situação, por sua vez, ao privilegiar a Educação Básica Regular nos dispositivos legais, mantém o professorado da EPTNM à margem ou à sombra nas políticas de Estado, ficando essa modalidade de ensino pouco provisionada e suscetível ao temperamento econômico e político do momento.

Aqui a pretensão é a de propiciar uma discussão inicial sobre o tema do professorado da educação profissional e tecnológica, considerando os elementos que se apresentaram na composição do cenário político, econômico e social, e que influenciaram na concepção, nas formas de oferta e de legislação da EPTNM.

A composição do quadro docente para EPTNM nos âmbitos dos objetivos

²⁵ Dissertação apresentada para o Curso de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação da Universidade do Sul de Santa Catarina.

desta tese apresenta o seguinte quantitativo, como segue no QUADRO 03²⁶:

QUADRO 3 – Professores na Educação Profissional de Nível Médio em cursos técnicos 2011 a 2019

Professores da Educação Profissional de Nível Médio em cursos integrados, subsequentes e concomitantes (2011 a 2019)						
U.F.	Brasil		Região Sul		Paraná	
	Total*	Variação	Total*	Variação	Total*	Variação
2011	89.843	9,17%	21.268	-29,61%	10.362	7,61%
2012	96.744	7,68%	23.098	8,60%	10.711	3,37%
2013	101.378	4,79%	23.349	1,09%	10.733	0,21%
2014	118.345	16,74%	26.274	12,53%	12.078	12,53%
2015	120.084	1,47%	25.775	-1,90%	11.083	-8,24%
2016	115.911	-3,48%	25.109	-2,58%	10.826	-2,32%
2017	113.445	-2,13%	24.320	-3,14%	10.169	-6,07%
2018	123.387	8,76%	23.985	-1,38%	10.013	-1,53%
2019	119.628	-3,05%	24.375	1,63%	10.496	4,82%

Fonte: INEP (2011 a 2019). Readaptado e trabalhado pela autora.

Legenda: U.F.: Unidade da Federação. *Total: Total de postos de trabalho ocupados por Professores em cursos Técnicos de Nível Médio nas formas integrado, subsequente e concomitante.

As vagas docentes, ocupadas por professores contratados em diferentes formas de vínculo na modalidade da EPTNM nos cursos integrados, concomitantes e subsequentes, informadas pelas instituições e Redes Públicas ao Censo do INEP referente à Educação Básica, demonstram que entre 2011 a 2014 o crescimento dessas atividades apresentou índices percentuais majoritariamente positivos, situação diferente do período de 2015 a 2018 quando se vem acumulando variações negativas e variação positiva em 2019. Variação negativa similar ao comportamento do número de matrículas entre 2015 e 2017 prioritariamente na dependência administrativa privada no Brasil (2015: -12,65%; 2016: -11,93%; 2017: -0,70%; 2018: +2,33%; 2019: +2,18%), na Região Sul (2015: -0,51%; 2016: -9%; 2017: -9,87%, 2018: +7,66%; 2019: +3,42%) e no Paraná (2015: -6,77%; 2016: +0,47%; 2017: -6,39%,

²⁶ Notas: a) A Sinopse Estatística do Censo atesta em nota quanto ao quantitativo docente que os números contabilizados dizem respeito ao fato de que os “11. Professores (ID) são contados uma única vez em cada etapa/modalidade de ensino e em cada Unidade da Federação, porém podem atuar em mais de uma etapa/modalidade de ensino e em mais de uma UF”; b) O Censo do MEC/INEP contabiliza a concomitância de trabalho do docente nas diferentes dependências administrativas, organizado em doze (12) tipos de combinações de vínculos/trabalho docente, sendo: (i) Somente federal; (ii) Somente Estadual; (iii) Somente Municipal; (iv) Somente privada; (v) Estadual, Municipal, Privada; (vi) Estadual e Municipal; (vii) Estadual e Privada; (viii) Federal, Estadual e Privada; (ix) Federal e Estadual; (x) Federal e Municipal; (xi) Federal e Privada; (xii) Municipal e Privada. Contudo sob a educação profissional essa metodologia passou a ser aplicada a partir de 2007, portanto optamos por ora apresentar os dados gerais desses profissionais para no capítulo 3 proceder outras análises quantitativas, conforme a necessidade que o contexto nos propiciar; c) Vale destacar que a oscilação do quantitativo de docentes (ou postos de trabalho) na EPTNM, se deve à periodicidade dos cursos nas formas de oferta subsequentes e/ou concomitantes que comportam outras estruturas de organização e periodicidade curricular que não as seriadas, bem como ao caráter provisório de permanência do professor nesses cursos ocasionando um descompasso cronológico em relação ao período de recenseamento, mesmo considerando o período de retificação que as instituições educativas têm para fazê-lo. (INEP, 2021).

2018: -0,44%; 2019: +6,86%).

Tais dados nos levam a crer que, mesmo com o aumento das matrículas em educação profissional das Redes Públicas e redução na Rede Privada nessa modalidade e nessas formas de oferta, entre 2015 e 2019, o quadro de vagas docentes da Rede Pública não se ampliou, pelo contrário se reduziu principalmente na Rede Pública do Paraná, onde se teve uma evolução das matrículas de +2,68% em 2015 em relação a 2014; +15,96% em 2016 em relação a 2015; -1,16% em 2017 em relação a 2016; +4,39% em 2018 em relação a 2017; e +4,00% em 2019 em relação a 2018, em contrapartida a redução percentual de vagas docentes de -8,24% em 2015 em relação a 2014; -2,32% em 2016 em relação a 2015; -6,07 em 2017 em relação a 2016; -1,53% em 2018 em relação a 2017; e +4,82% em 2019 em relação a 2018. Pode-se creditar a hipótese de que, provavelmente, tenha ocorrido um acúmulo de estudantes por sala ou atribuição de um número maior de aulas por profissional em atividade empregada o que em outro estudo poderá ser investigado.

O QUADRO 04, demonstra os “tipos de vinculação” de docentes à tarefa de ensino entre 2011 e 2019 configurados da seguinte maneira pelos dados do INEP:

QUADRO 4 – Número de Docentes da Educação Profissional na Rede Pública - Ensino Regular, Especial e/ou Educação de Jovens e Adultos (EJA), por Situação Funcional, Regime de Contratação ou Tipo de Vínculo, segundo a Região Geográfica, a Unidade da Federação

Região U.F.	Tipo de vínculo por Região Geográfica e Unidade da Federação 2011 a 2019											
	Brasil*				Região Sul*				Paraná*			
	Tipo de vínculo				Tipo de vínculo				Tipo de vínculo			
T.P. / Anos	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2011	50.004	26.970	597	-	11.724	7.827	72	-	10.930	4.348	36	-
2012	53.322	27.562	617	1.142	12.449	8.508	77	221	11.295	4.330	43	70
2013	55.564	29.245	334	1.239	12.526	8.749	64	233	6.682	4.485	39	39
2014	56.953	29.529	400	1.507	12.289	9.025	44	251	6.347	4.620	33	63
2015	57.334	32.155	448	1.598	13.412	7.694	61	228	7.065	3.392	38	41
2016	60.643	33.674	452	1.736	13.252	8.331	68	230	6.459	4.122	38	28
2017	61.236	28.809	327	1.547	13.321	8.325	56	204	6.385	3.801	35	18
2018	53.591	30.917	488	10.755	13.008	8.819	23	188	6.121	4.125	18	10
2019	57.908	27.259	333	11.047	12.695	9.159	12	21	5.853	4.548	10	21
Média	56.284	29.569	444	3.821	12.742	8.493	53	197	7.460	4.197	32	36

Fonte: INEP (2011 a 2019). Readaptado pela autora.

Legenda: T.P.: Tipo de vínculo. 1. Concurso/efetivo/estável; 2. Contrato temporário; 3; Contrato terceirizado; 4. Contrato CLT.

*Considerando as dependências administrativas Federal, Estadual e Municipal para a Região Administrativa Brasil e Região Sul e as dependências administrativas Federal e Estadual para a Unidade da Federação Paraná.

A partir de 2011, encontramos a distribuição dos docentes da rede pública por “tipo de vínculo” nas sinopses da EPTNM, onde nos foi possível constatar que as vagas ocupadas por servidores efetivos (Tipo 1) apresentam médias majoritárias no

Brasil e Região Sul, apesar da progressão tímida ao longo de todo o período. Diferentemente do Estado do Paraná onde as vagas ocupadas por servidores efetivos (Tipo 1) vem-se reduzindo consideravelmente e se mantendo estáveis no caso das ocupadas por contratados temporários (Tipo 2).

Vale lembrar que, no QUADRO 03 – que trata do quantitativo de vagas docentes na EPTNM da Rede Pública – o Paraná apresentou decréscimo de vagas nos anos de 2015 a 2019, encerrando o período observado com pouco mais da metade das vagas existentes em 2011. Aqui se verifica que, além da redução do quadro de vagas, os tipos de vinculação de docentes a EPTNM neste Estado se acentuaram na forma de Contrato Temporário (Tipo 2), sendo que esse tipo de contrato não conta com os mesmos direitos nem com o mesmo plano de carreira dos efetivos. Todavia, é importante verificar se esse comportamento ocorreu tanto na Rede Pública Federal quanto na Rede Pública Estadual.

Assim sendo, constata-se um problema específico relacionado à questão da precarização do trabalho docente. Mesmo com o aumento das matrículas, isso aparentemente não resultou em ampliação ou efetivação de um quadro docente pela via mais estável de vinculação, ou seja, pela forma de provimento em concursos públicos ao cargo público, mas pela via de contratações temporárias, desagregadas dos direitos trabalhistas e garantias que concursados possuem.

Portanto, ao situarmos a questão de um modo geral, em termos quantitativos, averiguamos na especificidade da EPTNM lacunas e ambiguidades também sobre a necessidade e/ou obrigatoriedade que implique uma formação inicial prévia, ou seja, a conclusão da licenciatura como critério de ingresso na carreira docente. O que, para Costa (2012), resultou na tese sobre a “inexistência de políticas de formação de professores para a EPT”, discorrendo e evidenciando que durante ao longo da história brasileira as “políticas” para essa área se deram via programas pontuais e focais de governos, no sentido de viabilizar e regulamentar o acesso de profissionais (não professores) às salas de aula dos cursos técnicos de nível médio.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação no Título VI, que trata “Dos Profissionais da Educação”, versa sobre essa questão da seguinte maneira:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são: [...] IV - profissionais com notório saber reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, para ministrar conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica

ou prática de ensino em unidades educacionais da rede pública ou privada ou das corporações privadas em que tenham atuado, exclusivamente para atender ao inciso V do caput do art. 36; (Incluído pela lei nº 13.415, de 2017). Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade normal. (Redação dada pela lei nº 13.415, de 2017). (BRASIL, 1996).

No Art. 62 em relação ao inciso IV do Art. 61, destacamos uma inflexão, ou seja, um recrudescimento da não exigência formativa em cursos de licenciatura em nível superior para docência na Educação Profissional e Tecnológica de nível médio. Situação que Bueno (2005) acenava sobre a LDB de 1996, discutindo que, apesar da norma infraconstitucional exigir licenciatura em nível superior para docência na educação básica, não aborda ou abrange essa mesma exigência na especificidade da EPTNM;

[...] ela fica assim, submissa a regra geral, sem maiores preocupações com sua especificidade. Todavia desde 1995, por força de uma série de contingências dentre as quais alguns termos de acordos de financiamento internacional, as disparidades para a educação profissional correram “por fora” dos debates sobre a LDB nº 9394/1996, sem grandes preocupações com a formação de seus quadros docentes, sequer mencionados no Decreto nº 2.208/1997 que regulou a educação profissional como sistema paralelo. Foi apenas na Resolução nº 02/1997 do Conselho Federal de Educação que essa formação recebeu tratamento específico. “Art. 1º A formação de docentes no nível médio superior para as disciplinas que integram as quatro series finais do ensino fundamental, o ensino médio e a educação profissional em nível médio, será feita em cursos regulares para portadores de diplomas de educação superior e, bem assim, em programas especiais de formação pedagógica, estabelecidos por esta resolução. Parágrafo único – Estes programas destinam-se a suprir a falta nas escolas de professores habilitados, em determinadas disciplinas e localidades, em caráter especial.”. (BUENO, 2005, p. 142).

Mesmo na transição do Decreto nº 2.208/1997 (que regulava a Educação Profissional e Tecnológica como um sistema paralelo a Educação Básica) para o Decreto nº 5.154/2004 (que reintegrou EB e EPTNM), a questão da docência foi somente discutida em um debate promovido pelo MEC, conforme afirma Bueno:

[...] debate desencadeado pelo Ministério da Educação (MEC) sobre a educação profissional, com base em documento divulgado em abril de 2004, intitulado “Políticas públicas para a educação profissional e tecnológica”. Em seus pressupostos, o referido texto assinala que “a formação de professores para a educação profissional e tecnológica necessita ser discutida em termos de legislação a ser aplicada e de seu efetivo controle na prática das instituições públicas e privadas”. (p.19). (BUENO, 2005, p. 143).

Ainda que se produzisse uma legislação específica para o trato da questão de formação para docência, “Uma lei específica constituiria apenas uma ponta de lança num quadro bastante complexo e de difícil abordagem.” (BUENO, 2005, p. 147). Inclusive em como dar conta, por exemplo, do que nos diz o *caput* do Art. 65 da LDB no qual “A formação docente, exceto para a educação superior, incluirá prática de ensino de, no mínimo, trezentas horas” (BRASIL, 1996). Mesmo que se “determine” uma carga horária de prática de ensino na formação docente (entendido por nós como um estágio profissional supervisionado e não somente como aproveitamento de atividades profissionais já desempenhadas), essa por sua vez será condição ou critério para ingresso na carreira e/ou para o provimento no cargo do professor para EPTNM?

As autoras Rigolon e Venco (2013) ao contextualizarem o problema da precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente e analisando as formas de seleção de professores no Estado de São Paulo entre 2000 e 2010, descrevem que no período imperial (1822 a 1898) no Brasil, o acesso à docência se dava por meio de concurso de nomeação, com aplicação de “provas de moralidade”, feitas por padres e juízes de paz ou regionais. Nessas, o docente deveria apresentar uma dissertação sobre o conteúdo a ser ensinado e demonstrar conhecimento da religião católica. Recordamos que, nesse período, a remuneração se dava por meio de subsídio literário, pouca ou sem periodicidade regular de proventos, bem como a ausência de suporte quanto a manutenção da infraestrutura voltada ao ensino, estruturas essas mantidas pelos próprios professores, conforme sintetizamos na seção anterior. (FONSECA, 2013).

Só a partir de 1930, “[...] se instauraram as primeiras medidas sistematizadas de seleção de professores.”, todavia por critérios a partir de indicações e relações pessoais com os governantes. (RIGOLON, VENCO, 2013, p. 2). Esta situação só mudou, aos poucos. Ao longo do século XX, com a adoção paulatina de processos baseados em critérios desprovidos de interferências pessoais e de indicações, pautando-se em exigências objetivas mínimas para o exercício docente. (RIGOLON, VENCO, 2013).

Se o processo seletivo tem uma longa história de tentativas entre erros e acertos, a concepção da valorização, do plano de carreira e dos provimentos do professorado, principalmente da EPTNM pode estar neste momento mais

emaranhada do que possamos desvelar neste momento. Ainda que a educação básica (EB) tenha garantido conquistas mais concretas a partir da Constituição de 1988 e da criação do FUNDEF em 1997, de sua transição para o FUNDEB em 2007 e sua permanência a partir de 2021, para a educação profissional e tecnológica, que se reintegrou à EB em termos de oferta somente a partir de 2004 com o Decreto nº 5.154/2004, muito ainda há que se estruturar e disseminar.

Mesmo com a aprovação do Plano Nacional de Educação 2014-2024 (Lei nº 13.005/2014), com metas e prazos estabelecidos, as novas políticas e a implementação dessas na EPTNM encontram resistências por “força do hábito” ou por incapacidade administrativa e financeira ao largo das propostas que se concretizaram a partir de 2011 no cenário nacional.

Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005), acerca da EPTNM a partir da aprovação do Decreto nº 5.154/2004, assinalam que:

Embora definamos como prioridade política a primeira – a elevação da escolaridade e o combate ao trabalho precoce –, é preciso, ao mesmo tempo, providenciar para que as várias situações relacionadas às condições de trabalho e de formação sejam consideradas nas formulações de políticas públicas. (FRIGOTTO, CIAVATTA, RAMOS, 2005, p. 1103).

Portanto, é relevante compreender que a democratização do ensino e de ampliação do acesso à escola passam pelos professores, no sentido de garantir-lhes formação, valorização profissional e condições de trabalho, sem perder de vista que operacionalizar essas conquistas demandará um aporte de recursos em longo prazo, a serem asseguradas não só na letra da lei, mas nas práticas institucionais e no controle social.

Reforçamos, portanto, que, dentre as políticas públicas, as que deveriam estar em primeiro plano seriam as que fazem referência à valorização e às condições de trabalho dos professores, para fazerem frente a metas tão ambiciosas em termos de ampliação do acesso e da exigência curricular para a EPTNM. Essa etapa e modalidade, portanto e seu processo formativo exigem profundo conhecimento dos complexos modos contemporâneos da produção de bens e serviços e que contraditoriamente se fazem sob uma extensa agenda de desregulamentação das relações de trabalho voltados à competitividade, à flexibilização, à capacidade de soluções de problemas, à inconstância do mercado globalizado e à obsolescência programada dos bens de consumo e das profissões sob o esteio do

empreendedorismo.

Em termos legais, o Brasil trata dessa valorização na legislação nacional em alguns dispositivos jurídicos, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e a do Piso Salarial Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica (Lei nº 11.738/2008), impulsionada a partir da criação do FUNDEB. Contudo, em relação às expectativas que se tinha a respeito da criação do Fundo – a de se pleitear aumento de receitas para a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino para além das dispostas à vinculação institucional dos recursos e, conseqüentemente, para a valorização dos profissionais em termos de condições de trabalho e valores salariais reais - a operação contábil do FUNDEB acabou por não elevar o patamar de receitas para além do já existente. (FERNANDES, 2014).

Diríamos que a Lei do Piso propiciou colocar:

[...] no centro da agenda da política educacional, a valorização dos profissionais da educação, sobretudo pela descentralização do sistema educacional. Afinal pagam os salários docentes da educação básica, estados e municípios. Assim, se a lei centralizou sob o comando da União um PSPN, descentralizou seus custos para as unidades subnacionais. Obviamente, permaneceu na Lei em questão o caráter supletivo e complementar da União para as unidades subnacionais, cuja receita fosse insuficiente para alcançar o Piso. [...] além de um Piso Nacional, as horas atividades dos professores dedicadas a estudos e planejamento de trabalho, cuja conta as unidades subnacionais teriam de pagar. A questão política que se transformou em contenda judicial foi resolvida pelo Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2008b) em favor da União. Tal decisão, entretanto, não significou a imediata valorização docente pela aplicação do PSPN no escopo de carreira, remuneração e jornada. (FERNANDES, 2014, p. 55).

Fernandes (2014) ainda destaca que, em um relatório produzido em 2013 no âmbito da Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação (CNTE), consta que à época, quanto à Lei do Piso, somente cinco estados brasileiros haviam atendido a legislação na sua integralidade; outros sete não alcançaram o pagamento do piso aos docentes e outros 12 não a cumpriram integralmente. Para a autora “[...] a observância da Lei Federal, [...] é interpretada pelas unidades subnacionais no plano político ideológico como indução da União. [...] seria como se a União exigisse que estados e municípios pagassem uma conta com a qual elas não poderiam arcar.”. (FERNANDES, 2014, p. 52).

Mas, não só estados e municípios se veem de certo modo constrangidos ou inoperantes quanto ao cumprimento do acordado no nível da legislação e dispostos dos documentos legais. A própria União demonstra um descompasso na oferta da

EPTNM no programa PRONATEC, tal como explicamos anteriormente.

Ao buscarmos junto ao Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005/2014) metas e estratégias que tratam da valorização docente, observamos que, na abordagem da especificidade da EPTNM a Meta 15 ao delimitar a produção de uma política nacional de formação dos profissionais da educação, estabelece na estratégia 15.13 que os entes federados em regime de colaboração deverão:

15.13 desenvolver modelos de formação docente para a educação profissional que valorizem a experiência prática, por meio da oferta, nas redes federal e estaduais de educação profissional, de cursos voltados à complementação e certificação didático-pedagógica de profissionais experientes. (BRASIL, 2014, n.p.).

E na sequência, a Meta 17 trata exclusivamente dessa valorização do magistério das redes públicas e da educação básica, anunciando que essa se fará sob a forma de: (i) equiparação de rendimento médio dos profissionais em escolaridade equivalente; (ii) cumprimento do piso nacional e (iii) implementação de planos de carreira. Também a Meta 18 reforça a necessidade da existência de planos de carreira para todos os profissionais da educação básica, bem como na estratégia 18.1 estipula que as redes públicas tenham 90% dos profissionais do magistério – após três anos de vigência da lei – ocupando cargos de provimento efetivo e em exercício, ou seja, pela via do concurso público. (BRASIL, 2014).

Afora a vinculação docente do “tipo concurso/estável/efetivo” entre 2011 a 2019 (conforme QUADRO 04) ter apresentado aumentos progressivos ano a ano e uma média histórica maior que os demais tipos de vínculo, – principalmente em face da ampliação dos IFETs, gerando aproximadamente 2100 vagas públicas para concursos (SAVIANI, 2007), – o tipo “contrato temporário”, mesmo que em menor número, também demonstrou um comportamento progressivo em relação ao tipo de vínculo efetivo.

A despeito das regras e valores dispostos, a valorização dos profissionais da educação básica no Art. 206 da Constituição Federal e na Lei do Piso e no Plano Nacional de Educação, o programa PRONATEC trouxe consigo contradições e fragilização desses processos, abrindo precedentes para acentuar a desregulamentação, desvalorização e precarização do trabalho do professorado na EPTNM.

Tendo em vista que a iniciativa Bolsa Formação respondeu por 78% dos

recursos destinados ao PRONATEC entre 2011 e 2014, os órgãos de controle do Estado como Tribunal de Contas e a Controladoria Geral da União foram instados por equipes de fiscalização a averiguar a regularidade, a atenção e o cumprimento dos procedimentos legais quanto à oferta dos cursos via programa. O custeio dos profissionais que desempenhavam funções na oferta de cursos do PRONATEC nas redes públicas foi regrado pela Resolução do CD/FNDE nº 4 de 16 de março de 2012, a qual determinava que somente servidores públicos com experiência na docência seriam selecionados por processos seletivos públicos, remunerados na forma de bolsa, sem celebração de um contrato de trabalho lícito e sem contar com direitos que concursados, celetistas e até mesmo estagiários remunerados atualmente possuem; sem incidência de contribuições previdenciárias sob tais proventos ou incidência de imposto de renda, ou qualquer taxação. (LEMES, 2016).

Ainda sob a mesma base legal (art. 9º, § 1º, da Lei 12.513/2011 e art. 12, *caput*, e 14, § 4º, da Resolução-FNDE 4/2012), o bolsista deveria exercer suas atividades docentes, ou de coordenação, tutoria, orientação e/ou apoio, em jornada extraordinária/paralela ao do cargo efetivo, sem gerar prejuízos ou conflitar atividades do cargo público e de bolsista. As bolsas eram contabilizadas e valoradas por hora trabalhada conforme o QUADRO 05 sequência:

QUADRO 5 – Condições para concessão de bolsas, por tipo de atribuição no Bolsa Formação - PRONATEC

ATRIBUIÇÃO	CARGA HORÁRIA SEMANAL MÁXIMA	PAGAMENTO POR HORA DE TRABALHO
Coordenador-geral	20 horas	R\$ 50,00
Coordenador-adjunto	20 horas	R\$ 44,00
Supervisor de curso	20 horas	R\$ 36,00
Professor	16 horas	R\$ 50,00
Orientador	20 horas	R\$ 36,00
Apoio às atividades acadêmicas e administrativas	20 horas	R\$ 18,00

Fonte: LEMES, 2016, p. 118.

Além dos docentes bolsistas do Programa Bolsa Formação, também havia os docentes bolsistas da iniciativa Rede e-Tec Brasil (ação do PRONATEC que ofertava cursos de EPTNM na forma à distância) e que operavam com valores inferiores ao do Bolsa Formação, sob as mesmas exigências, conforme segue:

QUADRO 6 – Organização dos bolsistas vinculados à Rede e-Tec Brasil

FUNÇÃO	VALOR (R\$)	PRÉ REQUISITOS MÍNIMOS	ATRIBUIÇÃO	QUANTIDADE
Coordenador geral nível I	1.500,00	3 anos de magistério superior	Atuar nas atividades de coordenação e apoio aos pólos	1 por Instituição*

Coordenador geral nível II	1.100,00	Nível superior e 1 ano de magistério; ou formação na área ou vínculo a programa de pós graduação	presenciais e no desenvolvimento de projetos de pesquisa da e-Tec	
Coordenador geral adjunto nível I	1.400,00	3 anos de magistério superior	Apoiar o coordenador-geral no desenvolvimento das ações de coordenação e apoio aos pólos presenciais e, no desenvolvimento de projetos de pesquisa e desenvolvimento de metodologias de ensino relacionados aos cursos e programas da e-Tec	1 e-Tec Geral 1 e-Tec Profuncionário 1 e-Tec Idiomas Sob avaliação técnica e acadêmica da Coordenação do e-Tec.
Coordenador geral adjunto nível II	1.100,00	Nível superior e 1 ano de magistério; ou formação na área ou vínculo a programa de pós graduação		
Coordenador de curso nível I	1.400,00	3 anos de magistério superior	Atuar nas atividades de coordenação de curso implantado no âmbito do Sistema e no desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	1 por curso ofertado.**
Coordenador de curso nível II	1.100,00	Nível superior e 1 ano de magistério; ou formação na área ou vínculo a programa de pós graduação		
Coordenador de polo	1.100,00	3 anos de magistério na Educação Básica	Responsável pela coordenação do pólo de apoio presencial	1 por polo
Coordenador de tutoria nível I	1.300,00	3 anos de magistério superior	Atuar nas atividades de coordenação de tutores dos cursos implantados no âmbito do Sistema e no desenvolvimento de projetos de pesquisa relacionados aos cursos	1 coordenador de tutores para cada 15 tutores.*** Sob avaliação técnica e acadêmica da Coordenação do e-Tec.
Coordenador de tutoria nível II	1.100,00	Nível superior e 1 ano de magistério; ou formação na área ou vínculo a programa de pós graduação		
Professor pesquisador nível I	1.300,00	3 anos de magistério superior	Atuar nas atividades típicas de ensino, de desenvolvimento de projetos e de pesquisa, relacionadas aos cursos e programas implantados	1 para cada 15 horas
Professor pesquisador nível II	1.100,00	Nível superior e 1 ano de magistério; ou formação na área ou vínculo a programa de pós graduação		
Professor pesquisador conteudista nível I	1.300,00	3 anos de magistério superior	Atuar nas atividades de elaboração de material didático, de desenvolvimento de projetos e de pesquisa, relacionadas aos cursos e programas implantados	1 para cada 15 horas
Professor pesquisador conteudista nível II	1.100,00	Nível superior e 1 ano de magistério; ou formação na área ou vínculo a programa de pós graduação		
Tutor a distância e Tutor presencial	765,00	Nível médio e 1 ano de magistério	Exercício das atividades típicas de tutoria	1 tutor a distância para cada 25 alunos matriculados. 1 tutor presencial para cada 25 alunos matriculados. ****

Fonte: LEMES, 2016, p. 178, 176.

Legenda do original: ** Opcional; ** Na primeira oferta do curso, o Coordenador do Curso poderá receber 3 bolsas antes do início das aulas; *** Na primeira oferta do curso, o Coordenador do Curso

poderá receber 3 bolsas antes do início das aulas”. Convênio do BB com o FNDE: Convênio 134 (SETEC/MEC, 2013, s/p.)

Em 2015, o Tribunal de Contas, ao auditar o programa, constatou que havia irregularidades quanto ao provimento e desenvolvimento das atividades pedagógicas dos contratados que atuavam na iniciativa Bolsa Formação. Identificou, por meio de análise documental, que um número considerável de professores bolsistas, ou seja, servidores públicos, sobrepunha suas jornadas de trabalho, realizando as atividades de bolsista e do cargo efetivo ao mesmo tempo, inclusive sob ordens de seus superiores imediatos. Esta situação foi verificada “[...] a partir do confronto dos registros de frequência de servidores efetivos do quadro de pessoal dos Institutos Federais com as respectivas fichas de frequência do mesmo profissional atuando como bolsista do Pronatec Bolsa-Formação”, (TCU, 2016a, p. 11) encontrando irregularidades “[...] nos Institutos Federais do AC, BA, CE, ES, GO, PE, PI, RN e SE, [...]” ou seja, em 75% das entidades auditadas. (TCU, 2016a, p. 12).

As instituições privadas que ofertam cursos por meio do PRONATEC não respondem quanto à contratação de profissionais conforme resolução do FNDE. Elas faziam as contratações em observância com sua política interna, provisionando na solicitação dos recursos o custo operacional de contratação e remuneração de seus professores. (BRASIL, 2011c).

As bolsas concedidas aos servidores, em troca de seus serviços, poderiam ser interrompidas a qualquer tempo e sob qualquer circunstância que impedisse o docente de realizar suas atividades, desde faltas justificadas, licenças médicas, afastamentos legais, desinteresse e cessação de oferta dos cursos por parte da instituição, isso porque essa forma de provimento e remuneração no entendimento do Ministério da Fazenda “[...] não caracteriza contraprestação de serviço público”. Dada a cessação da “vinculação”, não haveria restos ou encargos trabalhistas a serem saldados. (BRASIL, 2011c).

Nesse escopo – legitimado na prática pela União –, entendemos que segue em mira a desregulamentação dos empregos formais do professorado, que se submete a tal, agravando a precarização de suas condições de trabalho ao assumirem jornadas extensas somadas a atividades de formação, sem tempo hábil de planejamento e/ou sistematização do conhecimento a ser trabalhado com os estudantes, bem como sem contar com garantia de qualquer seguridade social. Ou seja, precariza-se, sobretudo, o processo educativo como um todo, pela incapacidade

de esse trabalhador assumir todas as atribuições impostas e em virtude da disparidade de valores pagos entre os ofertantes públicos e privados, entre tantas outras situações que esse tipo de relação pode incorrer (ANTUNES, 2011, ALVES, 2013), se considerarmos que:

O desenvolvimento profissional dos professores é objetivo de propostas educacionais que valorizam a sua formação não mais baseada na racionalidade técnica, que os considera meros executores de decisões alheias, mas em uma perspectiva que reconhece sua capacidade de decidir. Ao confrontar suas ações cotidianas com as produções teóricas, é necessário rever as práticas e as teorias que as informam, pesquisar a prática e produzir novos conhecimentos para a teoria e a prática de ensinar. Assim, as transformações das práticas docentes só se efetivarão se o professor ampliar sua consciência sobre a própria prática, a de sala de aula e a da escola como um todo, o que pressupõe os conhecimentos teóricos e críticos sobre a realidade. (SEVERINO, PIMENTA, 2002, p. 13)

O Programa PRONATEC acaba por não propiciar as condições de transformações e de qualificação da oferta de EPTNM aos brasileiros que, bem ou mal, pagam essa conta. Diante do cenário que vem se desenhado podemos dizer que:

[...] a construção de um saber docente durante a atuação do professor no ensino profissional, a tradução dos conhecimentos adquiridos como profissionais da área técnica para a situação ensino-aprendizagem, as concepções sobre o binômio educação-trabalho presentes em seu imaginário, sua visão sobre os nexos entre ciência e tecnologia, sua compreensão das transformações no mundo do trabalho e de suas inflexões nos modelos de ensino e gestão, a situação e as perspectivas da formação docente não parecem ter constituído preocupação maior nos processos reformistas. (BUENO, 2005, p. 139).

Todavia, as reformas necessárias a serem produzidas devem tomar os professores como autores visando uma qualidade social da escola, com as condições materiais de analisarem e “[...] compreenderem os contextos histórico, social, cultural e organizacional que fazem parte de sua atividade docente.” (SEVERINO, PIMENTA, 2002, p. 14). Fernandes (2014) contribui nessa conclusão ao destacar que:

[...] no desenho das atuais políticas educacionais que têm como objetivo e finalidade a valorização docente por meio de salários, remuneração, planos e carreiras, as condições engendradas na dinâmica do processo social e econômico revelam-se no plano político-ideológico, com vistas à manutenção do status quo. Enfrentar pari passu tais contradições tem sido o desafio posto à força de trabalho docente organizado em suas instâncias sindicais, culturais e acadêmicas. (FERNANDES, 2014, p. 54).

Destarte, parafraseando Oliveira (2004), ao averiguarmos como os processos

“de flexibilização e precarização” das relações de emprego e trabalho chegam ao campo da gestão da escola, faz-se necessário analisar as lacunas, por meio de estudos e pesquisas de caráter teórico e empírico.

[...] no que se refere tanto às condições atuais de trabalho na escola quanto às formas de resistência e conflito que são manifestas nessa organização. As teses sobre desvalorização e desqualificação da força de trabalho, bem como sobre desprofissionalização e proletarização do magistério, [...]. (OLIVEIRA, 2004, p. 1128).

Da mesma maneira, seguimos nosso estudo, em percurso e análises similares quanto ao nosso objeto de pesquisa. Assim, nesse imbricado processo social, situar o professorado da EPTNM torna-se tarefa difícil, considerando a intensificação da retração dos direitos trabalhistas²⁷ e dos empregos formais da população; do avanço da flexibilização das relações de trabalho pela terceirização generalizada e irrestrita dos serviços²⁸ e do congelamento dos gastos públicos por 20 anos, imposto pela aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016²⁹.

Portanto, ao partirmos das considerações e análises feitas na introdução e no capítulo 1 desta tese, continuaremos o estudo identificando como esse processo de precarização se dá em termos de dispositivos jurídicos e de dados quantitativos e qualitativos. Passaremos à análise das condições da contratualidade docente nas redes de ensino estadual e federal públicas no Estado do Paraná a partir de 2011 no capítulo 2 deste trabalho.

²⁷ Ver Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.”. (BRASIL, 2017c, n.p.).

²⁸ Sobre essa questão ver sobre em Carta Capital: “Trabalhadores terceirizados costumam estar submetidos a condições mais precárias que aqueles contratados diretamente. Um dossiê da Central Única dos Trabalhadores (CUT), preparado por técnicos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), revela que os terceirizados recebem salários 24,7% menores que aqueles dos efetivos, permanecem no emprego pela metade do tempo, além de ter jornadas maiores.” (CARTA CAPITAL, 2018, s/p). Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/stf-autoriza-terceirizacao-irrestrita>. Acesso em: 02 Ago. 2018.

²⁹ Ver sobre em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/15/promulgada-emenda-constitucional-do-teto-de-gastos>. Acesso em: 02 Ago. 2018.

2 PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DOCENTE DA EPTNM NA SEED-PR E NO IFPR

Neste capítulo fazemos uma abordagem conceitual e sistêmica de como se têm dado, entre 2011 e 2020, as formas de provimento de servidores, na esfera do poder executivo a fim de situar como estão distribuídos e, sob quais princípios, os servidores públicos, nos serviços públicos prestados pelo Estado à população de um modo geral.

Assim, esta parte da pesquisa apresenta descrição sobre a oferta de cursos da EPTNM pela Rede de Educação Pública Estadual do Paraná e pelo Instituto Federal do Paraná, aspectos legais e formais quanto as formas de provimento, contratualidade e carreira docente dos professores da modalidade em análise, no que diz respeito ao processo de seleção e contratação; a jornada e organização do trabalho docente; ao salário e qualificação indicando como a precarização destes aspectos tem ocorrido em embates entre servidores e Estado (governos estadual e federal).

Para tanto, os dados aqui apresentados foram coletados nos portais virtuais da Secretaria Estadual de Educação do Paraná; no Portal Info do IFPR; no site do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná (APP); no site do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Básica Técnica e Tecnológica do Estado do Paraná (SINDIEDUTEC/PR); no Sistema Nacional de Informações da Educação Profissional e Tecnológica (SISTEC); no Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI); no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE); e no Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).

É necessário esclarecer que alguns dados quantitativos que serão apresentados, consideram os estudos e as análises que se dão a partir de 2011, nas bases de dados disponíveis, onde, por vezes, não constavam informações consolidadas em relação aos dois, ou ao último ano corrente (2020,2021) ou a anos anteriores. Em geral, contudo, alguns quadros, tabelas e gráficos apresentam informações dentro do recorte de anos compreendidos entre 2011 e 2020.

Para tratar das questões relacionadas ao contrato de trabalho dos docentes, parte-se de uma análise do quadro evolutivo do número de matrículas na Educação Básica (incluindo as etapas da Educação Infantil ao Ensino Médio, em todas as

modalidades) no período de 2011 a 2019, a fim de situar sobre qual demanda esses profissionais têm atuado no contexto da educação escolarizada.

2.1 AS MATRÍCULAS EM EPTNM

As matrículas na EPTNM, no contexto da educação básica conforme dados disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), diziam respeito a 1.774.002 estudantes no Brasil e 113.276 estudantes no Paraná registrados no ano de 2019. (INEP, 2021).

QUADRO 7 – Evolução do número de matrículas em Cursos Técnicos da EPTNM no Brasil - INEP 2011 a 2019

U.F./ D.A.	Educação Básica	Matrículas na Educação Básica 2011 a 2019								
		Matrículas em Cursos Técnicos na Educação Profissional de Nível Médio (Integrado, Concomitante e Subsequente)								
		Ed. Profissional Brasil			Ed. Profissional Região Sul			Ed. Profissional Paraná		
		Total	Pública*	Privada	Total	Pública*	Privada	Total	Pública*	Privada
2011	50.972.619	670.035	581.685	1.251.720	138.869	90.345	228.469	66.233	20.975	86.602
2012	50.545.050	730.012	632.949	1.362.961	143.691	89.461	233.152	66.253	21.070	87.323
2013	50.042.448	749.756	691.675	1.441.431	140.472	99.098	239.570	63.407	22.526	85.933
2014	49.771.371	785.042	957.026	1.742.068	139.707	130.839	270.543	60.950	37.952	98.902
2015	48.796.512	857.313	835.997	1.693.310	144.454	130.173	274.627	62.586	35.383	97.969
2016	48.817.479	903.530	736.251	1.639.781	156.828	118.458	275.286	72.575	35.548	108.123
2017	48.608.093	930.874	731.096	1.661.970	160.142	106.767	266.909	71.731	33.275	105.006
2018	48.455.867	1.006.846	748.153	1.754.999	165.938	114.949	280.887	74.881	33.129	108.010
2019	47.874.246	1.009.547	764.455	1.774.002	165.533	118.876	284.409	77.874	35.402	113.276

Fonte: Readaptado pela autora.

Legenda:

U.F.: Unidade da Federação.

D.A.: Dependência Administrativa.

*Pública: Dependência Administrativa Federal, Estadual e Municipal³⁰.

Ao acompanharmos o quadro evolutivo do número de matrículas na Educação Básica (incluindo as etapas da Educação Infantil ao Ensino Médio, em todas as modalidades) no período de 2011 a 2019, observamos um decréscimo progressivo ano a ano, em contrapartida a um acréscimo progressivo de matrículas na Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio. Esse aumento muito se deve à ampliação das políticas indutoras, de fomento e de distribuição de renda para a formação de trabalhadores em nível médio (Bolsa-Formação/PRONATEC), face ao crescimento

³⁰ A dependência administrativa Municipal no âmbito do Estado do Paraná, não apresenta nenhum quantitativo referente a matrículas na Educação Profissional (Integrado, subsequente ou concomitante). No Paraná a oferta de Ensino Médio Regular e/ou Técnica Profissional é tarefa da dependência administrativa estadual, dividindo espaço de oferta do Ensino Médio Técnico Profissionalizante com a esfera federal e privada.

das atividades econômicas brasileiras em igual período e pela política expansionista da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica via Institutos Federais de Educação.

No cenário da EB, as matrículas em cursos da EPTNM (nas formas integradas, subsequentes e concomitantes) demonstraram uma média relativamente baixa de 2011 a 2019, ou seja, considerando que a média nacional foi de 49.320.409 matrículas na EB, a EPTNM ficou com a média percentual de 3,22% em igual período. Contudo, se considerarmos só o segmento da EPTNM nas dependências administrativas nacional, privada e pública tivemos um percentual 141% de crescimento acumulado, com aproximadamente 520.000 matrículas; enquanto a Educação Básica teve um percentual de 6% de decréscimo, de aproximadamente 3.100.000 matrículas. Só o Estado do Paraná representou como média de participação um percentual de 37,85% no número de matrículas da EPTNM no contexto da Região Sul do País.

Ainda nessa direção, em face da média de 99.016 matrículas (2011 a 2019) na EPTNM no Estado do Paraná, a Rede Pública foi a que apresentou maior média percentual de participação - na faixa de 69,18% - em contraste esfera federal limitada ao percentual de 30,89%. Entendemos, pois, que a Rede Pública é quem historicamente tem desenvolvido um trabalho mais incisivo e efetivo na absorção das demandas de matrícula nessa etapa e modalidade de formação escolarizada em nível médio neste Estado.

Assim, governo federal, estados e municípios atentam a princípios gerais quanto às formas de provimento e investidura de trabalhadores aos cargos e serviços públicos, para dar conta das demandas existentes. Essas formas de provimento e contratualidade são compreendidas a partir de determinadas perspectivas, que são explicitadas na próxima seção.

2.2 PROVIMENTO E CONTRATUALIDADE DOS CARGOS PÚBLICOS

As formas de provimento e contratualidade, compreendidas como a relação de trabalho estabelecida entre indivíduo e Estado, no setor dos serviços públicos, fizeram-se e se estabeleceram na Reforma do Aparelho de Estado da década de 1990, por meio da consolidação de um modelo de Administração Pública Gerencial (APG), descrita no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (BRASIL, 1995).

Esse modelo de Estado e de Administração Pública assenta-se em pressupostos da racionalidade formal, com primazia do privado em relação ao público, em termos de competência gerencial e eficiência alocativa de recursos.

Termos como eficiência, descentralização do poder decisório, flexibilidade, competências e gestão por resultados, definiram a forma de operar o setor público, no tocante ao desenvolvimento das políticas públicas, sendo uma possível transformação de estruturas burocráticas em estruturas mais enxutas, adaptáveis e flexíveis, com redução de níveis hierárquicos, com confiança limitada, controle de resultado e orientação para o cidadão. (BERGUE, 2010a).

O QUADRO 08 demonstra como Bergue (2010a) sintetiza tais características de organização estrutural do Estado.

QUADRO 8 – Modelo Gerencial

Valores da Nova Administração Pública	Conceitos e/ou tecnologias gerenciais	Prática adotada na Administração Pública
Confiança limitada	Descentralização; delegação de autoridade; controle social.	Gestão por programas; avaliação de desempenho permanente dos servidores; gestão da qualidade.
Controle por resultados	Gestão por processos; eficácia gerencial; avaliação e desempenho; <i>accountability</i> ; transparência.	Gestão por programas; delegação de bens e serviços públicos; avaliação de desempenho permanente dos servidores; contratos de gestão; gestão pela qualidade, planejamento estratégico.
Administração voltada para o cidadão	Foco no cliente; qualidade; planejamento; gestão por processos	Gestão por programas; ouvidorias; prestação de contas; audiências públicas; gestão pela qualidade; planejamento estratégico.

Fonte: Bergue, 2010a.

A perspectiva seria uma tentativa de uma intervenção estatal atenuada, na redefinição da ação do Estado para superação da crise de eficiência na administração da coisa pública. Portanto, de um Estado “[...] promotor do crescimento e desenvolvimento, para regulador e avaliador, incentivando a privatização de serviços e participação social na promoção dos direitos sociais.” (ZANARDINI, ZANARDINI, DEITOS, 2020, p. 81-82).

A esse respeito, Matias-Pereira problematiza acerca da APG, ao destacar que:

[...] o gerencialismo levanta sérios problemas e contradições. Em primeiro lugar, parte de suposições que não demonstra e que são autênticas falácias, como o pressuposto de que a gestão empresarial é inerentemente superior à gestão pública e de que o papel dos cidadãos pode ser reduzido ao de consumidores. (MATIAS-PEREIRA, 2008, p. 105).

Parafraseando Bergue (2010a), evidencia-se nessa forma de administração

pública, uma visão de mundo de fundo privatista, pautada em diretrizes estruturantes de atividades meio e atividades fim, tal modelo a despeito da forma como foi implementado, provocou transformações substanciais no setor público, destacadamente, no que diz respeito, a aspectos de finanças públicas quanto ao planejamento e controle financeiro e no que tange o trabalho e a gestão de pessoas.

Portanto, Bergue aponta a necessidade de se pensar as organizações, no caso as instituições públicas de educação a partir de:

[...] distintos olhares e dimensões de análise, abordando elementos em diferentes posições no *continuum* entre objetividade e subjetividade, e nesse contexto compreender não somente a introdução de elementos gerenciais inovadores – programas de governo, políticas, conceitos etc. -, como a aderência desse conteúdo à lógica particular da organização. (BERGUE, 2010a, p. 19).

Nesse contexto Bergue (2010a) destaca que a distinção entre o público e o privado; a delimitação da fronteira entre uma e outra esfera; e a extensão dos poderes e das prerrogativas do poder público sobre os agentes privados, são derivadas das contradições existentes entre interesse público e privado. Caso os interesses fossem convergentes, não haveria Estado.

Assim, no setor público, a relação que se estabelece entre servidor e Estado seria a de representação, sendo o servidor um agente do poder público, ou seja, um indivíduo (pessoa física) incumbida de exercer funções administrativas ocupando cargos e funções na administração pública a interesses do Estado. (COELHO, 2009).

Os cargos e funções pertencem ao Estado, podendo esse, discricionariamente alterar, suprimir, instituir classes e carreiras, provimentos e lotações, vencimentos e vantagens, direitos e deveres às pessoas físicas investidas, na administração pública.

Meireles (2008) caracteriza que os cargos, em órgãos públicos, são providos por agentes que terão funções na forma legal, sendo que órgão, função e cargo seriam criações abstratas da lei e o agente público - a pessoa humana e real - que infundiria vida, vontade e ações às abstrações legisladas.

Assim, o acesso aos cargos e funções na administração pública se dão por diferentes formas de investidura, derivando de natureza distintas atribuídas no exercício do agente público.

Aos cargos políticos cabem o processo eletivo e os do primeiro e segundo

escalão da administração pública se dão por nomeação, sendo os agentes públicos eleitos e investidos pela escolha dos cidadãos por meio do voto com mandatos temporários. (COELHO, 2009).

Aos demais cargos da administração pública a forma mais comum, a partir da Constituição de 1988, é a investidura por concurso público. Os cargos e suas formas de investidura são regulados por leis e para Coelho (2009), resguardariam o interesse público. Para tanto o Estado confere na forma de lei aos servidores garantias, como estabilidade e irredutibilidade dos vencimentos, como formas de proteção, às possíveis pressões de governantes.

Coelho destaca que:

[...] se por um lado o Estado não pode demitir um servidor estável, por outro pode transformar ou extinguir o cargo em que ele se encontra investido. No caso de extinção, o servidor será posto em disponibilidade, recebendo remuneração proporcional ao seu tempo de serviço, sem trabalhar, até que a Administração o reaproveite em outro cargo. Na reforma do Estado, iniciada em 1995, no plano federal, uma série de cargos foi extinta da estrutura da administração, passando os seus agentes efetivos a ocuparem cargos em extinção, sem perspectivas de ascensão funcional e salarial. Naquele momento, os mentores da reforma administrativa julgaram que os cargos extintos – como os de motoristas, ascensoristas, estatísticos, arquitetos e tantos outros – não eram típicos de Estado, não devendo, por isso, mais existirem enquanto cargos públicos. [...]. [...] os servidores podem ainda ser transferidos *ex officio* – isto é, compulsoriamente, no interesse da Administração Pública, de uma localidade para outra – ou ter sua lotação transferida de um órgão público para outro, se assim for de interesse da Administração. (COELHO, 2009, p. 43).

Apesar de o serviço público e o emprego privado terem naturezas distintas, há direitos e benefícios entre os servidores públicos e empregados privados convergentes, tais como: 13º salário, férias remuneradas, adicional por trabalho extraordinário, entre outros.

Já as relações de trabalho entre Estado e servidor, aos ocupantes de empregos públicos por tempo determinado, aplicam-se as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e aos ocupantes de cargos ou funções temporárias, aplicam-se as regras previstas nos Contratos de Regime Especial (CREs).

Em resumo Bandeira de Mello (2005) destaca que os agentes públicos, ou seja, as pessoas que prestam serviços ao Estado e à Administração Indireta (autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista), estão classificadas em três categorias a partir da natureza das relações que esses mantêm

na Administração Pública, sendo: (i) agentes políticos; (ii) servidores públicos e (iii) particulares em colaboração com o Poder Público, conforme ilustra o QUADRO 9.

QUADRO 9 – Classificação das categorias dos agentes públicos na Administração Pública (BERGUE, 2010a)

Categoria		Tipos	Forma de provimento	Vínculo laboral
Agentes Políticos		Componentes do governo em seus primeiros escalões – chefes do Poder Executivo (presidente, governador, prefeito) e imediatos (ministros e secretários); membros das corporações legislativas (senadores, deputados e vereadores);	Processo eletivo e/ou nomeação pelo chefe de poder.	Sem vínculo empregatício
		Os membros do Poder Judiciário (ministros, juízes e desembargadores); do Ministério Público (promotores e procuradores de justiça); e do Tribunal de Contas (conselheiros e auditores substitutos)	Concurso público e/ou processo eletivo previsto Art. 94 da CF 1988	Regido por estatuto próprio
Servidores Públicos	Servidores Estatutários	Pessoas que ocupam cargos públicos	Art. 37, inciso II, da CF 1988, “II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;”	Regido por estatuto próprio
	Empregados Públicos	Ocupantes de empregos públicos		Regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)
	Servidores Temporários	Agentes admitidos em funções públicas por prazos determinados	Art. 37, inciso IX, da CF 1988, “IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público;”	Regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e/ou Contrato de Regime Especial (CRE)
Particulares em colaboração com o Poder Público		Pessoas que prestam serviços ao Estado	Contratados por delegação ou mediante requisição, nomeação ou designação (exemplos de delegados: Empregados e empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos; serviços notariais e de registro; leiloeiros entre outros; exemplo de agentes requisitados: jurados; prestação de serviço militar, eleitoral entre outros)	Sem vínculo empregatício, com ou sem remuneração

Fonte: Elaborado pela autora.

É necessário destacar que, mediante a existência de distintos vínculos com a

Administração Pública, a despeito dos diferentes contextos e situações que os ensejam, esses geram relações de múltiplas naturezas, comprometimento e diversas perspectivas de análise das relações entre agentes públicos e organizações públicas e o Estado. (BERGUE, 2010a).

Na fração de análise desta pesquisa a atenção maior é dada aos servidores públicos estatutários, empregados e temporários, por terem expressão quantitativa nas atividades docentes de âmbito do poder executivo, nas redes federal e estadual e pelo caráter mais perene da relação que possuem com a Administração Pública, sendo, nesse caso, a forma mais indicada para a função docente.

A ênfase, portanto, situa-se nas formas de admissão específicas de cada uma dessas categorias e nos desdobramentos na posição desse trabalhador nesse contexto, considerando que o processo de ocupação desses cargos implica provimento e investidura.

Provimento é o ato administrativo que determina a ocupação da vaga no cargo público, ato este que compete ao chefe de cada Poder ou presidentes das autarquias e fundações públicas, previsto no Art. 6º da Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990 (BRASIL, 1990), com as formas expressas no Art. 8º da mesma lei: nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução.

Investidura é a posse em cargo público concedida pelo Estado ao sujeito para o qual foi nomeado, em razão de uma sucessão de atos, como concurso, processo seletivo, homologação, nomeação e aceitação do cargo, entre outros possíveis atos. O sujeito somente é considerado investido após a efetiva posse no cargo, conforme o Art. 7º da Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990 (BRASIL, 1990), quando passa a ser qualificado como servidor.

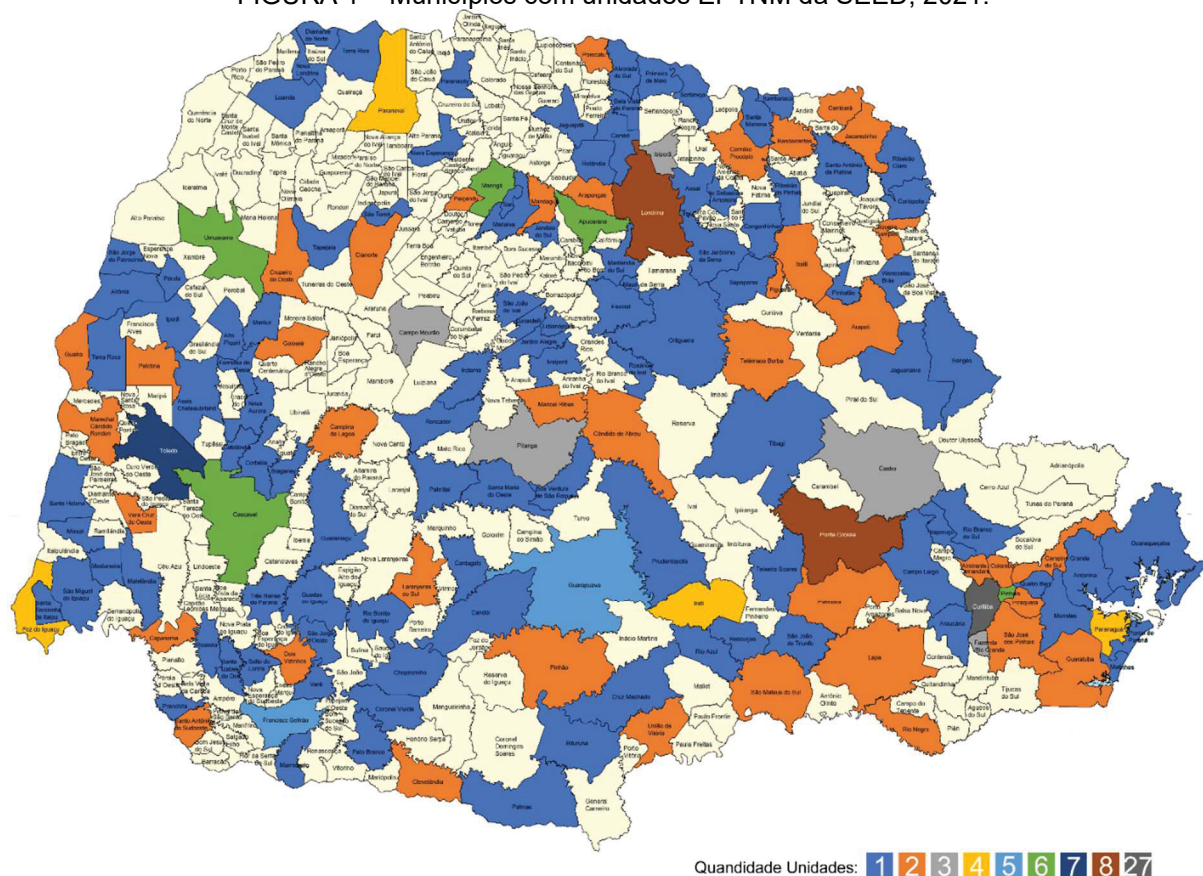
Considerando que o cargo público é a menor unidade do poder estatal, é importante estabelecer que prover um cargo, seja efetivo ou em comissão, emprego, do quadro permanente ou temporário, importa em investir uma pessoa na função de executar as atividades inerentes ao Estado.

Diante da importância da natureza jurídica do ato, o tema é tratado na Constituição Federal de 1988, principalmente nos incisos de seu Art. 37, os quais estabelecem diretrizes para a existência e ocupação dos cargos públicos, bem como direitos e deveres dos servidores. (BRASIL, 1988).

2.3 OFERTA DA EPTNM PELA SEED NO PARANÁ

No Estado do Paraná em 2021, dos 2117 colégios da Rede de Ensino Pública Estadual, 300 colégios ofertaram um total de 55 cursos técnicos profissionalizantes de nível médio, distribuídos em 162 municípios entre os 35 Núcleos Regionais de Educação no estado.

FIGURA 1 – Municípios com unidades EPTNM da SEED, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora.

Para compreendermos a dimensão da distribuição das instituições estaduais nos municípios, elaboramos uma escala de cores com a quantidade de instituições que ofertam cursos de EPTNM por município, ou seja, os municípios em cor azul royal têm somente 1 instituição que oferta; os municípios em cor laranja têm 2 instituições que ofertam cursos; os municípios em cor cinza claro têm 3 instituições; os municípios em cor azul claro têm 5 instituições; os municípios em verde claro têm 6 instituições; os municípios identificados em cor azul marinho têm 7 instituições; os municípios em cor marrom têm 8 instituições e os municípios em cinza escuro têm 27 instituições que

ofertam cursos de EPTNM no Estado do Paraná. O que demonstra uma abrangência e uma cobertura ampla e significativa de colégios da rede pública que atendem pela modalidade em discussão.

No quesito de cursos; eixos tecnológicos; quantidades de colégios que os ofertam na forma subsequente, integrado e concomitante, temos o seguinte quadro quantitativo:

QUADRO 10 – Distribuição dos cursos técnicos de nível médio, por eixos, por escolas e por forma de oferta da SEED, 2021.

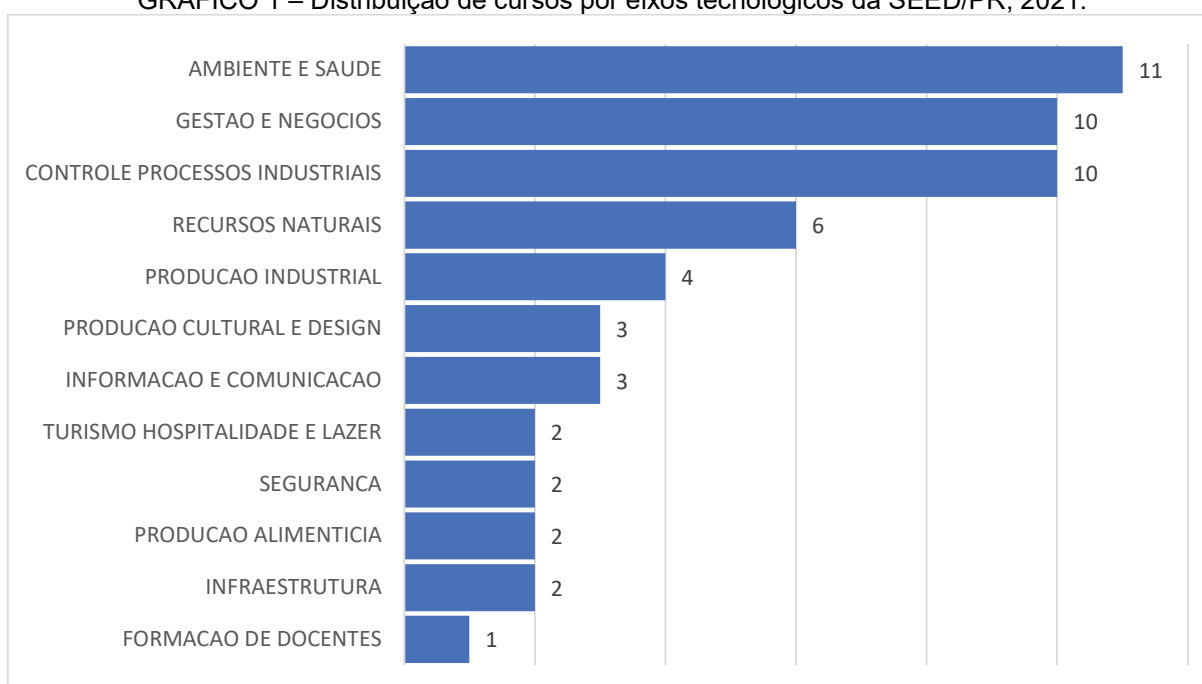
Curso	Eixo Tecnológico	Qt Colégios	Subsequente	Integrado	Concomitante
ETNM em Enfermagem do Trabalho	Ambiente e Saúde	4	100%	0%	0%
ETNM em Gestão de Resíduos	Ambiente e Saúde	1	100%	0%	0%
Técnico em Análises Clínicas	Ambiente e Saúde	3	100%	0%	0%
Técnico em Cuidados de idosos	Ambiente e Saúde	3	100%	0%	0%
Técnico em Enfermagem	Ambiente e Saúde	36	97%	3%	0%
Técnico em Estética	Ambiente e Saúde	7	86%	14%	0%
Técnico em Farmácia	Ambiente e Saúde	7	100%	0%	0%
Técnico em Meio Ambiente	Ambiente e Saúde	14	18%	82%	0%
Técnico em Nutrição e Dietética	Ambiente e Saúde	5	100%	0%	0%
Técnico em Prótese Dentária	Ambiente e Saúde	3	33%	67%	0%
Técnico em Saúde Bucal	Ambiente e Saúde	3	75%	25%	0%
Técnico em Eletroeletrônica	Controle Processos Industriais	1	50%	50%	0%
Técnico em Eletromecânica	Controle Processos Industriais	5	50%	50%	0%
Técnico em Eletrônica	Controle Processos Industriais	4	50%	50%	0%
Técnico em Eletrotécnica	Controle Processos Industriais	3	60%	40%	0%
Técnico em Manutenção Automotiva	Controle Processos Industriais	2	33%	67%	0%
Téc em Manutenção Máquina Pesada	Controle Processos Industriais	1	100%	0%	0%
Técnico em Mecânica	Controle Processos Industriais	4	60%	40%	0%
Técnico em Mecatrônica	Controle Processos Industriais	2	33%	67%	0%
Técnico em Química	Controle Processos Industriais	1	100%	0%	0%
Téc em Sistemas de Energia Renov.	Controle Processos Industriais	1	0%	100%	0%
Formação de Docentes	Formação de Docentes	129	0%	100%	0%
Técnico em Administração	Gestão e Negócios	96	47%	53%	0%
Técnico em Comércio Exterior	Gestão e Negócios	1	50%	50%	0%
Técnico em Contabilidade	Gestão e Negócios	5	100%	0%	0%
Técnico em Logística	Gestão e Negócios	11	62%	38%	0%
Técnico em Qualidade	Gestão e Negócios	1	100%	0%	0%
Técnico em Recursos Humanos	Gestão e Negócios	23	85%	15%	0%
Técnico em Secretariado	Gestão e Negócios	10	50%	50%	0%
Técnico em Serviços Jurídicos	Gestão e Negócios	4	100%	0%	0%
Técnico em Transações Imobiliárias	Gestão e Negócios	4	100%	0%	0%
Técnico em Vendas	Gestão e Negócios	9	100%	0%	0%
Técnico em Informática	Informação e Comunicação	43	28%	72%	0%
Técnico em Informática para Internet	Informação e Comunicação	1	0%	100%	0%
Téc em Manut. e Sup. em Informática	Informação e Comunicação	1	50%	50%	0%
Técnico em Edificações	Infraestrutura	13	55%	45%	0%
Técnico em Portos	Infraestrutura	1	50%	50%	0%
Técnico em Agroindústria	Produção Alimentícia	1	100%	0%	0%
Técnico em Alimentos	Produção Alimentícia	8	56%	44%	0%
Técnico em Design de Interiores	Produção Cultural e Design	2	50%	50%	0%
Téc em Produção de Áudio e Vídeo	Produção Cultural e Design	1	100%	0%	0%
Técnico em Teatro	Produção Cultural e Design	2	67%	33%	0%
Técnico em Biotecnologia	Produção Industrial	1	50%	50%	0%
Técnico em Celulose e Papel	Produção Industrial	1	100%	0%	0%
Técnico em Química	Produção Industrial	17	58%	42%	0%
Técnico em Vestuário	Produção Industrial	4	83%	17%	0%
Técnico em Agricultura	Recursos Naturais	1	0%	100%	0%
Técnico em Agroecologia	Recursos Naturais	4	0%	100%	0%

Técnico em Agronegócio	Recursos Naturais	14	59%	41%	0%
Técnico em Agropecuária	Recursos Naturais	28	17%	83%	0%
Técnico em Florestas	Recursos Naturais	1	50%	50%	0%
Técnico em Operações Florestais	Recursos Naturais	1	100%	0%	0%
ETNM em Saúde do idoso	Segurança	1	100%	0%	0%
Técnico em Segurança do Trabalho	Segurança	27	100%	0%	0%
Técnico em Cozinha	Turismo Hospitalidade e Lazer	2	100%	0%	0%
Técnico em Guia de Turismo	Turismo Hospitalidade e Lazer	2	100%	0%	0%

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisarmos os dados, é possível quantificar que 11 cursos ofertados pertencem ao eixo tecnológico Ambiente e Saúde; 10 ao eixo de Gestão e Negócios e Controle de Processos Industriais; 6 cursos ao eixo de Recursos Naturais; 4 cursos no eixo de Produção Industrial; os eixos Produção Cultural e Design e Informação e Comunicação com 3 cursos cada; os eixos de Turismo, Hospitalidade e Lazer, Segurança, Produção Alimentícia e Infraestrutura com 2 cursos cada e 1 curso no eixo tecnológico de Formação de Docentes.

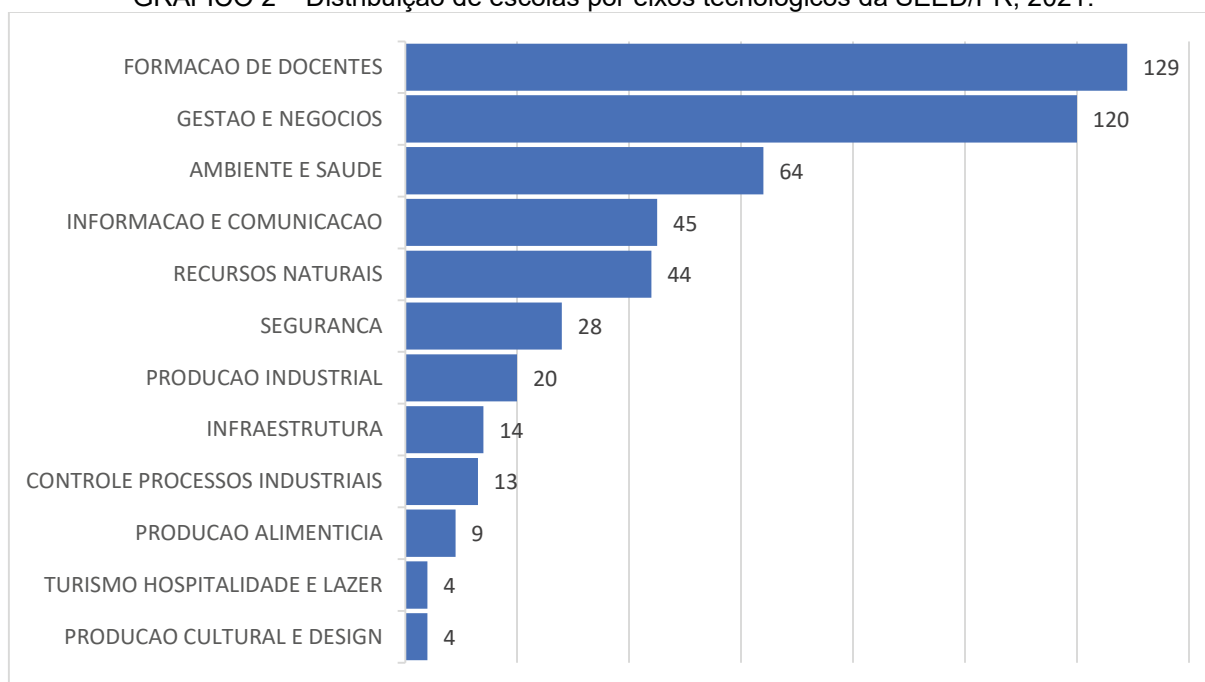
GRÁFICO 1 – Distribuição de cursos por eixos tecnológicos da SEED/PR, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora.

Na distribuição do número de escolas por eixos tecnológicos temos o seguinte gráfico que segue:

GRÁFICO 2 – Distribuição de escolas por eixos tecnológicos da SEED/PR, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora.

Confrontando os dados do QUADRO 10, evidenciado pelos GRÁFICOS 01 e 02 acima, observamos que o eixo tecnológico com o maior número de cursos é o Ambiente e Saúde, com onze cursos, seguido pelo eixo tecnológico Gestão e Negócios e Controle de Processos Industriais com dez cursos cada, contudo, em relação ao número de escolas o eixo tecnológico Formação de Docentes lidera com 9 escolas a mais que o eixo tecnológico Gestão e Negócios.

Quanto à distribuição de matrículas por cursos integrados, concomitantes e subsequentes na Rede Estadual de Educação do Paraná, o QUADRO 11 demonstra os seguintes números:

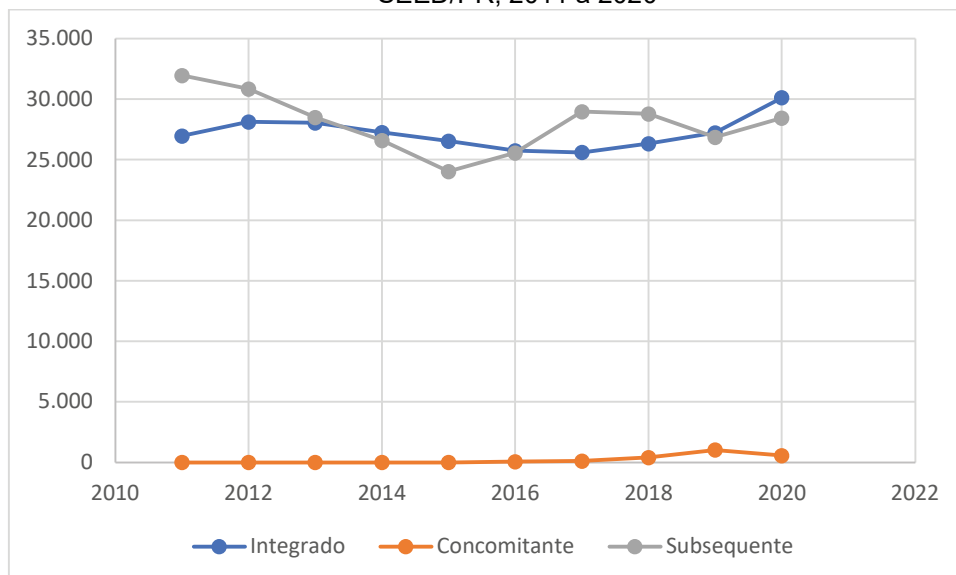
QUADRO 11 – Matrículas por cursos integrados, concomitantes e subsequentes da EPTNM da SEED/PR – INEP, 2011 a 2020

	Integrado	Concomitante	Subsequente
2011	26.955	0	31.969
2012	28.127	0	30.839
2013	28.047	0	28.488
2014	27.256	0	26.609
2015	26.533	0	24.046
2016	25.757	60	25.568
2017	25.608	127	28.973
2018	26.322	418	28.783
2019	27.228	1.034	26.853
2020	30.128	577	28.457

Fonte: Elaborado pela autora

O GRÁFICO 3 demonstra o comportamento dos dados relativos as matrículas registradas pela SEED/PR na Educação Profissional e Tecnológica de nível médio entre os anos 2011 e 2020:

GRÁFICO 3 – Matrículas por cursos integrados, concomitantes e subsequentes da EPTNM da SEED/PR, 2011 a 2020



Fonte: Elaborado pela autora

O número de matriculados em cursos integrados e subsequentes manteve um quantitativo sempre muito próximo ao longo do período analisado da SEED/PR. Na mesma proporção que os egressos do Ensino Fundamental adentraram aos cursos integrados da EPTNM, um quantitativo semelhante dos egressos do Ensino Médio optou a matricular-se em cursos subsequentes da EPTNM dos colégios estaduais do Paraná.

Portanto, compreender como os professores da EPTNM da Rede Estadual de Educação foram contratados e providos à tarefa de ensino é de extrema relevância, pois esses responderam pelo atendimento de 554.762 matrículas em cursos da EPTNM, sendo: 271.961 matrículas em cursos integrados; 280.585 em cursos subsequentes e 2.216 em cursos concomitantes, no período de 2011 a 2020. Das 600 mil matrículas em cursos integrados no período analisado, 92% correspondem à SEED-PR.

2.4 PROVIMENTO E CONTRATAÇÃO DE DOCENTES DA EPTNM DA REDE ESTADUAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ

Nesta sessão descrevemos de que forma se dão o provimento e a contratação dos professores da EPTNM na Rede Estadual Pública de Ensino, partindo dos princípios de heterogestão no modo de produção capitalista, originários do racionalismo que se implementaram na organização das relações de produção e do trabalho, datados dos séculos XVIII e XIX, consolidando-se no século XX, e que têm-se modificado face às novas formas de produção e de trabalho precarizado. (KUENZER, 2001).

Contudo, esse modelo de gestão, baseado em hierarquia composta por supervisores, gerentes, diretores, no qual há uma cadeia de poder, tem na burocracia seu poder de persuasão e seu grau hierárquico de imposição das premissas que visam a ser implementadas.

No caso da Rede Estadual de Ensino Pública do Paraná, as primeiras legislações atinentes ao provimento e carreira docente datam de 1976 e 1989, período em que o Estado foi governado por Jaime Canet Junior (agropecuário) - escolhido pelo governo militar para presidir o Estado - e por Álvaro Dias, historiador e, posteriormente, senador. Este último travou um embate com a categoria de trabalhadores da educação, tendo como marco histórico o dia 30 de agosto de 1989, no qual em meio a uma greve dos professores em Curitiba, por melhores salários e infraestrutura, ordenou que a polícia militar dispersasse a manifestação, gerando tumulto e agressão aos manifestantes.

As demais normas se implementaram no Governo Requião (2003 a 2010) no qual se implementou o Plano de Carreira do Magistério. Posteriormente, no Governo Roberto Richa (2011 a 2018), constituíram-se outros tantos regramentos, como decretos, resoluções e deliberações que foram suprimindo direitos conquistados. Nesse governo, os trabalhadores da educação tiveram um outro embate e outra greve, no que diz respeito ao uso por parte do governo do fundo previdenciário próprio dos servidores, o que resultou no chamado “Massacre de 29 de abril de 2015”.

Em 2015, o “29 de abril”³¹, foi o momento em que o governo estadual da época colocou em votação, na Assembleia Legislativa do Estado, a transferência de 33.556

³¹ Ver sobre em: PEREIRA, Luis Fernando Lopes. ALLAN, Nasser Ahmad (org.). **29 de abril: repressão e resistência**. Bauru/SP: Canal 6, 2016.

beneficiários com mais de 73 anos de idade para o Fundo Previdenciário dos servidores estaduais, com a intenção de aliviar as contas públicas. Ou seja, abertura dos recursos da Previdência dos Servidores (Paraná Previdência), para “uso/empréstimos/contas” do governo estadual. Na ocasião, os servidores públicos, em manifestação na capital Curitiba, no Centro Cívico contra a abertura de sua previdência, foram reprimidos pela força policial militar, por ordem do secretário de segurança da época.

Desde 2019, sob o governo de Ratinho Junior, outras normativas no trato da ampliação da jornada de trabalho e redução da hora-atividade, bem como na redução de contratação do volume de docentes necessários, têm precarizado as condições de trabalho dos professores da rede estadual de educação do Paraná.

De modo resumido, são sob esses entraves e condições políticas e históricas que estão assentadas as legislações provenientes do governo estadual para os profissionais do magistério no Estado do Paraná.

2.4.1 Formas de Provimento e Carreira Docente na Rede Estadual de Educação Pública do Paraná

A legislação pertinente às formas de provimento e ingresso na carreira docente para professores da Rede Estadual de Ensino no Paraná são regidas pelas normas:

- a) Constituição do Estado do Paraná, de 5 de outubro de 1989, Artigo 27, inciso IX (PARANÁ, 1989);
- b) Lei Complementar Estadual nº 7, de 22 de dezembro de 1976 (PARANÁ, 1976), que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Ensino de 1.º e 2.º graus, de que trata a Lei Federal nº 5.692, de 11 de agosto de 1971 (BRASIL, 1971), e dá outras providências;
- c) Lei Estadual nº 6.174, de 16 de novembro de 1970 (PARANÁ, 1970), que estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná;
- d) Lei Complementar Estadual nº 108, de 18 de maio de 2005 (PARANÁ, 2005), que dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo;

- e) Lei Complementar Estadual nº 103 de 15 de março de 2004 (PARANÁ, 2004b), que institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências.
- f) Lei Complementar Estadual nº 121, de 29 de agosto de 2007 (PARANÁ, 2007), que altera o § 1º, do art. 5º, da Lei Complementar nº 108, de 18 de maio de 2005 (PARANÁ, 2005), que passará a ter a seguinte redação: "Art. 5º (...) § 1º Permanecendo a necessidade que gerou a contratação na forma da presente lei, os prazos estabelecidos neste artigo poderão ser prorrogados por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de 02 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual."

No Estado do Paraná, em regra, os processos seletivos para servidores efetivos são realizados pela Secretaria de Estado de Administração e Previdência (SEAP) após aprovação de requerimento da Secretaria de Estado da Educação e do Esporte (SEED), enquanto, os processos seletivos para servidores temporários, são organizados diretamente pela SEED, com autorização da SEAP.

Os vínculos empregatícios, para a Rede Estadual de Educação (PARANÁ, 2018b), classificam-se em:

a) Servidores efetivos: pessoas que ingressaram no cargo por concurso público e são regidos por estatuto próprio. São servidores efetivos ou estatutários, profissionais da educação aprovados em concurso público, tendo os seguintes vínculos:

a) Quadro de Funcionários da Educação Básica (QFEB): os servidores deste quadro possuem carga horária de trabalho de 40 horas e estão subdivididos em 2 cargos: Agente Educacional I (QFEB I): é o profissional da educação que foi aprovado em concurso público, possui Ensino Fundamental completo e atua em funções nas áreas de manutenção de infraestrutura escolar, preservação do meio ambiente, alimentação escolar, interação com o educando, apoio à administração escolar e apoio operacional, e principalmente nas funções de auxiliar de serviços gerais, inspetor de alunos e merendeiro. Agente Educacional II (QFEB II): é o profissional da educação aprovado em concurso público, possui Ensino Médio completo e exerce funções nas áreas de administração escolar e operação de multimeios escolares.

b) Quadro Único de Pessoal (QUP): o servidor do Quadro Único de Pessoal é professor sem licenciatura, contratado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi enquadrado no QUP pela Lei n.º 10.219/1992, vigente na época. São aproximadamente 23 casos no Estado e é uma carreira em extinção.

c) Quadro Próprio do Poder Executivo (QPPE): o servidor QPPE é vinculado à Secretaria de Estado da Administração e Previdência (Seap) e presta

serviços em secretarias de Estado e outros órgãos vinculados. Na Seed, até dezembro de 2017, eram 187 pessoas.

d) Quadro Próprio do Magistério (QPM): o servidor do Quadro Próprio do Magistério é aquele que, aprovado em concurso público, possui diploma de licenciatura plena e exerce função de docente, pedagogo, coordenação ou direção. O professor QPM pode ocupar cargos de 10, 20, 30 ou 40 horas, podendo ainda ministrar aulas extraordinárias (vínculo SC02). Os professores nas funções de pedagogo, coordenador ou diretor podem atuar com acréscimo de jornada (vínculo S100). Tanto as aulas extraordinárias quanto o acréscimo de jornada são de cunho eventual, ou seja, são atribuídos aos profissionais desde que haja necessidade e disponibilidade na demanda. Os vínculos QPM, QFEB e QUP são específicos da Seed e não podem ser removidos para outras secretarias. Já os profissionais do quadro QPPE, apesar de muitos estarem alocados na Seed, são vinculados à Seap e podem ser realocados, a qualquer momento, para outra secretaria, a pedido do servidor ou por interesse da administração; (PARANÁ, 2018b, p.10-11).

b) Servidores celetistas: pessoas contratadas para serviços gerais, sendo intitulados “CLT Administrativo (Clad)” e “Paranaeducação Administrativo (Pead)” regidos pelo Código de Leis Trabalhistas (CLT), ambos em extinção;

c) Contratados temporariamente, ou contrato por regime especial (CREs): pessoas que ingressam por meio de participação em Processo Seletivo Simplificado (PSS), mediante análise curricular, tempo de serviço e/ou realização de provas. A duração contratual é de até dois anos.

Os Processos Seletivos Simplificados (PSS) geram um cadastro de profissionais por ordem de classificação, os quais são contratados para vagas remanescentes da Rede Pública Estadual de Ensino.

Os contratados por regime especial (CREs), que habitualmente na rede estadual de ensino são chamados de professores PSS, são considerados vínculos híbridos, pois mesmo que regidos pela Lei Complementar nº 108, de 18 de maio de 2005 (PARANÁ, 2005), essa também dispõe de regras previstas na Lei nº 6.174, de 16 de novembro de 1970 (PARANÁ, 1970) e Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004 (PARANÁ, 2004b).

Ao tempo que os servidores efetivos do Quadro Próprio do Magistério (QPM) estão vinculados ao Regime Próprio de Previdência (Paraná Previdência), contribuindo no importe de 14% conforme Art. 15 da Lei nº 17.435, de 21 de dezembro de 2012, os contratados por regime especial (CREs) estão vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS/INSS), contribuindo no importe de 11%, conforme Art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Os contratos dos docentes PSS/CREs são cadastrados no sistema com a seguinte sigla: Regime Especial Professor (REPR), que corresponde ao vínculo do

professor contratado temporariamente. (PARANÁ, 2018b).

É também vedado ao servidor acúmulo de cargos, ou seja, ocupar mais de um cargo, emprego ou função em órgãos públicos. Exemplificando, caso o servidor participe de pleito eleitoral, e eleito para um cargo no legislativo ou executivo, deverá se afastar para exercício de sua atividade, salvo na exceção prevista no Art. 37 da Constituição Federal que diz:

[...] XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI: a) a de dois cargos de professor; b) a de um cargo de professor com outro, técnico ou científico; c) a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas. (BRASIL, 1988, n.p.).

É permitido portanto, permitido acúmulo de dois cargos de professor e/ou de cargo docente com outro técnico, ou, científico. Alguns cargos, no entanto, não podem ser acumulados com o cargo de professor, conforme demonstra o QUADRO 12.

QUADRO 12 – Cargos que não podem ser acumulados com o cargo de professor

Vínculo do professor	Acúmulo de cargo (não permitido)	Função exercida no cargo não permitido
QPM	QPPE	Nas funções de Agente Penitenciário, Agente de Apoio e Educador Social
QUP	Militar	Forças Armadas, Policial Civil ou Policial Militar
Cres (PSS)	QFEB	Agente Educacional I ou Agente Educacional II
Cres (PSS)	Cargo comissionado	Qualquer função

Fonte: Paraná, 2018.

Quanto aos direitos previstos no Estatuto do Servidor, a Constituição do estado do Paraná traz de igual forma no Art. 34 como sendo: vencimentos ou proventos não inferiores ao salário-mínimo; vencimento do décimo terceiro com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; remuneração do trabalho noturno; salário-família pago ao trabalhador de baixa renda; duração da jornada normal de trabalho não superior a oito horas diárias e 40 horas semanais, facultada a compensação de horário e redução de jornada; repouso semanal remunerado; adicionais por tempo de serviço; férias; licença especial; licença-saúde; licença à gestante; licença-paternidade; outras licenças permitidas, previstas na legislação, como: casamento, luto, sem vencimentos, etc. (PARANÁ, 2018b).

Quanto aos deveres, os servidores públicos devem atuar com assiduidade, pontualidade, zelo e ainda,

[...] no exercício de sua função, os servidores devem obedecer às ordens superiores, exceto quando tais ordens sejam claramente ilegais. Dessa forma, cabe aos servidores conhecer e observar as normas legais e regulamentares relacionadas à função que exercem na escola. E sempre que observarem no ambiente escolar qualquer irregularidade ou descumprimento da legislação em vigor, os servidores devem levar ao conhecimento de seus superiores. (PARANÁ, 2018b, p. 20).

Na ocorrência de práticas irregulares ou ilegais de forma comprovada, o servidor poderá ser submetido a sindicâncias, processos administrativos e/ou penalidades disciplinares. As penas disciplinares previstas, conforme QUADRO 13, no Estatuto do Servidor, são:

QUADRO 13 – Penalidades cabíveis e como elas ocorrem

Pena disciplinar	Aplicação
Advertência	Aplicada verbalmente em caso de mera negligência.
Repreensão	Aplicada por escrito em caso de desobediência ou falta de cumprimento dos deveres e reincidência em falta que tenha resultado na pena de advertência.
Suspensão	Não excederá 90 dias, aplicada em caso de falta grave, de infração às proibições e de reincidência em falta que tenha resultado em pena de repreensão.
Multa	Aplicada quando houver conveniência para o serviço, convertendo a suspensão em multa na base de 50% por dia de vencimento ou remuneração, sendo obrigado o funcionário, neste caso, a permanecer no serviço.
Destituição de função	Aplicada em caso de falta de exigência no cumprimento do dever, de benevolência ou negligência contributiva, no devido tempo, para falta de apuração de infração realizada por outrem.
Demissão	É aplicada nos casos de: crime contra a administração pública; abandono do cargo; incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual; ofensa física em serviço, contra servidor ou particular, salvo em legítima defesa; insubordinação grave em serviço; aplicação irregular dos dinheiros públicos; revelação de segredo que se conheça em razão do cargo ou função; lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado; corrupção passiva, nos termos da Lei penal; transgressão a qualquer das proibições previstas no item II, do art. 285, quando de natureza grave se comprovada má-fé; e nos demais casos expressos no Estatuto do Servidor Público do Paraná.

Fonte: Paraná, 2018b.

A pessoa aprovada em concurso público para o cargo de efetivo servidor, passa por um estágio probatório de 3 anos, que consiste no acompanhamento desta quanto ao seu desempenho, antes de ser declarada sua estabilidade. “Após a estabilidade no cargo, depois de transcorrido o estágio probatório, o servidor efetivo somente poderá sofrer penalidade de demissão decorrente de sentença judicial ou decisão em processo administrativo em que lhe tenha sido assegurada ampla defesa.” (PARANÁ, 2018b, p. 24).

Aos servidores contratados (PSS), haverá sindicâncias para apurar irregularidades no cumprimento das funções e as respectivas penalidades, previstas nos Art. 15 e 17 da Lei Complementar nº 108, de 18 de maio de 2005 (PARANÁ, 2005), podendo, caso comprovada a irregularidade ou ilegalidade a aplicação de:

advertência verbal; repreensão escrita; rescisão da contratação. “Os contratos vínculo Cres (PSS) somente podem ser encerrados após sindicância, inclusive quando o motivo for ausência ao serviço por mais de 7 dias úteis, consecutivos, sem motivo justificado.” (PARANÁ, 2018b, p. 26).

O vínculo PSS (Cres) também se encerra a cada 12 meses aos 31 dias do mês de dezembro, podendo ser prorrogado para mais 12 meses. O vínculo também pode encerrar-se por pedido do contratado ou em função de seu falecimento; ou ainda caso o contratado seja nomeado ou designado para cargo de comissão, em que configure acúmulo de cargo.

O servidor efetivo (QPM) possui um plano de carreira estabelecido em lei própria (Lei Complementar Estadual nº 103, de 15 de março de 2004 (PARANÁ, 2004b), que prevê promoções e progressões, as quais não se aplicam aos servidores no contrato por regime especial (CREs/PSS). No caso dos QPMs o plano de carreira possui três níveis e onze classes em cada nível.

A promoção é passagem de um nível para outro, na medida em que o professor apresenta escolaridade em nível de pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado), podendo ascender para o nível II. Para ascender ao nível III, o docente deve realizar processo seletivo para ingresso no Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE), com avanço concedido mediante certificação. Podendo também,

[...] após classificação no processo seletivo PDE, solicitar o aproveitamento de pós-graduação em nível de mestrado e/ou doutorado, certificado em instituições de ensino superior devidamente reconhecido pelo Conselho Nacional de Educação do Ministério da Educação – CNE/MEC, e que ainda não foram utilizados no avanço para o nível II. (PARANÁ, 2018b, n.p.).

A progressão é o avanço de uma classe para outra a cada dois anos, podendo o servidor avançar até três classes, mediante: (i) pontuação máxima na avaliação de desempenho (realizada semestralmente nas instituições de ensino onde atua); (ii) realização de no mínimo 200 horas de cursos de capacitação profissional, participação em eventos e/ou produções escritas e (iii) 100% de assiduidade, ou seja, não possuir faltas no período avaliado. Caso não contemple algum dos itens por completo avançará uma ou duas classes referentes ao atendimento aos critérios estabelecidos em cada item. (PARANÁ, 2018b).

A FIGURA 2 ilustra os níveis de promoção e progressão:

FIGURA 2 – Níveis de Promoção e Classes de Progressão

Formação Acadêmica	Níveis	Classes										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PDE	PNI 3				Promoção							
Especialização	PNI 2											
Licenciatura Plena	PNI 1											
Professor especialista	PES III*											
Professor especialista	PES II*											
Professor especialista	PES I*											

Formação		Classes										
	Níveis	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
PDE	PNI 3	Progressão										
Especialização	PNI 2	Progressão										
Licenciatura Plena	PNI 1	Progressão										
Professor especialista	PES III*											
Professor especialista	PES II*											
Professor especialista	PES I*											

*Níveis em extinção.

*Níveis em extinção

Fonte: Paraná, 2018b.

Em cada uma das classes e níveis há um valor salarial específico, que corresponde a remuneração mensal do profissional em cargo docente, conforme FIG. 3 de vencimentos que segue:

FIGURA 3 – Tabela de vencimentos em valores reais dos Professores da Rede Estadual Pública do Paraná (2020)

Tabela de Vencimentos dos(as) Professores(as) - Jornada 20 horas												
Atualizada em jan/2020 (2%)												
	NÍVEIS	Classes										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PDE Nível III	3	(76) 3.087,38	(77) 3.241,74	(78) 3.403,84	(79) 3.574,03	(80) 3.752,71	(81) 3.940,36	(82) 4.137,39	(83) 4.344,25	(84) 4.561,46	(85) 4.789,53	(86) 5.029,02
Especialização Nível II	2	(65) 1.805,12	(66) 1.895,37	(67) 1.990,15	(68) 2.089,65	(69) 2.194,14	(70) 2.303,85	(71) 2.419,04	(72) 2.539,99	(73) 2.666,99	(74) 2.800,35	(75) 2.940,36
Lic. Plena Nível I	1	(54) 1.444,10	(55) 1.516,31	(56) 1.592,13	(57) 1.671,73	(58) 1.755,31	(59) 1.843,08	(60) 1.935,24	(61) 2.032,00	(62) 2.133,60	(63) 2.240,28	(64) 2.352,29
Lic. Curta + Adic. Nível Especial III	3	(43) 1.227,49	(44) 1.288,86	(45) 1.353,31	(46) 1.420,96	(47) 1.492,02	(48) 1.566,61	(49) 1.644,94	(50) 1.727,21	(51) 1.813,55	(52) 1.904,24	(53) 1.999,43
Lic. Curta + Adic. Nível Especial II	2	(32) 1.083,08	(33) 1.137,23	(34) 1.194,10	(35) 1.253,79	(36) 1.316,48	(37) 1.382,31	(38) 1.451,42	(39) 1.524,00	(40) 1.600,20	(41) 1.680,20	(42) 1.764,21
Magistério Nível Especial I	1	(21) 1.010,87	(22) 1.061,42	(23) 1.114,48	(24) 1.170,21	(25) 1.228,71	(26) 1.290,16	(27) 1.354,66	(28) 1.422,40	(29) 1.493,51	(30) 1.568,19	(31) 1.646,61
Mensalidade APP: R\$ 45,48 (4,5% - Classe 1 - Nível Especial I) Auxílio transporte (AT): R\$ 421,28 (24% - Classe 5 - Nível I)												

Fonte: APP Sindicato (2020).

Como os cargos docentes geralmente são contabilizados em jornada de 20 horas semanais, no caso de a jornada alcançar as 40 horas o salário base será acrescido de igual, ou proporcional valor de uma jornada de 20 horas. No Art. 26, da Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004 (PARANÁ, 2004b), o auxílio

transporte corresponde no mínimo a “[...] 24% (vinte e quatro por cento) sobre o vencimento do Nível I, Classe 5, da Carreira, com incidência para todos os efeitos legais, proporcional à jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais” (PARANÁ, 2021d) e o aumento da carga horária do professor, implica o pagamento do auxílio transporte na mesma proporção do previsto no *caput* do Art. 26, da referida lei (PARANÁ, 2004b).

Os professores também têm prevista em suas jornadas semanais, uma carga horária destinada a atividades sem contato direto com o estudante, denominadas horas-atividade, regidas pela Instrução nº 001/2020 – DEDUC/SEED (PARANÁ, 2020c), que estabelece a organização e seu cumprimento especificamente nas instituições de ensino da rede pública estadual do Paraná e que diz:

2. Atividades a serem desempenhadas pelo professor nas horas-atividade: a) elaboração do Plano de Trabalho Docente/Plano de Aula, privilegiando a diversificação de metodologias (incluindo as ativas), com o uso de tecnologias (inclusive as digitais), em parceria com a equipe pedagógica, alinhando possíveis encaminhamentos; b) elaboração e análise de instrumentos avaliativos com a equipe pedagógica, participação em Pré e Pós-Conselhos de Classe; c) acompanhamento pedagógico do processo de aprendizagem dos estudantes em parceria com a equipe pedagógica para definição e redefinição de ações didáticas; d) participação em grupos de estudos disciplinares e interdisciplinares com outros professores, a fim de discutir e planejar encaminhamentos teórico-metodológicos para desenvolver uma prática pedagógica interdisciplinar e realizar ações relativas ao Plano de Ação da instituição de ensino; e) participação em atividades de estudos e reuniões técnico-pedagógicas promovidas pela instituição de ensino e/ou pelo NRE; f) atendimento aos estudantes e/ou os seus responsáveis, quando necessário. (PARANÁ, 2020c, n.p.)

A Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, estabelece em seu Art. 2º, §4º o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária do professor com interação direta com os educandos, resultando como efeito a oficialização da garantia da hora-atividade equivalente a 1/3 da sua jornada, para a realização das atividades descritas na Instrução nº 001/2020 – DEDUC/SEED acima citadas.

A partir da carga horária de aulas do professor, há um número específico de horas destinadas a horas de regência em sala de aula e horas-atividade, totalizando a jornada de trabalho, conforme QUADRO 14 que segue.

QUADRO 14 – Jornada de trabalho com horas-atividade

Regência	Hora-atividade	Jornada de trabalho	Regência	Hora-atividade	Jornada de trabalho
1	0	0	16	5	21
2	0	1	17	5	22
3	1	4	18	6	24
4	1	5	19	6	25

5	2	7	20	6	26
6	2	8	21	7	28
7	2	9	22	7	29
8	2	10	23	7	30
9	3	12	24	8	32
10	3	13	25	8	33
11	4	15	26	8	34
12	4	16	27	9	36
13	4	17	28	9	37
14	4	18	29	10	39
15	5	20	30	10	40

Fonte: Paraná, 2020c.

Todos os elementos elencados nesta seção, correspondem as normativas entre 2011 e 2021, que regem os tipos de vínculos e provimento aos cargos docentes para Rede Estadual de Ensino do Paraná. A partir dessas normas, são produzidos tantos outros dispositivos infralegais que viabilizam sua consecução.

2.4.2 Conjuntura do Provimento e contratação de docentes da EPTNM – SEED/PR a partir de 2011

O Estado do Paraná oferta todos os níveis e etapas da Educação Básica e do Ensino Superior em seus colégios e universidades estaduais, ficando reservada como prioritária a oferta da Educação Infantil e dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental.

Nessa divisão, ao governo Estadual cabe ofertar preferencialmente os anos finais do Ensino Fundamental e todo o Ensino Médio. Dentre as modalidades ofertadas nos níveis e etapas de ensino, a Rede Estadual de Educação do Paraná ainda oferta a Educação de Jovens e Adultos nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental (1º ao 5º ano), em Unidades Prisionais; Socioeducativas e Escolas Indígenas. A Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio é ofertada nas formas de cursos integrados e subsequentes à Educação Básica.

Para atender à demanda educacional existente nos colégios estaduais, a rede de ensino tem um montante de profissionais docentes, conforme QUADRO 15, elaborado com base nos dados disponíveis no Portal da Secretaria Estadual de Educação do Paraná, nominado “SEED em Números”. Estão especificados os totais de professores por tipo de vínculo, sendo que os tipos de vínculos existentes correspondem às seguintes siglas, com os respectivos significados:

Quadro Próprio do Magistério (QPM): o servidor do Quadro Próprio do Magistério é aquele que, aprovado em Concurso Público, possui diploma de licenciatura plena e exerce função de docente, pedagogo, coordenação ou

direção. O professor QPM pode ocupar cargos de 10, 20, 30 ou 40 horas, podendo ainda exercer aulas extraordinárias (vínculo SC02). Os professores nas funções de pedagogo, coordenador ou diretor podem atuar com acréscimo de jornada (vínculo S100). Tanto as aulas extraordinárias quanto o acréscimo de jornada são de cunho eventual, ou seja, são atribuídos aos profissionais desde que haja necessidade e disponibilidade na demanda.

Quadro Único de Pessoal (QUP): o servidor do Quadro Único de Pessoal é professor sem licenciatura, contratado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi enquadrado no QUP pela Lei n.º 10.219/1992, vigente na época. São aproximadamente 26 casos no Estado e é uma carreira em extinção. **Regime Especial Professor (REPR):** corresponde ao vínculo do professor que é contratado temporariamente. Diferente de outros vínculos, os contratos em Regime Especial podem ser considerados vínculos híbridos, pois são regidos pela Lei n.º 108/2005, estão sujeitos a alguns artigos da Lei n.º 6.174/1970 e vinculam-se ao Regime Geral da Previdência Social do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). (PARANÁ, 2021d, n.p., grifo do autor).

No QUADRO 15 é possível identificar ano a ano o quantitativo dos docentes, por meio do tipo de vínculo.

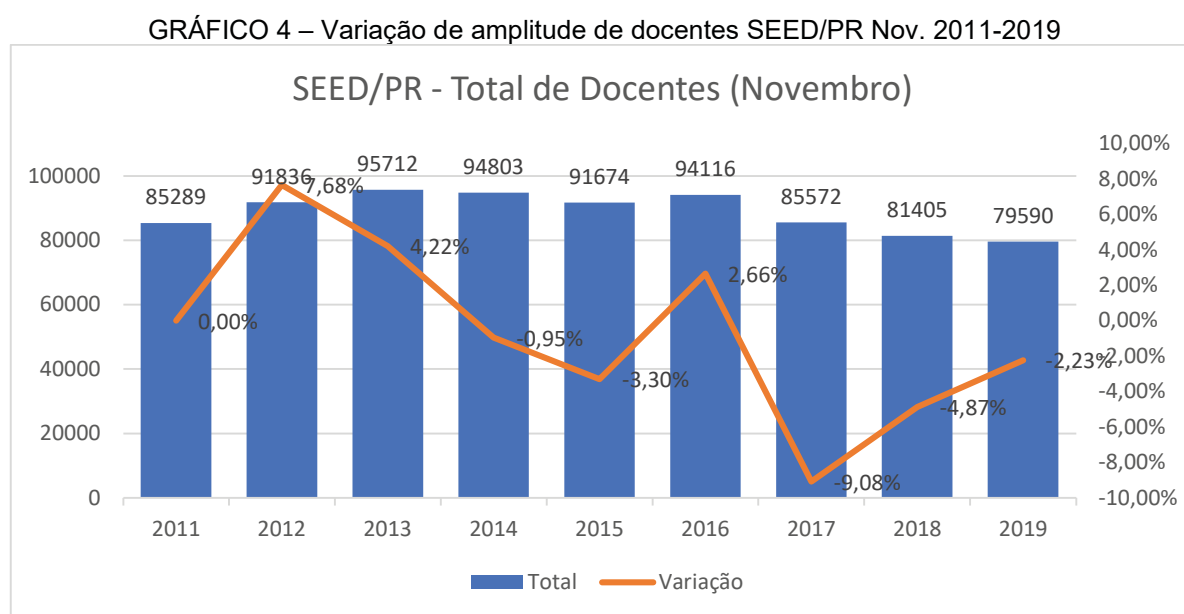
QUADRO 15 – Professores da Rede Estadual do Paraná por tipo de vínculo 2011 a 2019

Mês/ano	QPM	QUP	REPR	Total
jan/11	59.205	69	315	59.589
mar/11	60.812	68	15.467	76.347
nov/11	59.754	56	25.479	85.289
dez/11	59.728	56	586	60.370
jan/12	59.463	55	577	60.095
mar/12	67.562	52	18.628	86.242
nov/12	68.382	48	23.406	91.836
dez/12	68.370	48	22951	91.369
jan/13	68.091	47	20.904	89.042
mar/13	67.882	47	21.488	89.417
nov/13	66.842	43	28.827	95.712
dez/13	66.827	43	28.639	95.509
jan/14	66.692	43	865	67.600
mar/14	66.449	42	23.261	89.752
nov/14	65.401	36	29.366	94.803
dez/14	65.393	36	28.866	94.295
jan/15	65.138	35	27.042	92.215
mar/15	68.842	35	10.655	79.532
nov/15	68.584	34	23.056	91.674
dez/15	68.564	34	22.150	90.748
jan/16	68.269	34	788	69.091
mar/16	67.862	34	18.410	86.306
nov/16	66.815	30	27.271	94.116
dez/16	66.810	30	27.251	94.091
jan/17	66.622	29	1.012	67.663
mar/17	66.297	29	16.138	82.464
nov/17	64.422	24	21.126	85.572
dez/17	64.383	24	474	64.881
jan/18	64.146	24	722	64.892

mar/18	63.474	24	17.101	80.599
nov/18	61.076	18	20.311	81.405
dez/18	60.769	18	717	61.504
jan/19	60.560	18	1.092	61.670
mar/19	59.600	17	17.563	77.180
nov/19	56.803	14	22.773	79.590
dez/19	56.512	13	21.896	78.421

Fonte: PARANÁ, 2021c. Elaborado pela autora.

O total de docentes da Rede Estadual de Ensino é fluído e varia mensalmente ante a sua extensa abrangência e seus variados tipos de vínculos. Para sua análise, tomamos apenas os dados correspondentes aos meses de novembro dos anos de 2011 a 2019, por se tratar do mês com a maior média de docentes em todo o período do recorte. Ao fazermos um recorte referente somente aos meses de novembro de cada ano, poderemos observar no GRÁFICO 4 o seguinte comportamento:

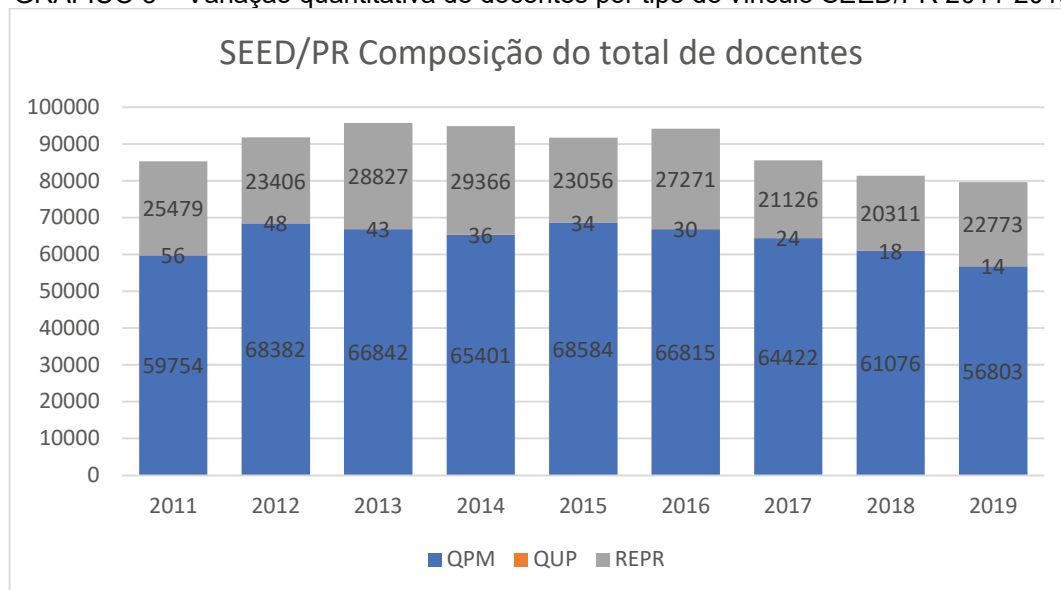


Notamos que a média entre 2011 e 2019 é de 88.888 professores, com variação no período de 16.122 docentes, equivalente a 18,13% da média, apresentando a mais elevada redução do número de docentes entre os anos de 2016 e 2017, ano em que o total de docentes decaiu 9,08%, 8.544 docentes a menos, contratados em relação ao ano anterior.

Desagrupando os dados por tipo de vínculo, observamos que a composição do quadro, embora variável, mantém em todos os anos do recorte a proporção de 60% a 70% de docentes com o vínculo do Quadro Próprio do Magistério e 30% a 40% de

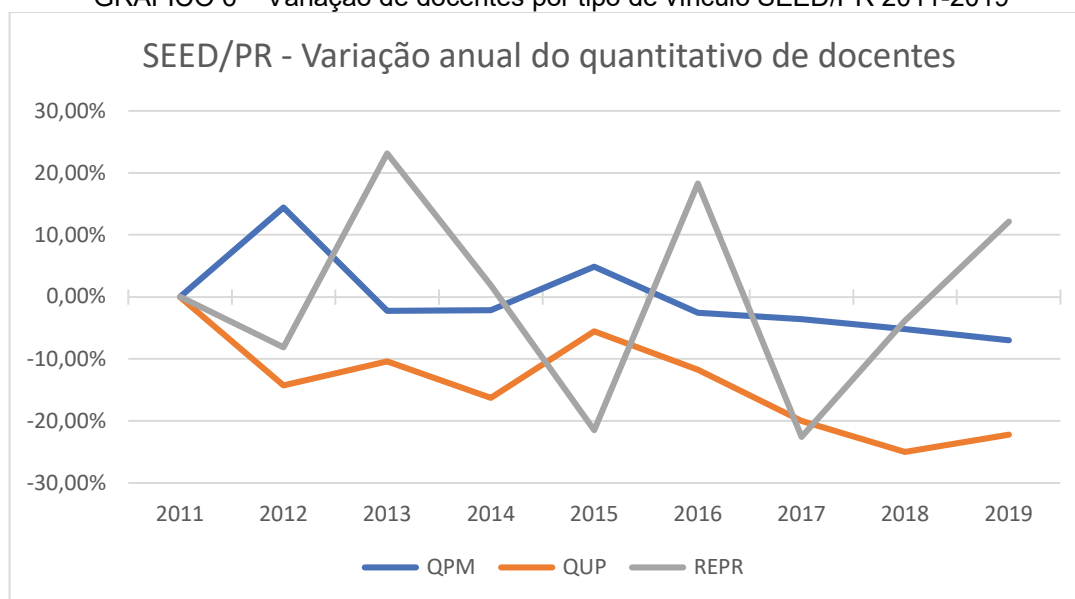
docentes com o vínculo do Regime Especial do Paraná.

GRÁFICO 5 – Variação quantitativa de docentes por tipo de vínculo SEED/PR 2011-2019



O número de profissionais varia de forma independente, face às diversas modalidades de contratação e rescisão. Neste sentido, observa-se que os docentes do Quadro Próprio do Magistério, em razão do seu vínculo efetivo e por se tratar do regime jurídico único de contratação, tem a menor variação anual do número de docentes. Enquanto os docentes do Quadro Único do Paraná, regime jurídico em extinção, naturalmente demonstram um declínio constante no número de profissionais. Contudo, os docentes do Regime Especial do Paraná, ante a simplificação do processo de seleção e a livre rescisão contratual, sofre as mais elevadas variações.

GRÁFICO 6 – Variação de docentes por tipo de vínculo SEED/PR 2011-2019



Conforme o QUADRO 15, observamos que nos meses de março e novembro de 2017 e 2018, o governo do Estado abriu contratos de servidores CREs após o início do ano letivo, e os cessou antes do final do ano, evitando assim oneração ao cofre estadual, sobre a folha de pagamento do professorado em Regime Especial.

Em análise da Carteira de Trabalho Digital (CTD) de um docente da Rede Estadual de Educação do PR, identificamos divergências quanto aos registros referentes às suas atividades e disciplinas ministradas. As disciplinas registradas na CTD não são correspondentes a sua área de formação, nem aquelas que o mesmo ministra em sala de aula. Na FIGURA 4 podemos observar tal fato, mantendo o anonimato do docente que atua em disciplinas específicas dos cursos da área tecnológica de Gestão e Negócios:

FIGURA 4 – Cópia da Carteira de Trabalho Digital (CTD) de Professor da EPTNM de disciplinas técnicas

Carteira de Trabalho Digital	Carteira de Trabalho Digital
● 15/02/2017 - Aberto SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO E DO ESPORTE CNPJ: 76.416.965/0001-21 Ocupação: 232105 - PROFESSOR DE ARTES NO ENSINO MEDIO Remuneração Inicial: R\$ 849,46 Última Remuneração Informada: R\$ 849,46 (07/2017) Anotações 15/02/2017 - Admissão 01/03/2017 - Ocupação alterada para PROFESSOR DE CIENCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO 01/08/2017 - Ocupação alterada para PROFESSOR DE ARTES NO ENSINO MEDIO	● 11/02/2019 - Aberto SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO E DO ESPORTE CNPJ: 76.416.965/0001-21 Ocupação: 231305 - PROFESSOR DE CIENCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL Remuneração Inicial: R\$ 594,62 Última Remuneração Informada: R\$ 346,58 (12/2020) Anotações 11/02/2019 - Admissão
● 02/08/2016 - Aberto SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO E DO ESPORTE CNPJ: 76.416.965/0001-21 Ocupação: 231305 - PROFESSOR DE CIENCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL Remuneração Inicial: R\$ 934,40 Última Remuneração Informada: R\$ 934,40 (12/2016) Anotações 02/08/2016 - Admissão 01/09/2016 - Ocupação alterada para PROFESSOR DE CIENCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO	● 15/02/2018 - Aberto SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCACAO E DO ESPORTE CNPJ: 76.416.965/0001-21 Ocupação: 231305 - PROFESSOR DE CIENCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL Remuneração Inicial: R\$ 589,24 Última Remuneração Informada: R\$ 1.252,12 (12/2018) Anotações 15/02/2018 - Admissão 01/03/2018 - Ocupação alterada para PROFESSOR DE CIENCIAS EXATAS E NATURAIS DO ENSINO

Fonte: Professor CREs, 2021.

Esse dado também foi verificado em outras duas carteiras de trabalho digitais de professores de disciplinas técnicas da EPTNM, de outras duas escolas estaduais. Isso evidencia que os dados do site da “SEED em números”; quanto ao número de docentes por disciplinas, podem conter equívocos, ou não retratar a realidade da rede.

Na década de 90, o governo do Estado do Paraná contratou da empresa espanhola META 4, o Sistema de Recursos Humanos Meta-4, que passou a ser o software utilizado por todos os setores da administração do Estado na gestão estadual dos servidores, com a CELEPAR (empresa pública de economia mista) prestando a assistência de integração local.

Em 2010, o governo do Paraná tinha um contrato de licença para a gestão de 250 mil servidores com a empresa Meta4. Segundo avaliação do Departamento de Recursos Humanos da então Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, 95% do pessoal do estado era gerenciado pelo software Meta4, mas suas funcionalidades ainda eram ineficientes. Para inserir mais servidores, o estado teria que dispor de recursos orçamentários para contratar mais licenças da empresa Meta4 já a partir de 2011. (BALTAR, 2017, n.p., grifo do original).

Vale destacar aqui, que a gestão dos recursos humanos e consequentemente a folha de pagamentos das unidades orçamentárias da SEED/PR, da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR) e da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP) são processadas pelo sistema digital “RH Paraná Meta 4”³². Tais dados

³² “O Sistema de Recursos Humanos **Meta-4** é um *software* para gestão de folhas de pagamento, contratado pelo governo do Paraná na década de 90 da empresa espanhola de mesmo nome: Meta4. O sistema pago aos espanhóis é gerenciado pela CELEPAR, companhia de informática do estado do

merecem um tratamento apurado, no sentido de apreender deles o princípio da eficiência, quanto à gestão de recursos humanos produzidas em diferentes esferas e operacionalizadas em diversas sistemáticas e sistemas.

Outra informação que nos chamou a atenção, foi a de que, a partir do Decreto nº 4.189, de 25 de maio de 2016 (PARANÁ, 2016b), o Governo do Estado do Paraná estabeleceu que toda a política de concessões de licenças, renovações de contrato, abertura de concursos e testes seletivos, deveriam passar pela discricionariedade do chefe do poder executivo, após assessoria pelo chamado Comitê de Política Salarial.

Assim, optamos por consultar em outras fontes de dados, o quantitativo dos vínculos docentes na EPTNM da Rede Estadual de Educação do Paraná. Para tanto tomamos como fonte de análise os dados do sítio do INEP, pois mesmo com a discrepância já identificada quanto ao período de sua coleta, eles partem diretamente das instituições de ensino, que ao lançarem tais dados para fins de Censo Escolar, fazem-no considerando de fato a vinculação de cada docente à escola em que atua.

Segue, no QUADRO 16, o número de docentes da educação profissional regular da rede pública, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná.

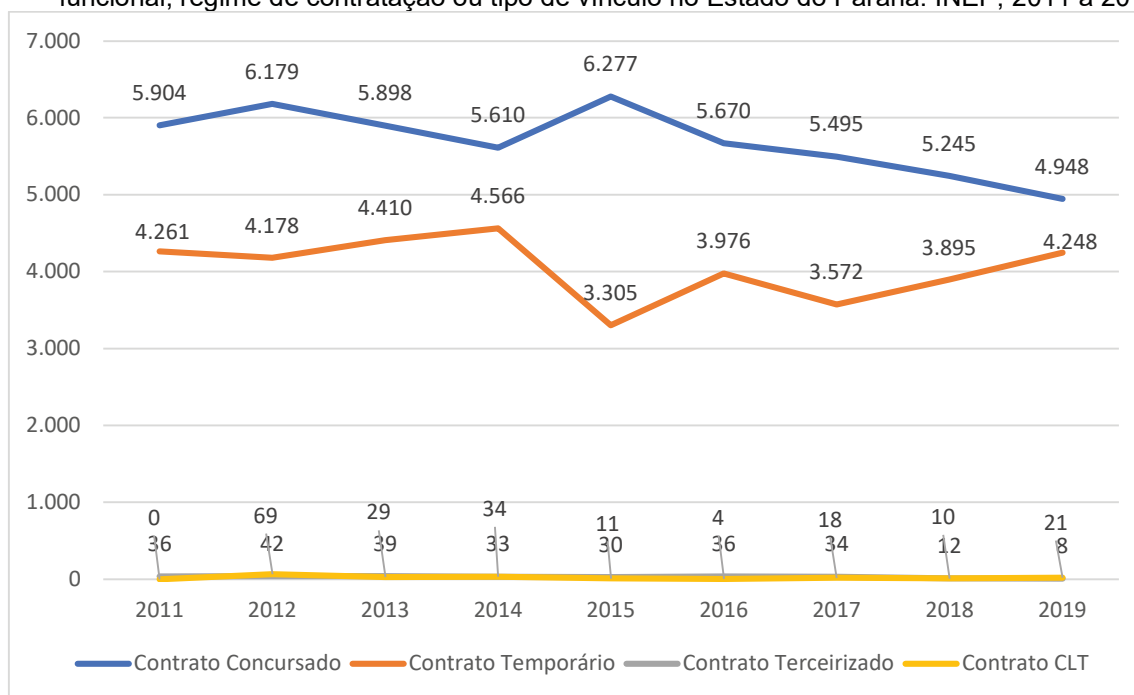
QUADRO 16 – Número de docentes da educação profissional regular na rede pública, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná. INEP, 2011 a 2019.

Ano	Tipo de Vínculo				
	Contrato Concursado	Contrato Temporário	Contrato Terceirizado	Contrato CLT	Total
2011	5.904	4.261	36	0	10.201
2012	6.179	4.178	42	69	10.468
2013	5.898	4.410	39	29	10.376
2014	5.610	4.566	33	34	10.243
2015	6.277	3.305	30	11	9.623
2016	5.670	3.976	36	04	9.686
2017	5.495	3.572	34	18	9.119
2018	5.245	3.895	12	10	9.162
2019	4.948	4.248	08	21	9.225

Fonte: Elaborado pela autora.

No GRÁFICO 7, ilustramos o comportamento referente aos números de docentes por situação funcional, conforme regime de contratação:

GRÁFICO 7 – Número de docentes da educação profissional regular na rede pública, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná. INEP, 2011 a 2019.



Fonte: Elaborado pela autora.

No período de 2011 a 2019, entre os docentes do Quadro Próprio do Magistério cerca de 13% a 14% estavam vinculados à Educação Profissional e Técnica, já entre os docentes do Regime Especial do Paraná cerca de 15% a 19% do quadro eram da Educação Profissional e Técnica.

Mesmo os números apontando a necessidade perene de contratação de um quantitativo docente elevado no período de quase uma década (2011-2019), a Secretaria Estadual de Educação (SEED/PR) realizou apenas um concurso público, pelo Edital nº 017/2013/SEAP (PARANÁ, 2021e), dispondo 11.576 vagas para professores da Rede como um todo, não disponibilizando vagas para professores de disciplinas técnicas ou específicas da EPTNM.

O concurso anterior, fora do período de corte temporal desta tese, foi lançado seis anos antes pelo EDITAL Nº 11/2007 – GS/SEED, de 27/09/2007 (PARANÁ, 2021e).

A SEED/PR, entre 2011 e 2019, realizou 17 Processos Seletivos Simplificados (PSS) para contratação de docentes às vagas remanescentes da EPTNM. A opção da SEED/PR e do governo do Estado foi a de manter os Processos Seletivos Simplificados, todos os anos, tendo mais do que uma edição - dentro do mesmo ano, ou ainda, com editais de prorrogação de contratos em vigência.

Quanto à qualificação exigida observamos que o professor da Educação Profissional, ao ingressar como Bacharel, para se efetivar no cargo “Durante o período de estágio probatório o candidato aprovado no concurso deveria apresentar Certificado de Programa Especial de Formação Pedagógica ou Esquema I para comprovação de Licenciatura Plena específica na subárea de inscrição [...]”. (PARANÁ, 2021e, n.p.).

Já nos editais dos Processos Seletivos Simplificados a exigência mínima para investidura foi de modo geral formação em Licenciatura Plena/Bacharelado/Superior em Tecnologia e/ou ser acadêmico na área de inscrição que tivesse cursado pelo menos 50% da carga horária da graduação.

O QUADRO 17 demonstra os Editais, os valores da hora-aula de Contratados em Regime Especial (CRES) da SEED/PR 2011 a 2019, valores do auxílio transporte, bem como os tipos de provas para fins classificatórios.

QUADRO 17 – Valor da hora-aula de docentes em Contratos em Regime Especial (CRES) da SEED/PR 2011 a 2019, conforme editais de PSS.

ANO	EDITAL	Professor Licenciatura Plena	Professor Licenciatura Curta	Professor Sem Licenciatura	AUX. TRANSP.	Provas
2011	EDITAL N.º 028/2011 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2012	EDITAL N.º 156/2012 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,80	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2012	EDITAL N.º 159/2012 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,80	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2012	EDITAL N.º 166/2012 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,80	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2013	EDITAL N.º 085/2013 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,80	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2013	EDITAL N.º 145/2013 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2013	EDITAL N.º 047/2020 – GS/SEED	R\$ 12,44	R\$ 9,33	R\$ 8,71	R\$ 3,62	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2014	EDITAL N.º 076/2014 – GS/SEED	R\$ 13,74	R\$ 10,31	R\$ 9,62	R\$ 4,09	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2015	EDITAL N.º 031/2015 – GS/SEED (RETIFICADO)	R\$ 13,74	R\$ 10,31	R\$ 9,62	R\$ 4,09	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2016	EDITAL N.º 026/2016 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,80	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2016	EDITAL N.º 058/2016 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,80	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2017	EDITAL N.º 072/2017 – GS/SEED	R\$ 13,63	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em

						docência
2018	EDITAL N.º 034/2018 – GS/SEED	R\$ 13,63	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2019	EDITAL N.º 054/2019 – GS/SEED (PRORROGADO)	R\$ 15,73	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2018	EDITAL N.º 057/2018 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2019	EDITAL N.º 025/2019 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência
2019	EDITAL N.º 058/2019 – GS/SEED	R\$ 15,73	R\$ 11,79	R\$ 11,01	R\$ 4,58	Análise de currículo quanto à titulação e tempo de serviço em docência

Fonte: Elaborado pela autora.

Durante todo o período em tela, percebe-se que o valor da hora-aula sofreu redução nos anos de 2013, 2014 e 2015 e novamente em 2017 e 2018, sendo reajustados por processos judiciais movidos pelo sindicato dos trabalhadores. Contudo, mesmo tendo ocorrido perda salarial nos anos destacados, não houve aumento real durante oito anos no valor da hora-aula paga aos professores de vínculo CRES da Rede Estadual de Educação do Paraná.

O que ocorreu é que, nas resoluções de distribuição de aulas dos anos analisados, a SEED/PR estabeleceu o entendimento que a jornada docente seria calculada em hora-relógio, modificando o número de aulas a serem atribuídas aos professores em termos de carga horária de efetivo trabalho com estudantes e as destinadas às demais atribuições docentes; questão que retomaremos mais à frente.

Para os professores de vínculo CRES, os quais na rede estadual de educação do Paraná têm seus contratos estabelecidos em horas-aulas, os cálculos são realizados conforme a quantidade de horas-aulas atribuídas, ou, assumidas pelo servidor temporário, conforme QUADROS 18 e 20 que seguem.

QUADRO 18 – Valor de horas-aulas semanais e mensais vigência outubro/2015 (reajuste de 3,45% - Lei nº 18.493 de 24/06/2015) dos Contratos em Regime Especial - PSS – CRES

AULAS SEMANAIS	AULAS MENSAIS	Professor Licenciatura Plena	Professor Licenciatura Curta	Professor Sem Licenciatura	AUX. TRANSP.
		R\$ 14,2141	R\$ 10,6605	R\$ 9,9498	R\$ 4,1464
1	4,5	63,96	47,97	44,77	18,66
2	9	127,93	95,94	89,55	37,32
3	13,5	191,89	143,92	134,32	55,98
4	18	255,85	191,89	179,10	74,64
5	22,5	319,82	239,86	223,87	93,29
6	27	383,78	287,83	268,64	111,95
7	31,5	447,74	335,81	313,42	130,61
8	36	511,71	383,78	358,19	149,27
9	40,5	575,67	431,75	402,97	167,93
10	45	639,63	479,72	447,74	186,59

11	49,5	703,60	527,69	492,52	205,25
12	54	767,56	575,67	537,29	223,91
13	58,5	831,52	623,64	582,06	242,56
14	63	895,49	671,61	626,84	261,22
15	67,5	959,45	719,58	671,61	279,88
16	72	1023,42	767,56	716,39	298,54
17	76,5	1087,38	815,53	761,16	317,20
18	81	1151,34	863,50	805,93	335,86
19	85,5	1215,31	911,47	850,71	354,52
20	90	1279,27	959,45	895,48	373,18
21	94,5	1343,23	1007,42	940,26	391,83
22	99	1407,20	1055,39	985,03	410,49
23	103,5	1471,16	1103,36	1029,80	429,15
24	108	1535,12	1151,33	1074,58	447,81
25	112,5	1599,09	1199,31	1119,35	466,47
26	117	1663,05	1247,28	1164,13	485,13
27	121,5	1727,01	1295,25	1208,90	503,79
28	126	1790,98	1343,22	1253,67	522,45
29	130,5	1854,94	1391,20	1298,45	541,11
30	135	1918,90	1439,17	1343,22	559,76
31	139,5	1982,87	1487,14	1388,00	578,42
32	144	2046,83	1535,11	1432,77	597,08
33	148,5	2110,79	1583,08	1477,55	615,74
34	153	2174,76	1631,06	1522,32	634,40
35	157,5	2238,72	1679,03	1567,09	653,06
36	162	2302,68	1727,00	1611,87	671,72
37	166,5	2366,65	1774,97	1656,64	690,38
38	171	2430,61	1822,95	1701,42	709,03
39	175,5	2494,57	1870,92	1746,19	727,69
40	180	2558,54	1918,89	1790,96	746,35
PEDAGOGO		40H	2558,54		746,35
		20H	1279,27		373,18
			SALÁRIO-BASE	AUX. ALIMENT.*	AUX. TRANSP. **
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	40H		1376,92	103,00	131,79
AUX. SERVIÇOS GERAIS	40H		917,96	103,00	131,79

Fonte: PARANÁ, 2016d.

*Para vencimentos iguais ou menores que 2 salários-mínimos. O benefício é suspenso se o servidor estiver licenciado ou afastado das suas funções.

**Será reajustado por decreto governamental em maio de cada ano de acordo com o índice IPCA - Lei 17657 de 12 de agosto de 2013

Consideramos os quadros referentes aos anos 2015 e 2016, mediante a alteração do valor da hora-aula presentes nos editais de PSS; assim foi possível identificar que no QUADRO 18 a respeito dos valores pagos aos docentes de vínculos CRES, se comparado ao quadro de vencimentos básicos de professores QPMs em nível I, classe 1, em cargos de 20 e 40 horas (QUADRO 19), não demonstra discrepâncias entre os valores pagos a ambos. A diferença reside no fato de que, mesmo para fins de processo seletivo simplificado de professores sejam levados em conta como critérios classificatórios à titulação acadêmica e o tempo de serviço como docente – conforme observados nos editais de 2011 a 2019, para fins remuneratórios tais benefícios não são considerados para os servidores CRES.

QUADRO 19 – Tabela de vencimento básico e remuneração do Quadro Próprio do Magistério – QPM 2015

JORNADA 20 HORAS	CLASSES										
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
NÍVEL III	2.734,99	2.871,74	3.015,32	3.166,09	3.324,39	3.490,62	3.665,15	3.848,40	4.040,83	4.242,87	4.455,00
NÍVEL II	1.599,09	1.679,06	1.762,99	1.851,15	1.943,70	2.040,88	2.142,94	2.250,08	2.362,59	2.480,72	2.604,75
NÍVEL I	1.279,27	1.343,24	1.410,40	1.480,92	1.554,97	1.632,71	1.714,34	1.800,07	1.890,07	1.984,57	2.083,79

AUXÍLIO TRANSPORTE 24% DO NÍVEL I – CLASSE 5 (ART. 26): 746,38

JORNADA 40 HORAS	CLASSES										
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
NÍVEL III	5.469,98	5.743,48	6.030,64	6.332,18	6.648,78	6.981,24	7.330,30	7.696,80	8.081,66	8.485,74	8.910,00
NÍVEL II	3.198,18	3.358,12	3.525,98	3.702,30	3.887,40	4.081,76	4.285,88	4.500,16	4.725,18	4.961,44	5.209,50
NÍVEL I	2.558,54	2.686,48	2.820,80	2.961,84	3.109,94	3.265,42	3.428,68	3.600,14	3.780,14	3.969,14	4.167,58

Fonte: PARANÁ, 2016a. (Decreto Estadual nº3510/2010)

Nos QUADROS 20 e 21 também se observou a correspondência salarial quanto ao Nível I, Classe I entre as tabelas de remuneração dos docentes de vínculo CRES e QPM, conforme nestas constam.

QUADRO 20 – Valor de horas-aulas semanais e mensais vigência janeiro/2016 (reajuste de 10,67% - Lei nº 18.493 de 24/06/2015) dos Contrato em Regime Especial - PSS – CRES

AULAS SEMANAIS	AULAS MENSAIS	Professor Licenciatura Plena	Professor Licenciatura Curta	Professor Sem Licenciatura	AUX. TRANSP.
		R\$ 15,7307	R\$ 11,7979	R\$ 11,0114	R\$ 4,5888
1	4,5	70,79	53,09	49,55	20,65
2	9	141,58	106,18	99,10	41,30
3	13,5	212,36	159,27	148,65	61,95
4	18	283,15	212,36	198,21	82,60
5	22,5	353,94	265,45	247,76	103,25
6	27	424,73	318,54	297,31	123,90
7	31,5	495,52	371,63	346,86	144,55
8	36	566,31	424,72	396,41	165,20
9	40,5	637,09	477,81	445,96	185,85
10	45	707,88	530,91	495,51	206,50
11	49,5	778,67	584,00	545,06	227,15
12	54	849,46	637,09	594,62	247,80
13	58,5	920,25	690,18	644,17	268,44
14	63	991,03	743,27	693,72	289,09
15	67,5	1061,82	796,36	743,27	309,74
16	72	1132,61	849,45	792,82	330,39
17	76,5	1203,40	902,54	842,37	351,04
18	81	1274,19	955,63	891,92	371,69
19	85,5	1344,97	1008,72	941,47	392,34
20	90	1415,76	1061,81	991,03	412,99
21	94,5	1486,55	1114,90	1040,58	433,64
22	99	1557,34	1167,99	1090,13	454,29
23	103,5	1628,13	1221,08	1139,68	474,94
24	108	1698,92	1274,17	1189,23	495,59
25	112,5	1769,70	1327,26	1238,78	516,24
26	117	1840,49	1380,35	1288,33	536,89
27	121,5	1911,28	1433,44	1337,89	557,54
28	126	1982,07	1486,54	1387,44	578,19

29	130,5	2052,86	1539,63	1436,99	598,84
30	135	2123,64	1592,72	1486,54	619,49
31	139,5	2194,43	1645,81	1536,09	640,14
32	144	2265,22	1698,90	1585,64	660,79
33	148,5	2336,01	1751,99	1635,19	681,44
34	153	2406,80	1805,08	1684,74	702,09
35	157,5	2477,59	1858,17	1734,30	722,74
36	162	2548,37	1911,26	1783,85	743,39
37	166,5	2619,16	1964,35	1833,40	764,04
38	171	2689,95	2017,44	1882,95	784,68
39	175,5	2760,74	2070,53	1932,50	805,33
40	180	2831,53	2123,62	1982,05	825,98
PEDAGOGO	40H	2831,53			825,98
	20H	1415,76			412,99
			SALÁRIO-BASE	AUX. ALIMENT.*	AUX. TRANSP. **
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	40H	1523,83	103,00	131,79	
AUX. SERVIÇOS GERAIS	40H	1015,90	103,00	131,79	

Fonte: PARANÁ, 2016d

*Para vencimentos iguais ou menores que 2 salários-mínimos. O benefício é suspenso se o servidor estiver licenciado ou afastado das suas funções.

**Será reajustado por decreto governamental em maio de cada ano de acordo com o índice IPCA - Lei 17657 de 12 de agosto de 2013

O QUADRO 20 tem valores correspondentes aos valores apresentados no QUADRO 21:

QUADRO 21 – Tabela de vencimento básico e remuneração do Quadro Próprio do Magistério – QPM 2016

AUXÍLIO TRANSPORTE 24% DO NÍVEL I - CLASSE 5 (ART. 26): 413,01

JORNADA 20 HORAS	CLASSES										
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
NÍVEL III	3.026,81	3.178,15	3.337,05	3.503,91	3.679,10	3.863,07	4.056,22	4.259,02	4.471,99	4.695,58	4.930,35
NÍVEL II	1.769,71	1.858,22	1.951,10	2.048,67	2.151,09	2.258,64	2.371,59	2.490,16	2.614,68	2.745,41	2.882,68
NÍVEL I	1.415,77	1.486,56	1.560,89	1.638,93	1.720,89	1.806,92	1.897,26	1.992,14	2.091,74	2.196,32	2.306,13

AUXÍLIO TRANSPORTE 24% DO NÍVEL I - CLASSE 5 (ART. 26): 826,02

JORNADA 40 HORAS	CLASSES										
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
NÍVEL III	6.053,62	6.356,30	6.674,10	7.007,82	7.358,20	7.726,14	8.112,44	8.518,04	8.943,98	9.391,16	9.860,70
NÍVEL II	3.539,42	3.716,44	3.902,20	4.097,34	4.302,18	4.517,28	4.743,18	4.980,32	5.229,36	5.490,82	5.765,36
NÍVEL I	2.831,54	2.973,12	3.121,78	3.277,86	3.441,78	3.613,84	3.794,52	3.984,28	4.183,48	4.392,64	4.612,26

Fonte: PARANÁ, 2016d. (Lei nº 18.493, de 24/06/2015 Anexo X da Resolução Nº 04279/2016)

Os QUADROS 18 e 20 demonstram os valores da hora-aula dos professores CRES enquanto os QUADROS 19 e 21 o valor da hora-aula aos professores QPM nos anos 2015 e 2016, respectivamente, quadros estes selecionados para estudo em razão de marcarem o momento de readequação da remuneração dos profissionais CRES aos profissionais QPM, diante das decisões judiciais anteriores.

As adequações deram-se no embate sobre a composição da jornada de

trabalho docente, no tocante à hora-atividade regulamentada pela Lei Federal n.º 11738/2008, no Art. 2º §4º, que dispõe, “[...] Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008a, n.p.).

A Secretaria de Estado da Educação tem regulamentado, de 2019 a 2021, em suas resoluções de distribuição de aulas, o tempo de ensino em horas-relógio e não em horas-aula de 50 minutos.

As alterações nas Resoluções nº 4.639, de 6 de dezembro de 2019 (PARANÁ, 2019b) e nº 208, de 1 de fevereiro de 2021 (PARANÁ, 2021b), ambas da GS/SEED, para distribuição da jornada de trabalho dos professores da Rede Estadual de Educação Básica, dispõem que:

Art. 11. [...]. §1.º A jornada de trabalho dos professores da Rede Estadual de Educação Básica, em efetivo exercício de docência, obedecerá aos critérios estabelecidos nas Leis Complementares nº 103, de 2004, nº 155, de 2013 e nº 174, de 2014, da seguinte maneira: I – aos detentores de cargos de 20 (vinte) horas semanais serão atribuídas 15 (quinze) aulas de 50 (cinquenta) minutos, correspondentes a 12 (doze) horas e 30 (trinta) minutos de interação com o estudante, 5 (cinco) horas-atividade de 50 (cinquenta) minutos cumpridas na Instituição de Ensino e 4 (quatro) horas-atividade de 50 (cinquenta) minutos cumpridas em local de livre escolha, que somadas totalizam 7 (sete) horas e 30 (trinta) minutos de horas atividade; II – aos detentores de cargos de 40 (quarenta) horas semanais serão atribuídas 30 (trinta) aulas de 50 (cinquenta) minutos, correspondentes a 25 (vinte e cinco) horas de interação com o estudante, 10 (dez) horas-atividade de 50 (cinquenta) minutos cumpridas na Instituição de Ensino e 8 (oito) horas-atividade de 50 (cinquenta) minutos cumpridas em local de livre escolha, que somadas totalizam 15 (quinze) horas-atividade e, assim, proporcionalmente às demais cargas horárias. (PARANÁ, 2021b, n.p.).

O dispositivo legal implicou numa redução de pelo menos 50% da carga horária para as horas-atividade acentuando o cenário histórico precário da EPTNM.

Assim, os planos de ensino e de aulas se pautam nos Planos de Cursos dispostos pela Secretaria de Estado da Educação e aprovados pelos Conselho Estadual de Educação e que no âmbito das escolas e estão transpostos nos Projetos Políticos Pedagógicos (PPP), disponíveis nos sites dos Colégios Estaduais que ofertam EPTNM.

Quanto às disposições de formação, em alguns Editais há exigência de especializações ou cursos, como é o caso exemplificado em Ensino Religioso. Para o Ensino Religioso foi identificada a situação supracitada no Edital 25-2019-GS-SEED-PSS PROFESSOR-2019-retificado 03-07.

PSS 2019 - ETAPA 08 – PROFESSOR DE ENSINO RELIGIOSO ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA De acordo com a Deliberação n.º 01/06 – CEE/PR - Nível superior completo – (LP) a) Certificado de Pós-Graduação em Ensino Religioso acompanhado de Diploma de Curso Superior de Licenciatura Plena em Filosofia, ou História, ou Ciências Sociais, ou Sociologia, ou Pedagogia ou Geografia. (PARANÁ, 2019a, n.p.).

A Lei Complementar 108, de 18 de maio de 2005 (PARANÁ, 2005), que regulamenta o Processo de Seleção Simplificado (PSS), em relação à contratação de pessoal por tempo determinado, traz a seguinte redação:

Dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado, para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, conforme especifica. Art. 1º Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições, prazos e regime especial previstos nesta lei. Parágrafo Único As contratações a que se referem o *caput* deste artigo dar-se-ão sob a forma de contrato de regime especial. [...] Art. 2º Consideram-se como de excepcional interesse público as contratações por tempo determinado que visam: [...] VI – atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar; [...]. (PARANÁ, 2005, n.p.).

Sobre a remuneração, a referida Lei define:

Art. 8º A remuneração do pessoal contratado, nos termos desta lei, será fixada: I – nos casos do inciso V, do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição e nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante; II – nos casos dos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI e XII do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenham funções semelhantes, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho; III – no caso dos incisos IV, IX, XI do art. 2º, o valor da remuneração poderá ser fixada por unidade produzida, desde que não ultrapasse o teto fixado pelo inciso II deste artigo; IV – gratificação por atividade específica concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação; V – gratificação por assiduidade concedida aos servidores públicos do órgão ou entidade ocupantes de cargo similar àquele para a qual está sendo feita a contratação; VI – abonos concedidos aos servidores públicos do órgão ou entidade para a qual está sendo feita a contratação. Parágrafo Único Para efeito deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma. (PARANÁ, 2005, n.p.).

Com o Edital nº 47/2020 - GS/SEED (PARANÁ, 2020a, retificado pelos

editais n.º 50, 51, 52, 55, 56, 57, 60, 63, 64, 66, 72, 77, 78 e 84/2020 e 3 e 13/2021) que tornam pública a realização do Processo Seletivo Simplificado (PSS), visando à contratação temporária para o exercício das funções de Professor e de Professor Pedagogo, esse previu o suprimimento de somente 4.000 vagas de professores de vínculo CRES para o ano letivo de 2021, em relação ao montante de 22.773 contratados em novembro de 2020.

Ainda sobre esse Edital, a Secretaria de Estado de Educação optou pela realização de prova objetiva presencial com os candidatos e cobrou taxa de inscrição no valor de R\$ 60,00 para candidatos que se inscreveram para concorrer a 01 vaga e R\$ 110,00 para candidatos que se inscreveram para concorrer a 02 vagas, conforme quadro de disciplinas disponibilizados. A mesma forma de seleção, repetiu-se no Edital de 2021, com provas e cobrança de taxas.

As perdas salariais são também elevadas, conforme cálculos do DIEESE e do Fórum das Entidades Sindicais (FES), tanto que ambas as entidades criaram uma calculadora das perdas salariais dos Servidores Públicos Estaduais do Poder Executivo do Estado do Paraná, referente ao período de janeiro de 2017 a abril de 2021.

FIGURA 5 – Calculadora das perdas salariais dos Servidores Públicos Estaduais do Poder Executivo do Estado do Paraná, referente ao período de janeiro de 2017 a abril de 2021



dieese.org.br/calculadoraaspp/#

fes
Fundação de Estudos Sociais
do Estado do Paraná

DIEESE

Calculadora das perdas salariais dos Servidores Públicos Estaduais do Poder Executivo do Estado do Paraná no período de jan/2017 a abr/2021

"Total de Vencimentos" do holerite

DICA: use o botão "limpa" para refazer o teste com outros valores.

CALCULA **LIMPA**

Resultados	
Perda Salarial	
Salário corrigido:	R\$ 1.815,52
Perda mensal:	R\$ 371,42
Perda anual:	R\$ 4.952,25
Perda de massa salarial do período de jan/2017 a abr/2021	
Valor: R\$ 10.828,01	equivalente a 7,4981 salários

Nota: Nos cálculos foram considerados o IPCA acumulado no período de jan/2016 a abr/2021 com estimativa do índice de abr/2021, acrescido de 1,00% de aumento real, que o Governo do Estado ficou de conceder a partir de jan/2017, e descontado o reajuste de 2,00% concedido em jan/2020.

Fonte: DIEESE, 2021a.

Considerando que o valor inicial do salário, em 2021 para a jornada de 20h aula é de R\$ 1.444,10, a perda mensal ficaria no valor de R\$ 371,42, a perda anual seria de R\$ 4.952,25 e um acumulado de perda de massa salarial no período analisado de R\$ 10.828,01, ou seja, o equivalente a 7,4981 salários-mínimos.

Por fim, o número de matrículas na educação básica e na educação profissional e técnica se distribui no período de recorte, conforme QUADRO 22 a seguir:

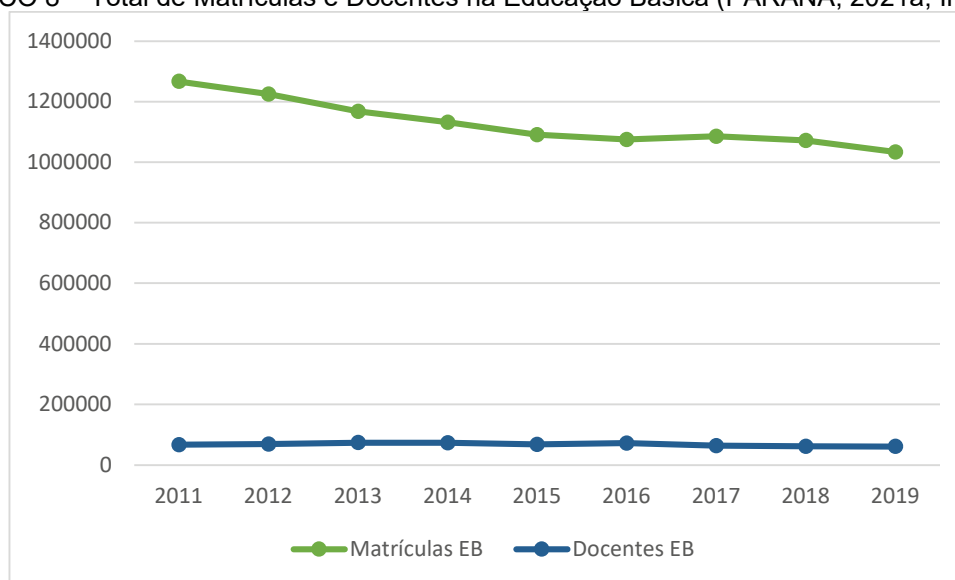
QUADRO 22 – Quadro com totais de matrículas na Educação Básica e Educação Profissional e Técnica. INEP, 2011 a 2019.

Ano	Matrículas EB	Matrículas EPT
2011	1267154	84229
2012	1225034	83353
2013	1167797	78088
2014	1132220	72977
2015	1090456	68265
2016	1074859	70882
2017	1085468	70882
2018	1072296	72300
2019	1034030	71270

Fonte: Elaborado pela autora.

Relacionando o número de matrículas da educação básica com os totais de docentes da educação básica descritos no QUADRO 15, tomando por base ainda somente o mês de novembro de cada ano, obtemos o GRÁFICO 8 a seguir:

GRÁFICO 8 – Total de Matrículas e Docentes na Educação Básica (PARANÁ, 2021a, INEP, 2021)



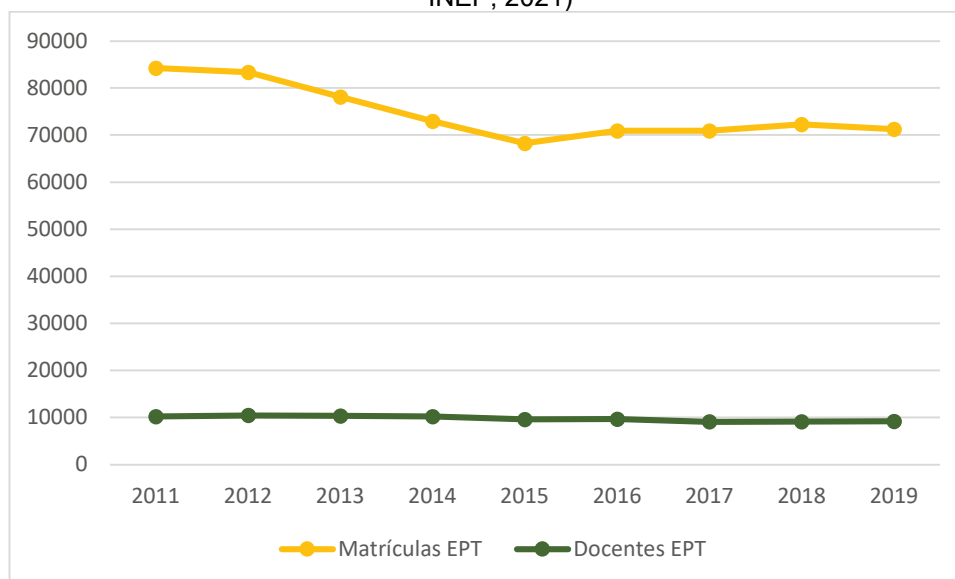
Fonte: Elaborado pela autora.

Podemos observar que o total de 1.267.154 matrículas em 2011 se reduz para 1.034.030 matrículas em 2019, uma diminuição de 18,17%, com a maior variação de matrículas nos anos de 2013, 2014 e 2015, com redução superior a 6% anuais.

No mesmo período, o total de docentes da educação básica também teve redução nos quadros, na ordem de 8,59%, de 66.846 docentes em 2011 para 61.100 docentes em 2019, com um ponto de inflexão em 2013, onde houve um aumento no quadro de 6,68% naquele ano, atingindo um total de 73.666 docentes.

O mesmo panorama não se observa com a educação profissional e técnica, conforme GRÁFICO 9:

GRÁFICO 9 – Total de Matrículas e Docentes na Educação Profissional e Técnica (PARANÁ, 2021c, INEP, 2021)



Fonte: Elaborado pela autora.

No início do período do recorte a educação profissional e técnica contava com 84.229 matrículas em 2011, sofrendo uma redução de 18,95% até 2015, chegando a 68.265 matrículas, porém até o final do período de 2015 a 2019 se observa um aumento de 4,40% atingindo o total de 71.270 matrículas, contabilizando no período todo, uma redução de 15,38%.

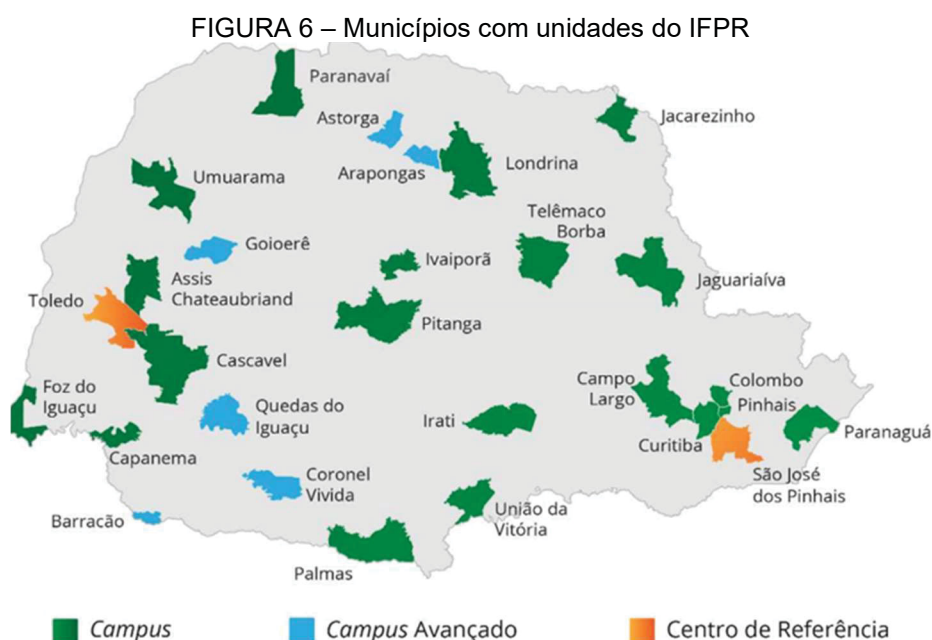
Quanto aos docentes que em 2011 somavam 10.201, houve uma redução do quadro em 5,66% até 2015, chegando 9.623 docentes e nova redução no quadro em 4,13% até 2019 com 9.162 docentes, contabilizando no total uma redução de 9,56%.

Podemos destacar que os professores QPM - mesmo diante de todo contingenciamento quanto à data base, promoções, progressões e jornada de trabalho - têm seus direitos resguardados na condição de professores efetivos. Contudo, apesar da mesma condição funcional, os docentes da EPTNM ficam desassistidos quanto à especificidade de seu trabalho, seja pela demanda de uma jornada, pelas condições materiais e pedagógicas adequadas às realidades da integração entre base comum e base técnica; entre integração da ciência, do trabalho e da cultura no currículo escolar. Sendo que, para os professores PSS a precariedade se acentua se considerarmos que esses têm salários reduzidos, não convalidação de titulações ou formações complementares; contratos com duração de 2 anos; ausência de concurso público para EPTNM; números menores de dias para tratamento saúde, luto, casamento e afins.

Esses elementos dão as nuances, sobre a precarização que vem sendo impressa ao quadro docente de um modo geral, mas que se acentuam entre os professores da EPTNM, na contramão das exigências que essa formação reclama da escola e de seus profissionais.

2.5 OFERTA DA EPTNM PELO IFPR NO PARANÁ

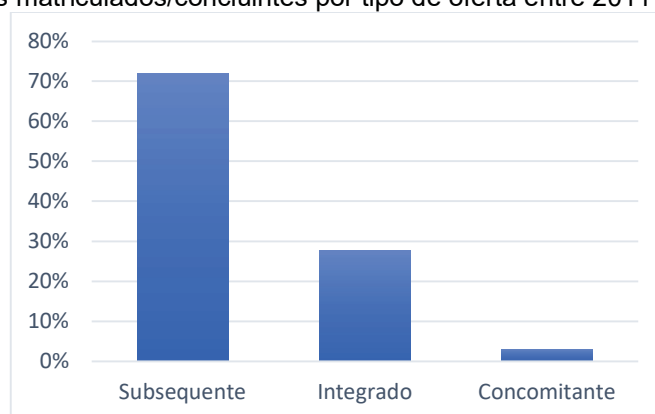
O IFPR possui atualmente 25 (vinte e cinco) *campus* distribuídos nos municípios de Assis Chateaubriand, Astorga, Barracão, Campo Largo, Capanema, Cascavel, Colombo, Coronel Vivida, Curitiba, Foz do Iguaçu, Goioerê, Irati, Ivaiporã, Jacarezinho, Jaguariaíva, Londrina, Palmas, Paranaguá, Paranaíba, Pinhais, Pitanga, Quedas do Iguaçu, Telêmaco Borba, Umuarama e União da Vitória. (IFPR, 2020a).



Fonte: IFPR, 2021a.

Nos 25 *campi* foram ofertados 64 cursos de nível médio de educação profissional e tecnológica. Dentre os anos de 2011 a 2020, considerando os concluintes e em curso, temos um total de 51.933 estudantes, desses 23.316 participaram de cursos presenciais e 28.617 de cursos à distância. Entre as formas de participação 72,6% foram estudantes de cursos subsequentes, 24,67% de cursos integrados e 0,3% de cursos concomitantes.

GRÁFICO 10 – Alunos matriculados/concluintes por tipo de oferta entre 2011 e 2020 do IFPR



Fonte: IFPR, 2021a.

Os 64 cursos ofertados estão distribuídos entre 12 eixos tecnológicos:

QUADRO 23 – Cursos ofertados por eixos tecnológicos, números de alunos e percentuais de matrículas por forma de oferta IFPR 2011-2020

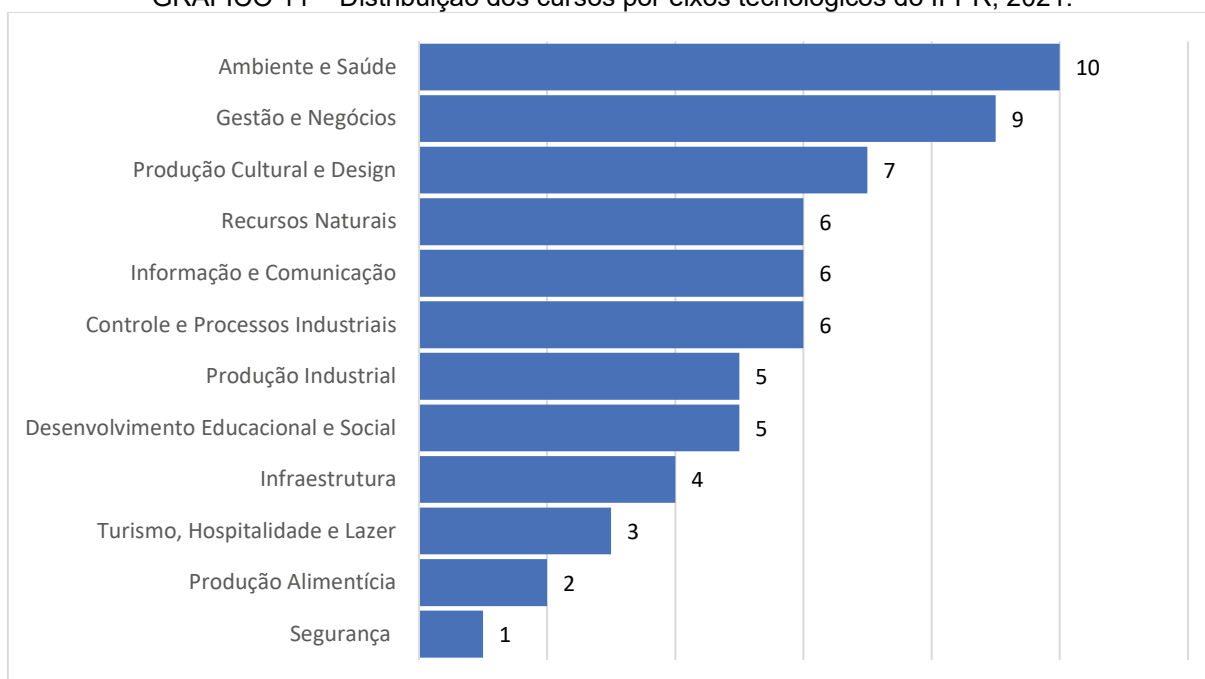
Curso	Eixo Tecnológico	Nº Alunos		%Matrículas forma oferta		
		A distância	Presencial	Integrado	Subsequente	Concomitante
Técnico em Meio Ambiente	Ambiente e Saúde	3324	477	12,55%	87,45%	-
Téc. em Ag. Comunitário de Saúde	Ambiente e Saúde	2769	-	-	100%	-
Técnico em Massoterapia	Ambiente e Saúde	-	706	-	100%	-
Técnico em Prótese Dentária	Ambiente e Saúde	-	631	5,86%	94,14%	-
Técnico em Enfermagem	Ambiente e Saúde	-	483	-	100%	-
Técnico em Saúde Bucal	Ambiente e Saúde	-	439	-	100%	-
Téc. em Reab. de Dep. Químicos	Ambiente e Saúde	342	-	-	100%	-
Técnico em Radiologia	Ambiente e Saúde	-	239	-	100%	-
Técnico em Análises Químicas	Ambiente e Saúde	-	203	100%	-	-
Técnico em Controle Ambiental	Ambiente e Saúde	-	11	-	100%	-
Técnico em Mecânica	Controle e Processos Industriais	-	1703	59,13%	40,87%	-
Técnico em Eletromecânica	Controle e Processos Industriais	-	1430	41,61%	58,18%	-
Técnico em Eletrotécnica	Controle e Processos Industriais	-	977	24,05%	75,95%	-
Técnico em Automação Industrial	Controle e Processos Industriais	-	442	100%	-	-
Técnico em Eletrônica	Controle e Processos Industriais	-	270	100%	-	-
Técnico em Mecatrônica	Controle e Processos Industriais	-	164	100%	-	-
Técnico em Secretaria Escolar	Desen. Educacional e Social	945	-	-	100%	-
Técnico em Multimeios Didáticos	Desen. Educacional e Social	800	-	-	100%	-
Técnico em Alimentação Escolar	Desen. Educacional e Social	610	-	-	100%	-
Técnico em Infraestrutura Escolar	Desen. Educacional e Social	264	-	-	100%	-
Téc. em Orientação Comunitária	Desen. Educacional e Social	-	102	-	100%	-
Técnico em Administração	Gestão e Negócios	4877	1639	16,97%	83,03%	-
Técnico em Logística	Gestão e Negócios	4216	-	-	100%	-
Técnico em Serviços Públicos	Gestão e Negócios	1803	-	-	100%	-
Téc. em Transações Imobiliárias	Gestão e Negócios	830	205	-	100%	-
Técnico em Cooperativismo	Gestão e Negócios	-	559	97,23%	2,68%	-
Técnico em Vendas	Gestão e Negócios	371	10	-	100%	-
Técnico em Contabilidade	Gestão e Negócios	-	315	100%	-	-
Técnico em Serviços Jurídicos	Gestão e Negócios	-	278	100%	-	-
Técnico em Secretariado	Gestão e Negócios	-	95	-	100%	-
Técnico em Informática	Informação e Comunicação	-	4530	94,83%	4,37%	0,79%
Téc. em Prog. de Jogos Digitais	Informação e Comunicação	-	369	96,48%	3,52%	-
Téc. em Informática para Internet	Informação e Comunicação	-	315	92,70%	5,71%	1,59%
Técnico em Telecomunicações	Informação e Comunicação	-	254	-	100%	-
Téc. em Desen. de Sistemas	Informação e Comunicação	-	117	35,90%	64,10%	-
Téc. em Manut. e Sup. em Infor.	Informação e Comunicação	-	31	-	100%	-

Técnico em Edificações	Infraestrutura	-	790	68,95%	34,05%	-
Téc. em Des. de Construção Civil	Infraestrutura	-	93	-	100%	-
Técnico em Hidrologia	Infraestrutura	-	71	-	100%	-
Técnico em Portos	Infraestrutura	-	8	-	100%	-
Técnico em Alimentos	Produção Alimentícia	-	844	88,74%	9,24%	2,01%
Técnico em Agroindústria	Produção Alimentícia	-	240	100%	-	-
Técnico em Processos Fotográficos	Produção Cultural e Design	-	582	59,11%	40,89%	-
Técnico em Prod. de Áudio e Vídeo	Produção Cultural e Design	-	390	-	100%	-
Técnico em Produção de Moda	Produção Cultural e Design	-	123	76,24%	23,58%	-
Técnico em Design de Móveis	Produção Cultural e Design	-	115	-	100%	-
Técnico em Teatro	Produção Cultural e Design	-	78	-	100%	-
Técnico em Design de Interiores	Produção Cultural e Design	-	65	-	100%	-
Técnico em Teatro (Arte Dramática)	Produção Cultural e Design	-	52	-	100%	-
Técnico em Biotecnologia	Produção Industrial	-	436	100%	-	-
Técnico em Química	Produção Industrial	-	237	100%	-	-
Técnico em Petróleo e Gás	Produção Industrial	-	215	100%	-	-
Técnico em Cerâmica	Produção Industrial	-	122	-	100%	-
Técnico em Açúcar e Alcool	Produção Industrial	-	32	-	100%	-
Técnico em Agroecologia	Recursos Naturais	-	837	68,34%	23,78%	7,89%
Técnico em Aquicultura	Recursos Naturais	-	233	55,36%	44,64%	-
Técnico em Agropecuária	Recursos Naturais	-	139	82,01%	17,99%	-
Técnico em Agronegócio	Recursos Naturais	-	96	-	90,63%	9,38%
Técnico em Florestas	Recursos Naturais	-	42	52,38%	30,95%	16,67%
Técnico em Agricultura	Recursos Naturais	-	21	100%	-	-
Téc. em Segurança do Trabalho	Segurança	7149	-	-	100%	-
Técnico em Eventos	Turismo, Hospitalidade e Lazer	317	238	-	100%	-
Técnico em Cozinha	Turismo, Hospitalidade e Lazer	-	208	-	93,27%	6,73%
Técnico em Guia de Turismo	Turismo, Hospitalidade e Lazer	-	15	-	100%	-
		28617	23316			
64 cursos	12 eixos tecnológicos	51.933 alunos	27,64%	72,06%	0,30%	

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisarmos os dados é possível quantificar que 10 cursos ofertados pertencem ao eixo tecnológico Ambiente e Saúde; 9 ao eixo de Gestão e Negócios; 7 ao eixo de Produção Cultural e Design; os eixos Recursos Naturais, Informação e Comunicação, Controle e Processos Industriais todos com 6 cursos cada; os eixos de Produção Industrial e Desenvolvimento Educacional e Social com 5 cursos cada; 4 no eixo de Infraestrutura; 3 no eixo de Turismo, Hospitalidade e Lazer; 2 no eixo da Produção Alimentícia e 1 curso no eixo tecnológico de Segurança.

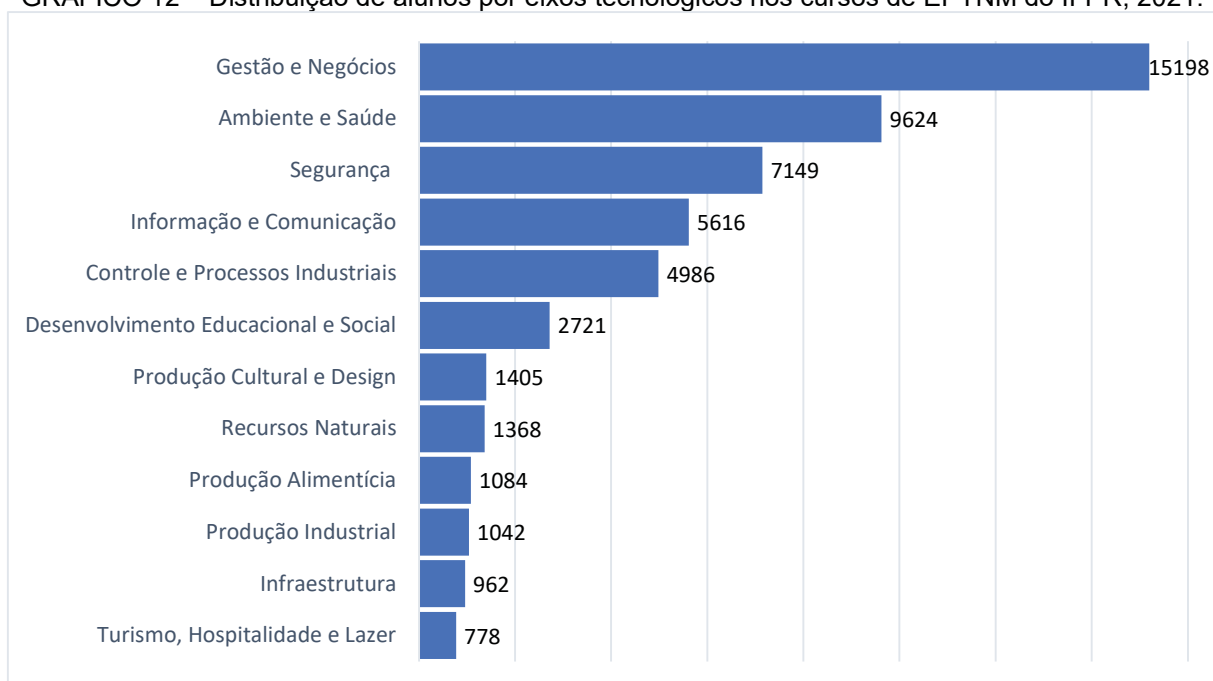
GRÁFICO 11 – Distribuição dos cursos por eixos tecnológicos do IFPR, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora.

Na distribuição do número de estudantes por eixos tecnológicos temos o GRÁFICO 12 que segue:

GRÁFICO 12 – Distribuição de alunos por eixos tecnológicos nos cursos de EPTNM do IFPR, 2021.



Fonte: Elaborado pela autora.

Confrontando os dados do QUADRO 23, evidenciado pelos gráficos 11 e 12 acima, observamos que o eixo tecnológico com o maior número de cursos é o

Ambiente e Saúde, com dez cursos, seguido pelo eixo tecnológico Gestão e Negócios com nove cursos, contudo, em relação ao número de alunos o eixo tecnológico Gestão e Negócios lidera com cerca de 58% a mais de alunos com que o eixo tecnológico Ambiente e Saúde.

O curso presencial com mais alunos é o Técnico em Informática com 4530 matrículas, seguido por Técnico em Mecânica com 1703, Técnico em Administração com 1639 e Técnico em Eletromecânica 1430, enquanto na modalidade a distância o curso maior número de alunos é o Técnico em Segurança do Trabalho com 7149 matrículas, seguido por Técnico em Administração com 4877, Técnico em Logística com 4216 e Técnico em Meio Ambiente com 3324 matrículas.

Portanto, o IFPR respondeu no período em análise por 51.933 estudantes matriculados em cursos de EPTNM, sendo que 72,06% desses constavam entre os matriculados em cursos subsequentes; 27,64% em cursos integrados e somente 0,30% em cursos concomitantes. Faz-se mais que necessário, compreender a forma como os professores foram contratados e providos para dar conta da demanda requerida, considerando as matrículas registradas e a preponderância de oferta de cursos na forma subsequente.

2.6 PROVIMENTO E CONTRATAÇÃO DE DOCENTES DA EPTNM NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO DO PARANÁ

A carreira dos professores dos Institutos Federais de Educação, começou a ser gestada em 2008, no mesmo período de criação dos Institutos Federais, por meio da Medida Provisória nº 431/2008, que tratava da estrutura e reestruturação dos planos de cargos e de carreiras, visando segundo seus propositores e apoiadores a “[...] atrair profissionais de alto nível de qualificação compatíveis com a natureza e grau de complexidade das atribuições dos cargos e das carreiras.” (PADILHA, 2019, p, 79), bem como “[...] reduzir distorções presentes no respectivo quadro de pessoal atuante em instituições com aparentes condições de funcionalidade, caso dos CEFETs e das universidades federais.” (PADILHA, 2019, p, 79).

Contudo, a medida provisória recebeu 260 emendas, resultando na Lei nº 11.784 de 22 de setembro de 2008 que dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo de inúmeras carreiras, deixando os docentes sob duas categorias a saber: Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico,

Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal, excluindo também servidores do Quadro do Ministério da Defesa.

Tal situação levou os servidores docentes federais a deflagrarem uma greve em 2012, gerando diversos conflitos entre dirigentes das instituições que representavam os docentes à época, sendo: ANDES (Associação/Sindicato Nacional dos Docentes do Ensino Superior); SINASEFE (Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica, Profissional e Tecnológica); CONDSEF (Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal); e PROIFES (Federação de Sindicatos de Professores e Professoras de Instituições Federais de Ensino Superior e de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico).

Conforme Padilha (2019), o governo assumiu um acordo somente com a entidade PROIFES, o que gerou desencontro entre os servidores que eram em sua maioria representados pelo ANDES. Todo o conflito que decorreu em detrimento disso, resultou no projeto de carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), no ano de 2012, o que para o ANDES significa em partes uma segmentação e tática governista em manter separadas pautas, negociações e lutas dos trabalhadores da educação.

Destarte, sob tais entraves, condições políticas e históricas em que estão assentadas as legislações provenientes do governo federal para os profissionais da EPT nos Institutos Federais, neste caso em análise do Instituto Federal do Paraná.

2.6.1 Formas de Provimento e Carreira Docente da EPTNM no IFPR

Os Institutos Federais foram criados em 2008, instituídos pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (BRASIL, 2008c). Mediante a lei de 2008 os CEFET's e ETFs são transformados em IFETs. No Paraná a transformação da Escola Técnica da Universidade Federal do Paraná deu origem³³ ao Instituto Federal do Paraná, conforme inciso XXV do Art. 5º da citada lei.

Os professores que atuavam na EPTNM, denominados “professores de ensino de 1º e 2º graus”, compunham a carreira do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, estabelecido pelo §5º do Art. 3º da Lei nº 7.596,

³³ Todavia nem toda a infra-estrutura e profissionais da Escola Técnica da UFPR foi transferida para o IFPR, uma parte permaneceu ofertando EPT, agora sob denominação de Setor de EPT da UFPR (UFPR, 2021)

de 10 de abril de 1987 (BRASIL, 1987), transformada no Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – EBTT pelo Art. 105 e inciso I do Art. 106, ambos da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008d), substituída pelo Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal em 2012 pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012a), conforme seu inciso III do Art. 1º da legislação em comento.

Os Institutos Federais organizam seus quadros e cargos de efetivo exercício para área da docência em seus *campi*, pois detêm autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar, em razão da sua natureza jurídica de autarquia conferida pelo Parágrafo único da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, e estão vinculadas ao Ministério da Educação (MEC) por meio da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC).

Assim, como nas redes públicas estaduais, os IFETs realizam o provimento ao cargo público efetivo permanente por meio de ato formal, que corresponde a habilitação e aprovação do servidor em concurso público de provas objetivas, didáticas e análise curricular quanto à titulação acadêmica e tem como fundamento legal (IFPR, 2021) as seguintes normas:

- Decreto nº 2.373, de 10 de novembro 1997 (BRASIL, 1997b);
- Decreto nº 2.947, de 26 de janeiro de 1999 (BRASIL, 1999a);
- Arts. 8º, 10 e 13 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990);
- Art. 73, da Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997c);
- Ofício nº 54/SRH/MARE, de 10 de novembro de 1995 (BRASIL, 1995);
- Orientação Normativa DRH/SAF nº 39, de 2 maio de 1991 (BRASIL, 1991);
- Nota Técnica nº 12458/2016-MP, de 31 de agosto de 2016 (BRASIL, 2016f).

A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012a) discorre que o desenvolvimento na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. Nessa lei estão dispostos a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal; bem como discorre sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros.

O direito à progressão e à promoção é reservado aos docentes efetivos do quadro permanente do IFPR, ou seja, àqueles que ingressaram por meio de concurso público e foram nomeados; aos docentes com contrato de trabalho na qualidade de substitutos, ou seja, àqueles que são contratados temporariamente para as vagas remanescentes e/ou em aberto por meio de Processo Seletivo Simplificado e estabelecem com o Instituto Federal do Paraná (IFPR) um contrato com duração de 1 ano prorrogável por mais um ano, conforme necessidade da administração pública. Ao professor substituto é reservado o direito a retribuição salarial por titulação, no mesmo valor previsto para os docentes do quadro efetivo (IFPR, 2021).

O plano de carreira consiste na promoção entre 5 níveis e a progressão de classe, sendo até 4 classes dentro de cada um dos níveis. A estrutura remuneratória do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal possui a seguinte composição: I – Vencimento Básico, conforme valores e vigências estabelecidos no Anexo III da Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012a), para cada Carreira, cargo, classe e nível; e II – Retribuição por Titulação – RT, conforme disposto no Art. 17 e nos QUADROS 24, 25 e 26 de vencimentos que apresentam respectivamente, os valores pagos aos cargos de 20 horas semanais; 40 horas semanais e Dedicação Exclusiva (DE).

QUADRO 24 – Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 20 horas semanais

Classe	Nível	Graduação	Aperfeiçoamento		Especialização		Mestrado		Doutorado	
		Vencimento	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Titular	1	3.019,13		3.019,13		3.019,13		3.019,13	2.022,81	5.041,94
D IV	4	2.900,70	210,57	3.111,27	562,81	3.463,51	905,74	3.806,44	1.556,01	4.456,71
	3	2.842,65	205,83	3.048,48	556,89	3.399,54	879,36	3.722,01	1.510,69	4.353,34
	2	2.785,73	201,24	2.986,97	543,45	3.329,18	853,74	3.639,47	1.466,69	4.252,42
	1	2.729,93	196,77	2.926,70	535,58	3.265,51	828,88	3.558,81	1.423,97	4.153,90
D III	4	2.491,00	187,44	2.678,44	230,05	2.721,05	637,60	3.128,60	1.095,36	3.586,36
	3	2.466,35	175,17	2.641,52	220,50	2.686,85	595,89	3.062,24	1.023,70	3.490,05
	2	2.441,93	168,13	2.610,06	208,10	2.650,03	556,90	2.998,83	1.007,89	3.449,82
	1	2.347,75	97,05	2.444,80	197,75	2.545,50	540,68	2.888,43	997,13	3.344,88
D II	2	2.197,96	92,42	2.290,38	193,50	2.391,46	514,94	2.712,90	989,55	3.187,51
	1	2.176,19	92,06	2.268,25	173,70	2.349,89	512,88	2.689,07	971,36	3.147,55
D I	2	2.060,86	91,33	2.152,19	164,39	2.225,25	508,81	2.569,67	968,99	3.029,85
	1	2.018,77	86,16	2.104,93	155,08	2.173,85	480,01	2.498,78	964,82	2.983,59

Fonte: IFPR, 2021.

QUADRO 25 – Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, 40 horas semanais

Classe	Nível	Graduação	Aperfeiçoamento		Especialização		Mestrado		Doutorado	
		Vencimento	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Titular	1	4.355,79		4.355,79		4.355,79		4.355,79	3.503,82	7.859,61
D IV	4	4.206,70	264,25	4.470,95	613,97	4.820,67	1.294,36	5.501,06	2.997,68	7.204,38
	3	4.133,87	259,69	4.393,56	612,37	4.746,24	1.242,33	5.376,20	2.846,85	6.980,72

	2	4.063,45	247,75	4.311,20	611,77	4.675,22	1.233,26	5.296,71	1.691,05	5.754,50
	1	4.055,87	219,46	4.275,33	587,98	4.643,85	1.227,34	5.283,21	1.687,96	5.743,83
D III	4	3.561,24	208,67	3.769,91	521,68	4.082,92	1.222,23	4.783,47	2.682,95	6.244,19
	3	3.526,47	204,58	3.731,05	511,46	4.037,93	1.198,27	4.724,74	2.630,34	6.156,81
	2	3.442,05	200,57	3.642,62	501,43	3.943,48	1.174,77	4.616,82	2.578,77	6.020,82
	1	3.277,97	196,64	3.474,61	491,60	3.769,57	1.151,74	4.429,71	2.528,20	5.806,17
D II	2	3.162,10	192,78	3.354,88	431,96	3.594,06	1.129,15	4.291,25	2.478,63	5.640,73
	1	3.067,48	190,87	3.258,35	427,18	3.494,66	1.117,97	4.185,45	2.454,09	5.521,57
D I	2	2.907,08	178,39	3.085,47	395,97	3.303,05	1.044,84	3.951,92	2.330,79	5.237,87
	1	2.814,01	168,29	2.982,30	370,72	3.184,73	985,69	3.799,70	2.329,40	5.143,41

Fonte: IFPR, 2021.

QUADRO 26 – Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, Dedicção Exclusiva

Classe	Nível	Graduação	Aperfeiçoamento		Especialização		Mestrado		Doutorado	
		Vencimento	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Titular	1	6.684,00		6.684,00		6.684,00		6.684,00	10.373,74	17.057,74
D IV	4	6.454,52	739,64	7.194,16	1.236,45	7.690,97	3.288,57	9.743,09	9.009,93	15.464,45
	3	6.342,60	706,88	7.049,48	1.197,47	7.540,07	3.154,25	9.496,85	8.512,98	14.855,58
	2	6.232,15	683,30	6.915,45	1.160,08	7.392,23	3.153,36	9.385,51	8.085,35	14.317,50
	1	6.222,60	565,95	6.788,55	1.032,22	7.254,82	3.151,25	9.373,85	7.692,01	13.914,61
D III	4	5.104,69	466,36	5.571,05	812,88	5.917,57	2.501,25	7.605,94	5.847,50	10.952,19
	3	5.054,15	439,97	5.494,12	781,02	5.835,17	2.403,19	7.457,34	5.516,51	10.570,66
	2	5.004,11	415,06	5.419,17	772,66	5.776,77	2.332,03	7.336,14	5.204,25	10.208,36
	1	4.954,56	402,97	5.357,53	717,60	5.672,16	2.261,88	7.216,44	5.052,67	10.007,23
D II	2	4.504,15	380,16	4.884,31	715,66	5.219,81	2.035,40	6.539,55	4.816,67	9.320,82
	1	4.459,55	377,15	4.836,70	666,67	5.126,22	2.020,25	6.479,80	4.784,25	9.243,80
D I	2	4.054,14	374,15	4.428,29	660,44	4.714,58	2.016,09	6.070,23	4.764,16	8.818,30
	1	4.014,00	352,98	4.366,98	616,83	4.630,83	1.931,98	5.945,98	4.625,50	8.639,50

Fonte: IFPR, 2021.

O Instituto Federal possui 3 quadros de vencimentos correspondentes às cargas horárias de aulas de cada docente, sendo um quadro de vencimentos para cargos de 20 horas semanais; um para cargos de 40 horas semanais e um para cargos de dedicação exclusiva. Cada um dos quadros tem valores remuneratórios diferenciados e não proporcionais, todavia progressões e promoções percorrem a mesma lógica sendo:

A **progressão** é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, na forma desta Lei. A progressão na Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico ocorrerá com base nos critérios gerais estabelecidos na Lei nº 12.772/2012 e observará, cumulativamente: I – o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e II – aprovação em avaliação de desempenho individual. A **promoção** ocorrerá observados o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível de cada Classe antecedente àquela para a qual se dará a promoção e, ainda, as seguintes condições: I – para a Classe D II: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; II – para a Classe D III: ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; III – para a Classe D IV: ser aprovado em

processo de avaliação de desempenho; IV – para a Classe Titular: a) possuir o título de doutor; b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e c) lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou de defesa de tese acadêmica inédita. (IFPR, 2021, n.p.).

As avaliações de desempenho para fins de progressão e promoção são estabelecidas por meio de diretrizes gerais expedidas pelo MEC, observadas atividades de ensino, pesquisa, gestão e extensão. Os procedimentos e os processos de avaliação de desempenho se pautam nessas diretrizes e sua execução é de responsabilidade dos conselhos competentes no âmbito de cada IF.

Quanto ao acesso ao último nível de promoção (professor titular) será “[...] realizado por comissão especial composta, no mínimo, por 75% (setenta e cinco por cento) de profissionais externos à IFET, e será objeto de regulamentação por ato do Ministro de Estado da Educação.” (IFPR, 2021, n.p.).

Os servidores efetivos possuem direito a abono permanência; aceleração da promoção (benefício concedido aos servidores ocupantes do cargo de professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT - que consiste na mudança imediata da classe na carreira mediante a apresentação de títulos, após aprovação no estágio probatório); adicional noturno; afastamento integral ou parcial remunerado para pós-graduação; afastamento para colaboração técnica (poderão afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizerem *jus*, para, no interesse da administração, prestar colaboração técnica a outra instituição federal de ensino ou de pesquisa e ao Ministério da Educação, com ônus para a instituição de origem); ajuda de custo e transporte (devida ao servidor que, no interesse da Administração, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio, em caráter permanente, de modo a compensar as despesas de instalação do servidor); retribuição por título como apresentado nos quadros anteriores e todos os demais direitos garantidos aos trabalhadores dos demais regimes quanto a luto, casamento, maternidade, paternidade, licença médica e afins. E aos professores substitutos/temporários ficam restritos a remuneração base, por titulação e direitos referentes a assistência saúde, luto, casamento e afins.

Quanto à organização da jornada de trabalho docente há um impasse entre o praticado e o vigente, pois, em 18 de novembro de 2020, foi emitida pelo Ministério da Educação a Portaria nº 983 (BRASIL. MEC, 2020c), que regulamenta as atividades docentes no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e

Tecnológica.

Diante disso, em fevereiro de 2021 foi instituído no IFPR um Grupo de Trabalho para estudar e dialogar sobre as possibilidades da implementação da norma envolvendo inclusive o sindicato e representantes da carreira docente, pois conforme Karina Bonilaure, Pró-reitora de Gestão de Pessoas, a publicação foi cercada de polêmicas. As atividades docentes passaram a ser mensuradas em horas de 60 minutos e distribuídas entre ensino, pesquisa e extensão, como prevê o anexo da Portaria Ministerial:

DAS ATIVIDADES DOCENTES 2. São consideradas atividades docentes aquelas relativas ao ensino, à pesquisa, à extensão, e à gestão e à representação institucionais. 2.1. A soma das atividades docentes totalizará a quantidade de horas previstas no seu respectivo regime de trabalho. 2.2. O tempo destinado às atividades docentes será mensurado em horas de 60 (sessenta) minutos. [...]. DA CARGA HORÁRIA DOCENTE 7. Em conformidade com a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, a carga horária semanal de atividades docentes deverá totalizar: I - quarenta horas para docentes em regime de tempo integral, com ou sem dedicação exclusiva; ou II - vinte horas para docentes em regime de tempo parcial. 7.1. A carga horária semanal do docente deverá ser distribuída entre as atividades previstas no item 2, respeitados os limites a serem fixados pela instituição, tendo como referência os parâmetros estabelecidos nesta Portaria. 7.2. O regulamento das instituições fixará, na composição da carga horária de aulas de que trata a alínea "a" do item 3: I - o mínimo de quatorze horas semanais para os docentes em regime de tempo integral; e II - o mínimo de dez horas semanais para os docentes em regime de tempo parcial. 7.3. Para cada hora de aula prevista item 7.2, o regulamento da instituição poderá prever hora adicional para as atividades da alínea "b" do item 3. 7.4. Para o caso de componentes curriculares a distância, a atividade de mediação pedagógica, prevista na alínea "e" do item 3, computará carga horária equivalente à carga horária de aula da disciplina. (BRASIL, 2020c, n.p.).

Atualmente o IFPR pratica o que está regulamentado na Resolução nº 02, de 30 de março de 2009, do Conselho Superior (IFPR, 2009b). A Resolução prevê no seu Art. 2º que os docentes efetivos e os substitutos organizarão suas atividades distribuindo a carga horária em aulas; manutenção e apoio ao ensino.

Para cargos de 20 horas serão destinados no mínimo 8 e no máximo 12 horas para aula; 4 horas para manutenção de ensino e 4 horas para apoio ao ensino. Para os cargos de 40 horas e/ou de Dedicação Exclusiva (DE), serão destinadas no mínimo 12 e no máximo 16 horas semanais para aula; 4 horas para manutenção de ensino; e 4 horas para apoio ao ensino, conforme o disposto no Art.11 da Resolução nº 02, de 30 de março de 2009 CS/IFPR e “Plano de Trabalho Docente” constante no anexo 2 desta tese.

Art. 2º - O Regime de Trabalho dos docentes efetivos do quadro permanente do IFPR, ou dos docentes com contrato de trabalho na qualidade de substitutos, é definido segundo critérios de contratação previstos na Legislação Federal – Lei nº 7.596/87, de 10/04/87, Decreto Federal 94.664, de 23/07/87, Portaria nº 475, de 26/08/87 e Lei 11.784, de 22/09/08, compreendendo os seguintes regimes de trabalho: I. Tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho; II. Tempo integral de 40 horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos; III. Dedicção exclusiva, 40 horas semanais, em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada; e IV. Contrato administrativo de prestação de serviços, de acordo com a Lei nº 8.745, de 09/12/93 e Lei nº 9.849, de 26/10/99. Art. 12 Os docentes em regime de tempo integral de 40 horas e dedicação exclusiva, exceto os docentes afastados na forma da lei, estão obrigados ao cumprimento de 16 horas em atividades de pesquisa e/ou extensão. Parágrafo Único. Os docentes em regime de tempo integral de 40 (quarenta) horas e dedicação exclusiva que não desenvolvem atividades de pesquisa e/ou extensão terão a carga horária automaticamente destinada às atividades de apoio ao ensino e para aula. Art. 14 O docente que exerça função administrativa e de assessoramento, previstas no Regimento do IFPR, poderá ter reduzida sua carga horária destinada às atividades de ensino, pesquisa e extensão, mediante autorização das instâncias superiores a que esteja vinculado. (IFPR, 2009b n.p.).

As atividades que dizem respeito às aulas estão descritas no Art. 4.º da Resolução nº 02 de 30 de março de 2009 (IFPR, 2009b), as quais poderão ser ministradas na modalidade de Ensino a Distância (EAD), se previstas no Projeto Pedagógico do Curso, aprovado pelo Conselho Superior, nos limites e condições estabelecidas pela legislação vigente específica e sem remuneração adicional. (IFPR, 2009).

Quanto às atividades de manutenção do ensino conforme Art. 5º da Resolução nº 02, de 30 de março de 2009 (IFPR, 2009b), essas dizem respeito “[...] as ações didáticas do docente relacionadas ao estudo, planejamento, preparação, desenvolvimento e avaliação das aulas ministradas nos cursos e programas regulares do IFPR, com base no artigo 112 da Lei 11.784, de 22/09/08”.

As atividades de apoio ao ensino, conforme o Art. 6º da Resolução nº 02 de 30 de março de 2009 (IFPR, 2009b), são:

[...] ações do docente, diretamente vinculadas às matrizes curriculares e programas dos cursos regulares do IFPR, e/ou que incidam diretamente na melhoria das condições de oferta de ensino, compreendendo: I Orientação de Estágio Curricular Supervisionado; II Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso; III Orientação de Atividades Complementares; IV Orientação não remunerada de Monografia de Especialização; V Orientação de Trabalho de Iniciação Científica; VI Atendimento aos alunos; (IFPR, 2009b n.p.).

As regras de distribuição das atividades atribuídas aos professores se aplicam tanto aos servidores efetivos, bem como aos substitutos, regulados pela própria instituição, face a sua autonomia administrativa.

Em termos normativos, as diferenças entre os servidores efetivos e substitutos (temporários) consistem em que para esses últimos não se aplicam as regras referentes a promoções, progressões, estabilidade, afastamento para estudos, ou colaboração técnica; ajuda de custo e transporte, enfim questões estritamente vinculadas aos profissionais aprovados em concursos e previstas na carreira.

2.6.2 Conjuntura do Provimento e contratação de docentes da EPTNM – IFPR a partir de 2011

O Instituto Federal de Educação do Paraná (IFPR), diferentemente da Secretaria de Estado de Educação do Paraná (SEED-PR) é uma instituição de ensino voltada à Educação Básica e Profissional, especializada na oferta gratuita de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades e níveis de ensino (IFPR, 2019).

Tem uma relação de interdependência do fundo público para o seu funcionamento e estruturação, independentemente da sua autonomia autárquica, condição essa que o coloca ao jugo das condições econômicas implementadas a nível da gestão federal.

Nesse sentido, segue em tramitação na Câmara de Deputados o Projeto de Lei nº 1.453, proposto pelo Deputado Cezinha de Madureira (PSD-SP), que visa alterar a Lei nº 11.892, de 28 de dezembro de 2008 “[...] que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, para expandir a inovação e o alcance dos cursos técnicos, promover estratégias para a profissionalização e estimular o emprego” (BRASIL, 2008c).

Ou seja, tem a pretensão de implementar a ampliação dos objetivos e finalidades dos IFETs: a promoção de produção, de desenvolvimento e de transferência das tecnologias sociais, notadamente as voltadas à inclusão social, equidade e à ideia de economia criativa. Propõe também que as unidades dos IFETs garantam no mínimo 75% de suas vagas em cursos de Educação Profissional Técnica de Nível Médio, prioritariamente na forma de cursos integrados, para os concluintes

do ensino fundamental e ao público da educação de jovens e adultos.

No cenário entre 2011 e 2019, partiu de 357 docentes para 1.231 que atuam em suas unidades ou *campi* em todo o estado, conforme ilustra a FIGURA 7.

FIGURA 7 – Evolução dos Servidores IFPR 2011-2019

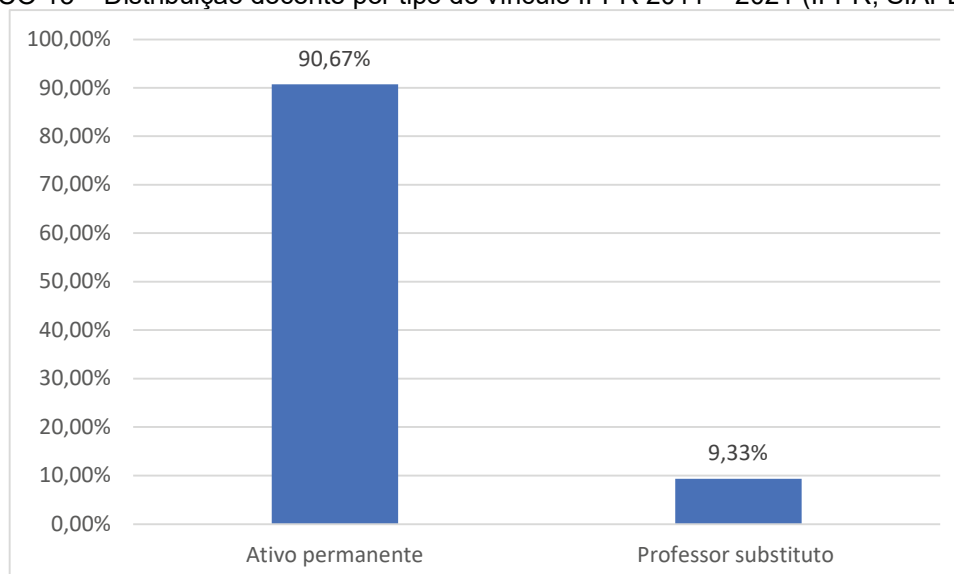


Fonte: IFPR, 2021, p.72

Legenda: TAE – Técnico Administrativo em Educação

No Portal de Informações do IFPR e pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) do Governo Federal, o Instituto Federal do Paraná entre janeiro de 2011 a junho de 2021, teve um quadro de docente para EPTNM, composto por 1.147 servidores, desses 1.040 correspondem a professores de carreira, ou, efetivos e 107 professores substitutos ou temporários. O que em percentuais corresponde a 90,67% de professores “permanentes” e 9,33% de professores substitutos/temporários.

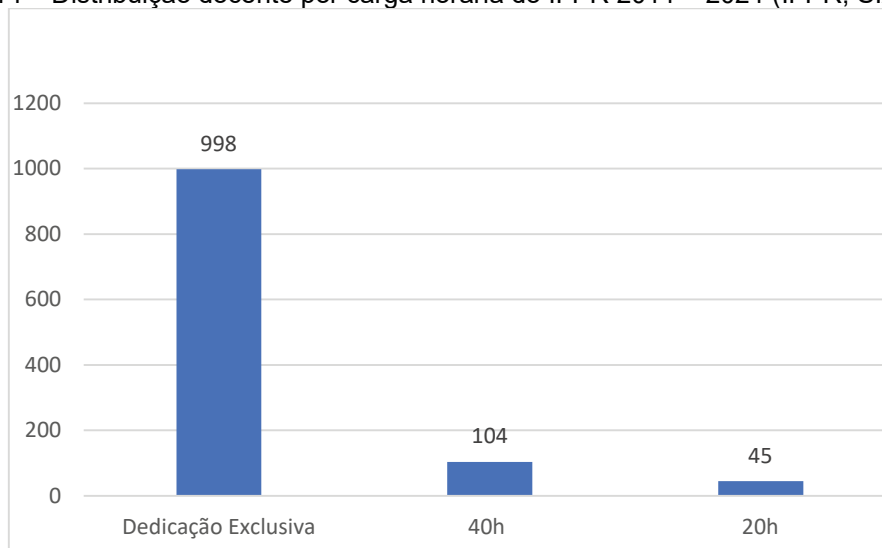
GRÁFICO 13 – Distribuição docente por tipo de vínculo IFPR 2011 – 2021 (IFPR, SIAPE, 2021a)



Fonte: Elaborado pela autora.

Do total de professores, 58,4% se declaram do sexo feminino e 41,6% se declaram do sexo masculino. Desagrupados os dados obtidos, têm-se 998 docentes com dedicação exclusiva, ou seja, pertencentes ao pessoal ativo permanente do IFPR. Além desses, 104 docentes com carga horária de 40 horas e os 45 docentes com 20 horas de jornada de trabalho, pertencem ao quadro de professores substitutos, contratados temporariamente para suprir vagas remanescentes, conforme GRÁFICO 14.

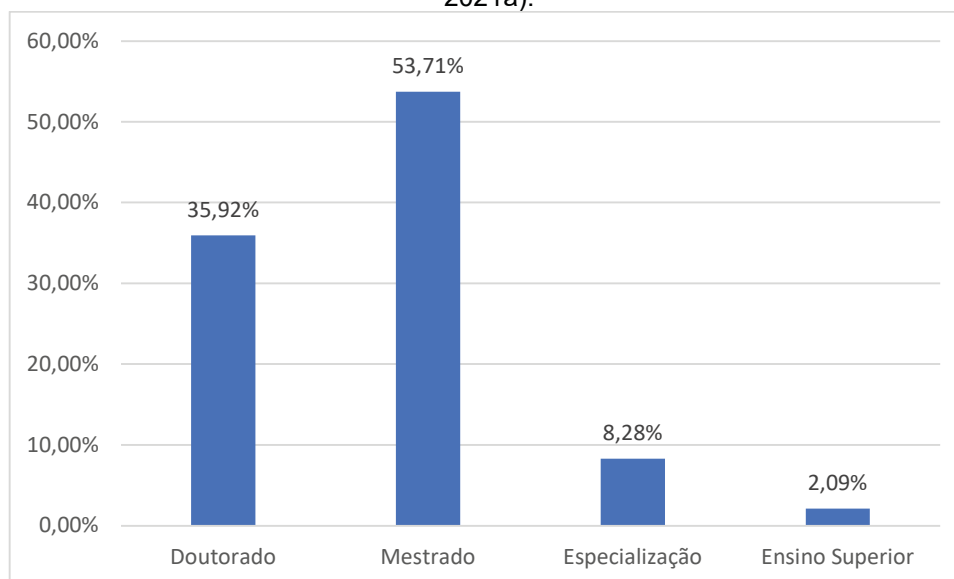
GRÁFICO 14 – Distribuição docente por carga horária do IFPR 2011 – 2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).



Fonte: Elaborado pela autora.

Quanto ao aspecto da escolaridade dos docentes do IFPR identificamos que 53,71% dos servidores possuem mestrado e 35,92% doutorado, totalizando 89,73% com formação a nível de pós-graduação *stricto sensu*. O GRÁFICO 15 apresenta esses dados:

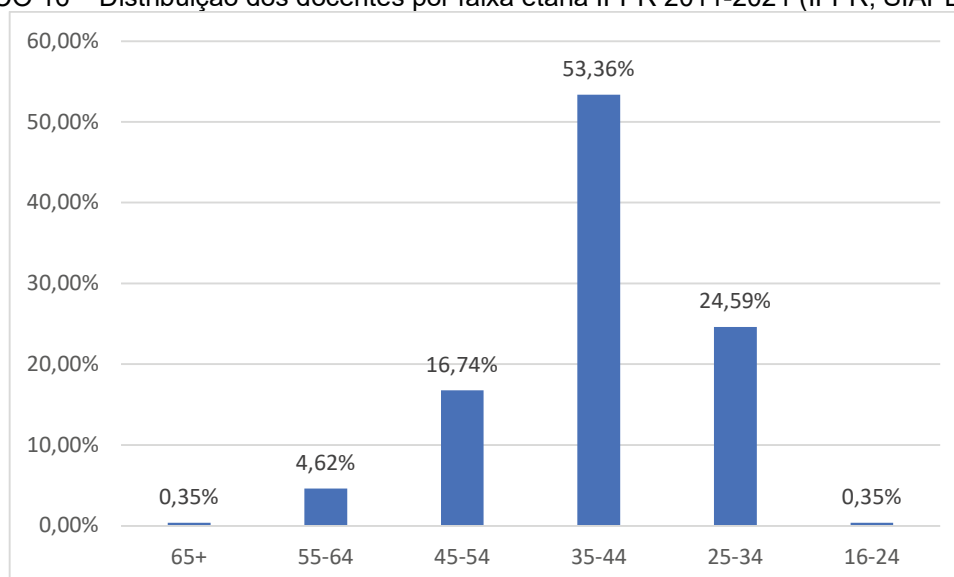
GRÁFICO 15 – Distribuição dos docentes por nível de escolaridade IFPR 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).



Fonte: Elaborado pela autora.

Com base no GRÁFICO 16, com a distribuição dos docentes por faixa etária temos que 77,95% dos servidores têm idades entre 25 e 44 anos, considerando também que 87% desses profissionais atuam com dedicação exclusiva.

GRÁFICO 16 – Distribuição dos docentes por faixa etária IFPR 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).



Fonte: Elaborado pela autora.

Identificamos no GRÁFICO 16 que o colegiado superior do IFPR foi basicamente composto por professores em uma faixa etária (de 25 a 44 anos), que em teoria estariam vinculados à produção de um projeto educativo institucional a médio e longo prazo.

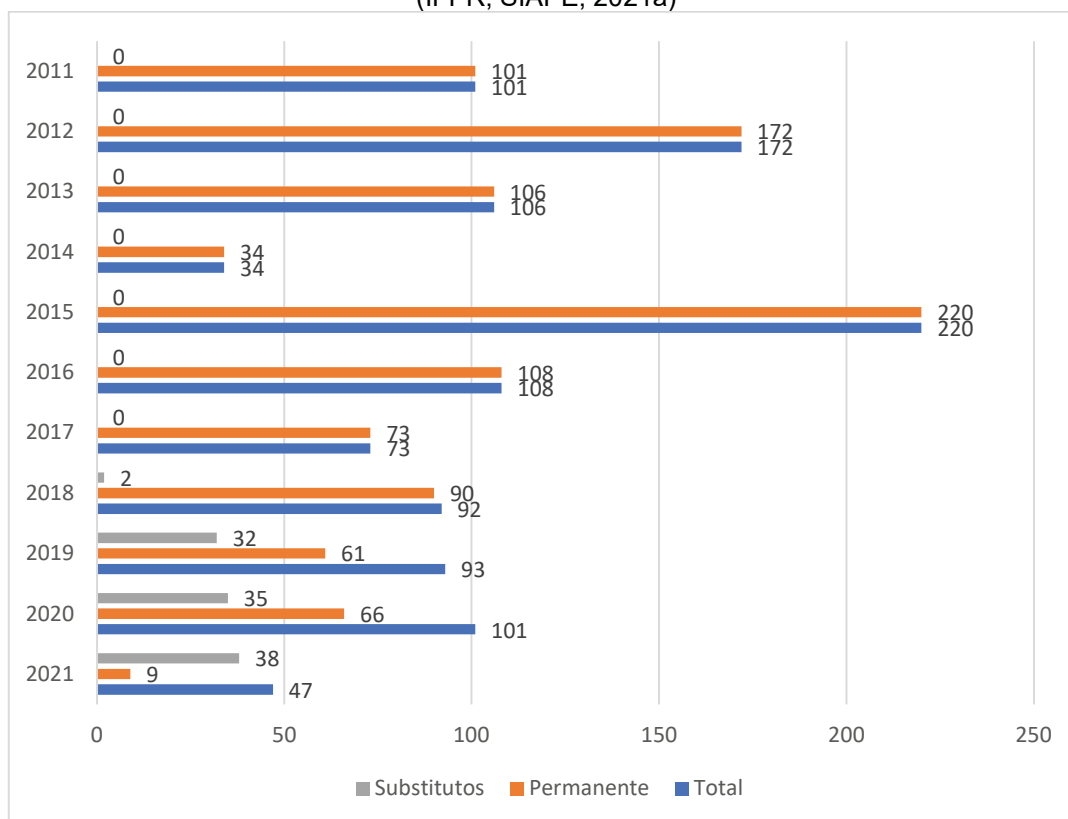
Dos 1147 servidores, os anos de 2012 e 2015 apresentaram o maior número de docentes ingressantes no IFPR. A justificativa do aumento do quadro docente no tocante ao ano de 2012 está vinculada às políticas de acesso e ampliação da educação profissional, considerando que passaram a ofertar bolsas e financiamento aos jovens e trabalhadores em cursos técnicos e profissionalizantes; dentre eles os incentivos dados via PRONATEC – programa que, contraditoriamente, teve a maioria das vagas em cursos FIC, pelo SISTEMA S de ensino.

A informação supracitada segue destacada em Relatório de Gestão da SETEC/MEC, para o Tribunal de Contas da União (TCU):

Em 2012, a ampliação de oportunidades de acesso à educação profissional para estudantes e trabalhadores foi a grande prioridade da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC). O Ministério da Educação (MEC), por meio da SETEC, está ampliando as oportunidades oferecidas pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), carro-chefe das Políticas Públicas de Educação Profissional e Tecnológica (EPT). (BRASIL, 2013b, p.10).

Em 2015, com a expansão e implementação de novos *campi* do IFPR no território paranaense, tal demanda no aumento do quadro docente também se destacou. Quanto ao número de professores que ingressaram ano a ano no IFPR foi possível observar que majoritariamente essa demanda foi suprida por concurso público, demonstrado no GRÁFICO 17.

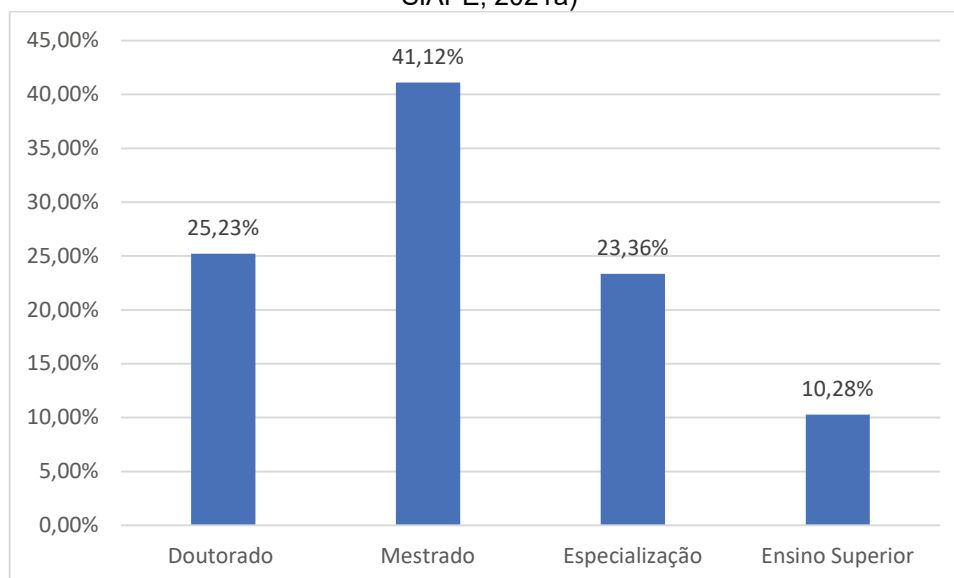
GRÁFICO 17 – Número de docentes ingressantes por ano e por tipo de vínculo no IFPR 2011 a 2021. (IFPR, SIAPE, 2021a)



Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando somente o quadro de professores substitutos, aqueles que são contratados por tempo determinado, esses somam um total de 107, sendo que, 66,35%, possuem formação a nível de pós-graduação *stricto sensu*.

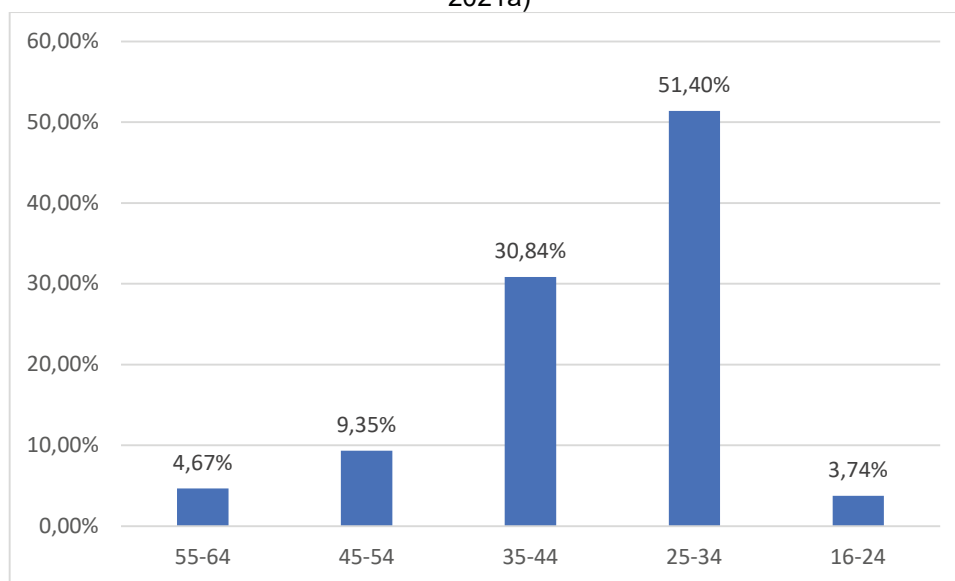
GRÁFICO 18 – Distribuição dos docentes temporários por nível de escolaridade 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a)



Fonte: Elaborado pela autora.

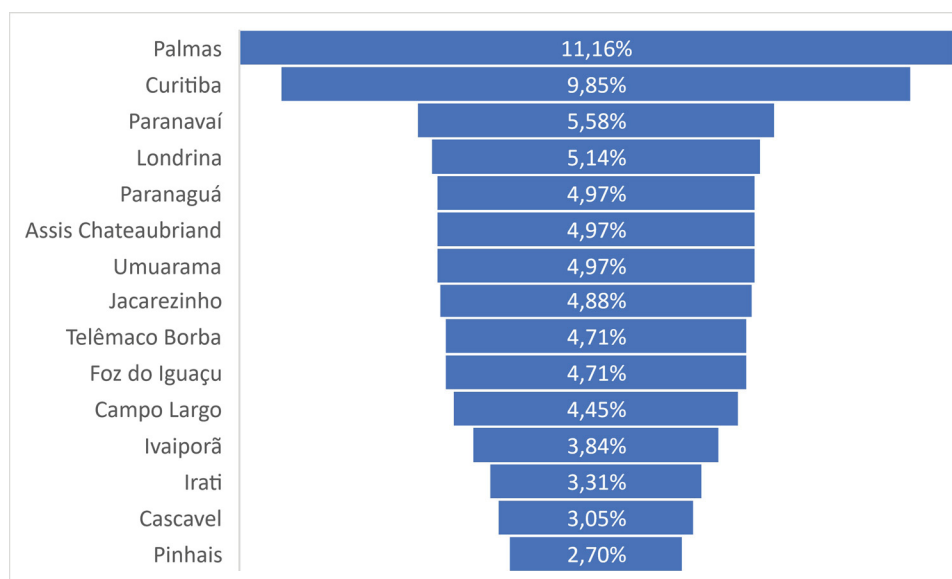
No quesito de distribuição por faixas etárias, 82,24% estão em idade entre 25 e 44 anos. Portanto mesmo que o quadro de docentes não pertencentes ao ativo permanente, seja um quadro quantitativamente reduzido, esses em sua maioria possuem níveis de escolaridade elevados.

GRÁFICO 19 – Distribuição dos docentes temporários por faixas etárias 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a)



Fonte: Elaborado pela autora.

No contexto geral dos 1.147 docentes (ativos permanentes e substitutos), 78,29% estão distribuídos em 15 *campi* do IFPR no Estado do Paraná conforme GRÁFICO 20.

GRÁFICO 20 – Distribuição dos docentes por *campus* IFPR 2011-2021 (IFPR, SIAPE, 2021a).

Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando que os dados supracitados tratam de informações extraídas do SIAPE, o qual contabilizou cada servidor uma única vez nas variáveis elencadas (formas de ingresso, escolaridade, idade, sexo, local de trabalho, carga horária e vínculo), para detalharmos ano a ano, quantos estavam em qual regime de contratação, foram compilados dados do INEP, que demonstram de 2011 a 2019 o tipo de vinculação desse professor ao IFPR.

QUADRO 27 – Número de docentes da educação profissional regular na rede pública federal, por situação funcional, regime de contratação ou tipo de vínculo no Estado do Paraná – INEP 2011 a 2019.

Ano	Tipo de Vínculo						Total
	Contrato Concursado		Contrato Temporário		Contrato Terceirizado	Contrato CLT	
2011	489	Variação%	87	Variação%	0	0	576
2012	724	48,06%	137	57,47%	1	1	863
2013	776	7,18%	66	-51,82%	0	10	852
2014	728	-6,19%	48	-27,27%	0	29	805
2015	764	4,95%	80	66,67%	0	20	864
2016	772	1,05%	139	73,75%	2	24	937
2017	890	15,28%	239	71,94%	1	0	1.130
2018	877	-1,46%	237	-0,84%	6	0	1.120
2019	905	3,19%	310	30,80%	2	0	1.217

Fonte: Elaborado pela autora.

Observamos no QUADRO 26, que o número de contratos temporários apresenta crescimento e variações positivas progressivas, talvez seja um indicativo, no sentido de que para atender o percentual de 75% de vagas para cursos em EPTNM de forma imediata, seja necessário a contratação de um volume elevado de docentes

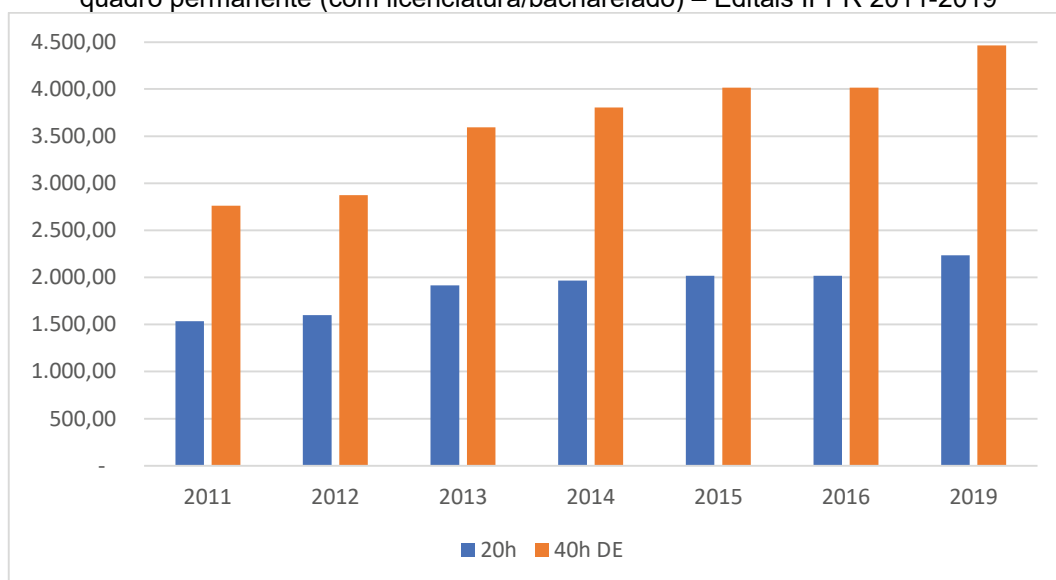
por meio de processos seletivos simplificados e/ou temporários.

Durante o período analisado fizemos o levantamento dos editais divulgados para provimento dos cargos docentes disponíveis no IFPR. Nele identificamos que no período de 2011 a 2021 foram realizados 20 concursos públicos para contratação de professores para o quadro docente de ativos permanentes e 386 processos seletivos simplificados para professores substitutos.

Quanto aos concursos públicos de 2011 a 2019 o IFPR lançou 20 editais para provimento do cargo de Professor da Carreira Docente do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico num total de 811 vagas, sendo 152 vagas para carga de 20 horas semanais, 136 vagas para carga de 40 horas semanais e 523 vagas para carga de 40 horas semanais com dedicação exclusiva, com a concentração de 13 editais somente no ano de 2011, e concentração de 234 vagas no ano de 2014.

De todo o período de recorte, não houve editais nos anos 2017 e 2018. Contudo, nos demais anos é possível observar no GRÁFICO 21 a evolução do salário inicial para o cargo de 20 horas semanais e de 40 horas semanais com dedicação exclusiva.

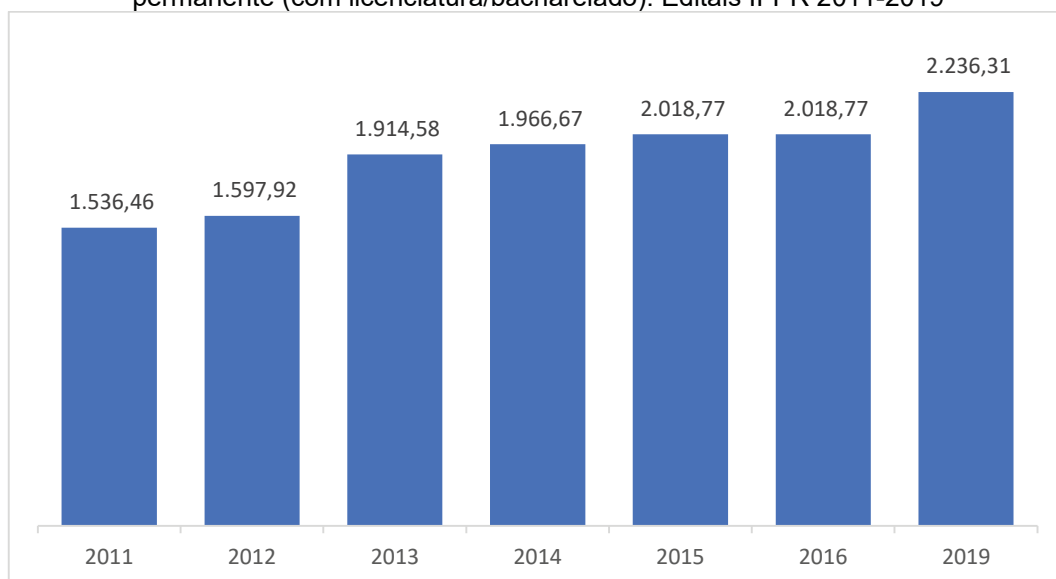
GRÁFICO 21 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h e 40h para professores do quadro permanente (com licenciatura/bacharelado) – Editais IFPR 2011-2019



Fonte: Elaborado pela autora.

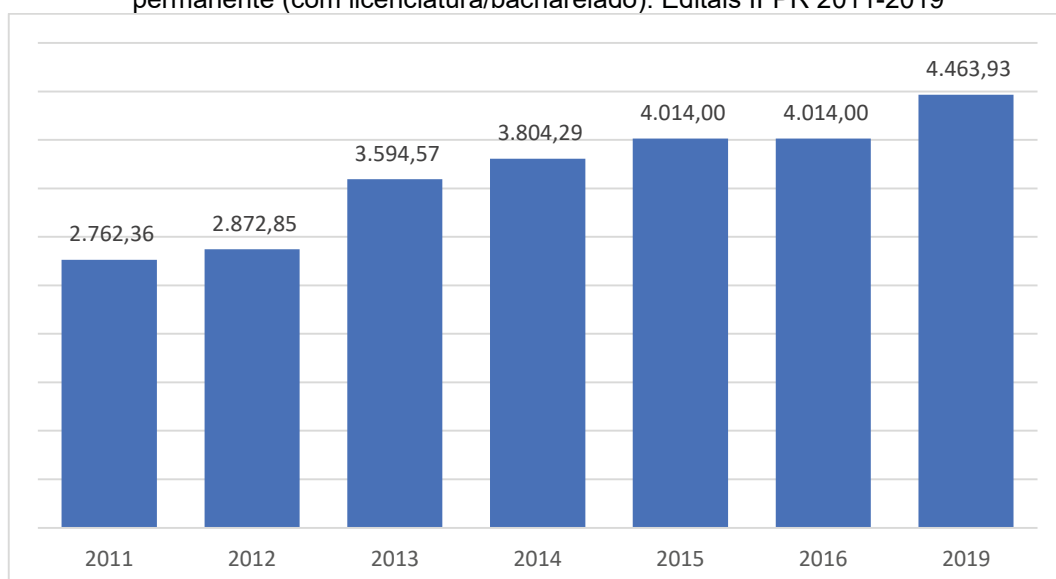
Quando desagrupados os dados, conseguimos observar os valores em reais de cada cargo, conforme a carga horária, 20h e 40h, como dispostos nos GRÁFICOS 22 e 23.

GRÁFICO 22 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h para professores do quadro permanente (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019



Fonte: Elaborado pela autora.

GRÁFICO 23 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 40h para professores do quadro permanente (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019



Fonte: Elaborado pela autora.

De 2011 a 2012, o salário base teve um reajuste de 4% para as vagas de 20h, 40h e 40h (DE) semanais, de 2012 para 2013 o reajuste foi de 19,81% para as vagas de 20 horas semanais e de 62,24% para as vagas de 40h semanais com dedicação exclusiva, em decorrência da aprovação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal estruturado pela Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. (BRASIL, 2012a).

Porém, nos anos seguintes, manteve-se a distinção do reajuste dos cargos de carga horária diversas, ficando, em 2014, o índice de 2,72%, para os cargos de 20h

semanais, e de 5,83%, para os cargos de 40 horas com dedicação exclusiva, em 2015, os índices de 2,64% e 5,51%, em 2016, não tiveram reajuste e em 2019 os índices de 10,77% e 11,21%, respectivamente. Isto resultou num reajuste médio no período de 6% para cargos de 20h semanais e 7% para cargos de 40h com dedicação exclusiva.

Nesse sentido, observa-se que em 2011, o valor do salário inicial dos cargos de 40 horas semanais com dedicação exclusiva era de 79,78% maior que do cargo de 20 horas semanais; já em 2019 o percentual chegou ao patamar diferencial de 99,61%.

A forma de retribuição por titulação apresenta um quadro não proporcional, pois, em 2011, enquanto o adicional por aperfeiçoamento representava 3,40% do salário base do cargo de 20 horas semanais, para os cargos de 40 horas com dedicação exclusiva representava 6,78% do salário base, comparando os dois índices, observa-se que o percentual do adicional por aperfeiçoamento do cargo de 40h DE é 99% maior que o percentual do cargo de 20h, contudo o valor do adicional em si do cargo de 40h DE representa efetivamente 259% a mais do valor do cargo de 20h.

A situação do adicional por especialização *lato sensu* é semelhante: representava 7,13% do salário base do cargo de 20h e 12,95% do salário base do cargo de 40h DE, contudo este equivale a apenas 82% a mais do percentual daquele e tem o valor efetivamente 227% a mais do que o do cargo de 20h.

O adicional por mestrado, representava 11,42% e 51,85% dos salários bases dos cargos de 20h e 40h DE, respectivamente, esse tendo o valor efetivamente 716% a mais que aquele. E o adicional por doutorado, representava 38,79% e 121,06% dos salários bases dos respectivos cargos, com valor efetivamente 461% a mais do que o adicional do cargo de 20h.

Em 2019, a representatividade dos adicionais para o cargo de 20h semanais, estão assim distribuídos 4,76% para aperfeiçoamento; 9,23% para especialização; 24,59% para mestrado e 54,26% para doutorado. Enquanto para o cargo de 40h semanais com dedicação exclusiva, estão distribuídos 9,60% para aperfeiçoamento; 18,46% para especialização; 49,38% para mestrado e 115,08% para doutorado. Dados esses que analisamos um pouco mais a frente neste texto.

Ao analisarmos o que constava nos editais de concurso para Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) do IFPR, destacamos os seguintes aspectos quanto às notas e pesos (nas provas realizadas) exigidos para fins de

classificação e convocação para o suprimento das vagas disponíveis, conforme QUADRO 28.

QUADRO 28 – Notas mínimas e peso de cada uma das provas dos concursos para fins de cálculo de nota e classificação visando o suprimento dos cargos de professores para EBTT. Editais IFPR 2011 a 2019

Edital n.º	Nota Mínima nas provas para classificação	Prova e peso de cada prova para cálculo da nota final e classificação			
013/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
017/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
027/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
032/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
049/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
050/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
052/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
055/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
059/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
060/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
069/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
081/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,5	Análise Currículo:1,5	Prova Didática: 3,5	Defesa Currículo: 1,5
087/2011	7,0 (sete) pelos 3 (três) examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,0	Análise Currículo:1,0	Prova Didática: 3,0	Memorial Descritivo*: 3,0
134/2012	7,0 (sete) pelos examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,0	Análise Currículo:1,0	Prova Didática: 3,0	Memorial Descritivo*: 3,0
203/2012	7,0 (sete) pelos examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,0	Análise Currículo:1,0	Prova Didática: 3,0	Memorial Descritivo*: 3,0
090/2013	7,0 (sete) pelos examinadores em qualquer uma das provas	Prova Escrita:3,0	Análise Currículo:1,0	Prova Didática: 3,0	Memorial Descritivo*: 3,0
008/2014	Prova objetiva: 6,0 - Prova Discursiva: 1,5 Prova Didática: 5,0 - Currículo: não há exigência de pontuação mínima	Prova Obj. + Disc.:3,0	Prova Títulos: 2,0	Prova Didática: 5,0	-
012/2015	Prova objetiva: 6,0 - Prova Discursiva: 5,0 Prova Didática: 5,0 - Currículo: não há exigência de pontuação mínima	Prova Objetiva: 0,2	Prova Títulos: 0,1	Prova Didática: 0,5	Prova Discursiva: 0,2
015/2016/2017	Prova objetiva: 5,0 - Prova Discursiva: 5,0 Prova Didática: 5,0 - Currículo: não há exigência de pontuação mínima	Prova Objetiva: 0,2	Prova Títulos: 0,2	Prova Didática: 0,4	Prova Discursiva: 0,2
009/2019	Prova objetiva: 6,0 - Prova Didática: 6,0 Currículo: não há exigência de pontuação mínima	Prova Objetiva: 0,4	Prova Títulos: 0,2	Prova Didática: 0,4	-

Fonte: Elaborado pela autora

*Prova de Memorial Descritivo: 1. Explicitação da trajetória profissional e acadêmica; 2. Explicitação de comprometimento com a Educação no EBTT; 3. Explicitação de conhecimento do IFPR e da legislação que o rege; 4. Explicitação de intenções, interesses e motivações para ingressar no Campus; 5. Capacidade no aspecto afetivo: diálogo, empatia, cooperação e liderança de equipe; 6. Comportamento reflexivo e flexível; 7. Verificar as potencialidades pessoais para atuação nas atividades laborais de ensino, extensão e pesquisa junto à instituição.

Verifica-se no QUADRO 27 que o processo para provimento ao cargo exigiu a realização de prova escrita, prova didática, prova de análise de currículo e defesa

de currículo em 2011. A defesa de currículo foi substituída por memorial descritivo em 2012 e 2013; a partir de 2014 o memorial descritivo passou a ser prova discursiva e a análise de currículo passou a prova de títulos. Durante todo o período de análise a prova objetiva e a prova didática foram as formas avaliativas com maior peso na nota final do candidato.

Ainda no QUADRO 27, a análise dos critérios para candidatura a provimento aos cargos docentes do IFPR demonstrou que as notas mínimas para classificação nas etapas de seleção tiveram um decréscimo nos últimos quatro anos, de 7,0 pontos para 5,0 e 6,0 pontos. Quanto ao peso de cada etapa avaliativa - que em sua maioria se concentram em provas objetivas, escritas, discursivas, práticas didáticas e análises de currículo e/ou títulos - as provas com maiores valores/pesos, foram as didáticas e escritas.

Nos editais PSS analisados, não foi possível quantificar o volume de candidatos inscritos, mas foi possível destacar nos respectivos textos a cobrança de taxas de inscrições para os candidatos concorrerem às vagas disponíveis. Para os concorrentes a vagas de professores substitutos, os valores entre 2011 e 2021, variaram progressivamente iniciando em R\$ 17,00, com elevação em 2014 para R\$ 27,00 e, atualmente, no valor de R\$ 33,00. Para os concorrentes a vagas de professores permanentes em 2011, o valor da taxa de inscrição era de R\$ 68,00; em 2013 passou a R\$ 90,00 para cargos de 40 horas e R\$ 48,00 para cargos de 20 horas. E em 2015 taxa única no valor de R\$ 100,00 e, em 2019, também, taxa única no valor de R\$ 150,00. Para além das taxas, os candidatos aprovados devem arcar com ônus financeiro em um elevado número de exames médicos para comprovar sua aptidão para admissão ao cargo.

Quanto aos Processos Seletivos Simplificados, conforme editais disponíveis, de 2013 a 2019, o IFPR lançou 386 editais para contratação de Professor Substituto num total de 623 vagas; 144 delas vagas para cargos de 20 horas semanais e 479 para cargos de 40 horas. No ano de 2019 concentraram-se 96 com o maior número de vagas no mesmo ano, conforme APÊNDICE 1.

QUADRO 29 – Resumo dos editais para professor substituto do IFPR quanto às vagas e vencimentos no período de 2013 a 2019. Editais IFPR

Ano	Carga horária	Vagas	Licenciatura ou Bacharel	Aperfeiçoamento	Especialização	Mestrado	Doutorado
2013	20H	8	1914,58		152,35	428,07	785,93
2013	40H	25	2714,89		253,13	835,05	1934,76
2014	20H	5	1966,67	69,82	152,35	428,07	785,93
2014	40H	24	2764,45	110,22	253,13	835,05	1934,76
2015	20H	22	2018,77	86,16	155,08	480,01	964,82
2015	40H	86	2814,01	168,29	370,72	985,69	2329,4
2016	20H	30	2129,8	90,9	163,61	506,41	1017,89
2016	40H	75	2968,78	177,55	391,11	1039,9	2457,52
2017	20H	25	2236,3	202,55	430,32	1119,29	2620,38
2017	40H	83	3121,76	202,55	430,32	1119,29	2620,38
2018	20H	21	2236,31	106,36	206,35	549,96	1213,52
2018	40H	85	3126,31	218,68	449,97	1146,68	2660,37
2019	20H	33	2236,32	111,82	223,63	559,08	1285,89
2019	40H	101	3130,85	234,81	469,63	1174,07	2700,36

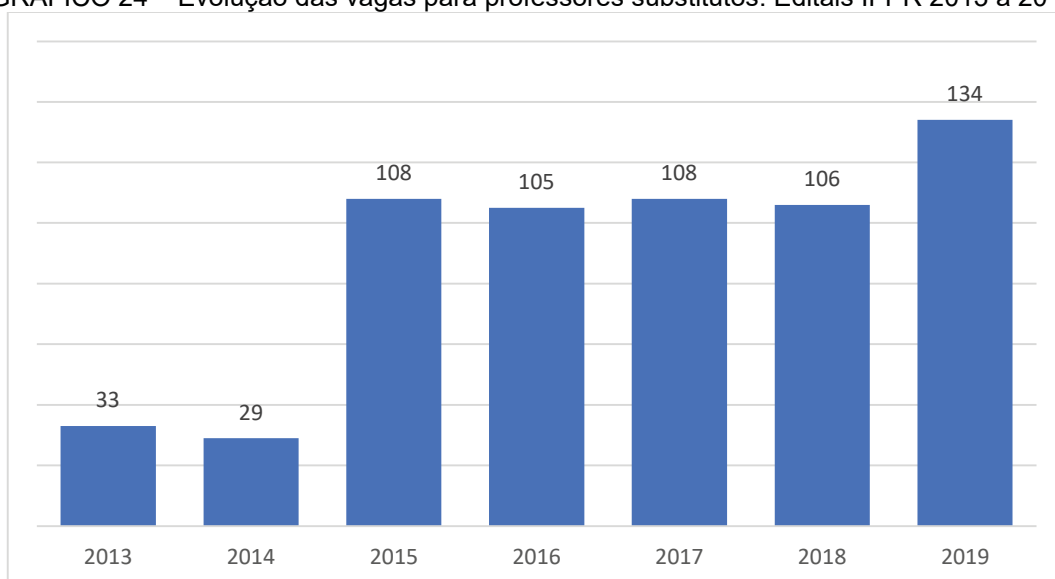
Fonte: Elaborado pela autora.

Os requisitos mínimos para investidura no cargo variaram somente na exigência de grau de formação: graduação e, em alguns poucos casos, especialização (*lato sensu*). Como forma avaliativa, nos editais de PSS até 2017, o processo para provimento no cargo exigiu a realização de prova didática e prova de análise de currículo, sendo que o candidato deveria obter nota 7,0 (sete) ou superior na avaliação de cada membro da Comissão Julgadora em cada uma das duas. A cada prova é atribuído um peso na contabilização da nota final do candidato para fins de classificação, tendo a prova didática peso de 6,0 pontos, e a prova de análise de currículo de 4,0 pontos.

A partir dos editais de 2017, ambas as provas passam a ter valor de até 100 pontos (prova didática e prova de análise de currículo), tendo o candidato que obter pelo menos 70 pontos em cada uma delas. Todavia, modifica-se o peso de cada uma para fins do cômputo da nota final do candidato: a Prova didática passa a ter peso de 7,0 pontos e a Prova de análise de currículo peso de 3,0 pontos.

Observa-se no GRÁFICO 24 que o número de vagas sofre uma elevação extraordinária em 2015; depois se estabiliza; elevando-se novamente em 2019.

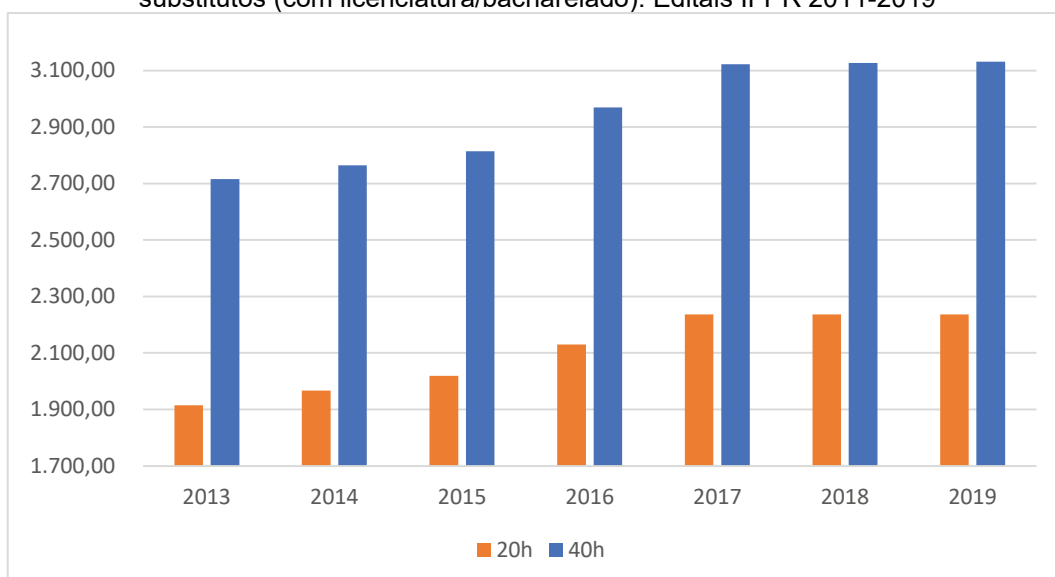
GRÁFICO 24 – Evolução das vagas para professores substitutos. Editais IFPR 2013 a 2019.



Fonte: Elaborado pela autora.

Atentemos à evolução do salário inicial para o cargo de 20 horas semanais e o de 40 horas semanais, conforme GRÁFICO 25.

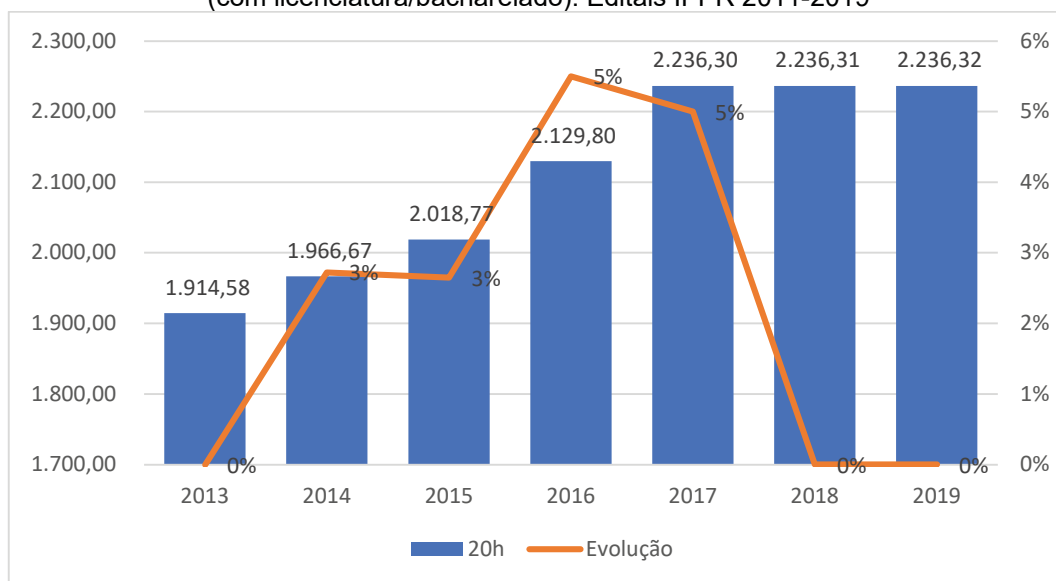
GRÁFICO 25 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h e 40h para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019



Fonte: Elaborado pela autora.

Quando desagrupados os dados, conseguimos observar os valores do salário inicial de cada cargo para professores substitutos, conforme a carga horária, 20 horas e 40 horas, como dispostos nos GRÁFICOS 26 e 27.

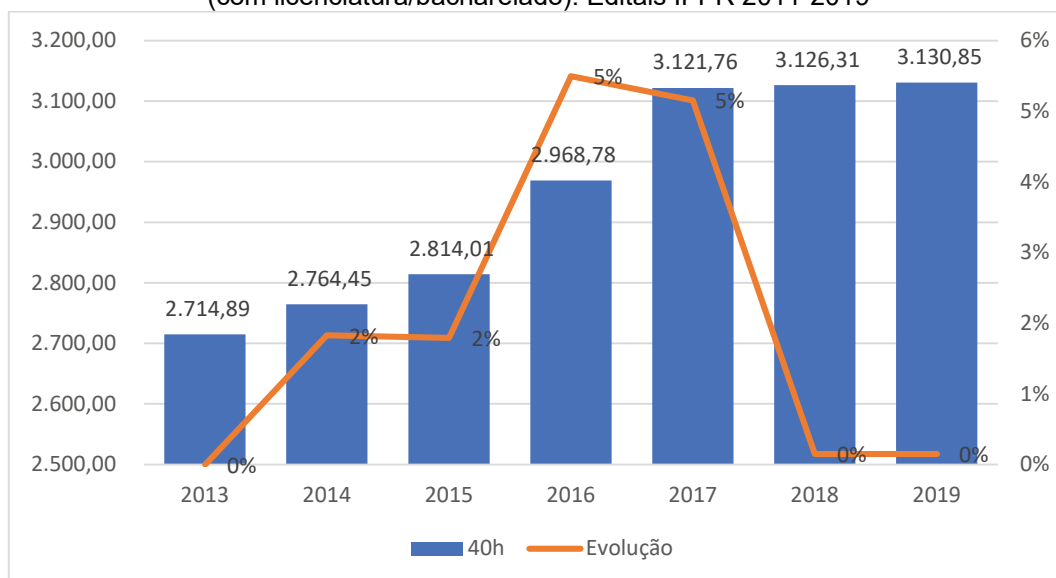
GRÁFICO 26 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 20h para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019



Fonte: Elaborado pela autora.

A progressão do valor do salário inicial para cargos de 40 horas para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado) do IFPR 2011-2019 é demonstrado no GRÁFICO 27.

GRÁFICO 27 – Progressão do valor do salário inicial para cargos de 40h para professores substitutos (com licenciatura/bacharelado). Editais IFPR 2011-2019



Fonte: Elaborado pela autora

Podemos observar que, de 2013 para 2014, o salário base teve um reajuste de 2,72% para as vagas de 20 horas semanais e de 1,82% para as vagas de 40 horas semanais; de 2015 para 2016 o reajuste foi de 5,50% para as vagas de ambas as

cargas horárias, tendo no ano seguinte um último aumento de 5,00% e 5,15%, respectivamente, no ano seguinte, sem novos reajustes desde então.

Fica evidente em todo o período que o valor do salário base da vaga de 40 horas semanais é 40% maior que o valor do salário base dos cargos de professores substitutos de 20 horas semanais.

Quanto à forma de retribuição por titulação o QUADRO 29, que resume o APÊNDICE 01 evidencia que para as vagas de 20 horas semanais no ano de 2019, o adicional por aperfeiçoamento representava 5,00% do salário base, o adicional por especialização representava 10,00% do salário base, o adicional por mestrado representava 25,00% do salário base e o adicional por doutorado representava 57,50% do salário base. Entre 2017 e 2019, mesmo sem alteração no valor do salário base, as retribuições por titulação continuaram sofrendo reajustes até o citado patamar.

Por sua vez, o adicional por titulação para as vagas de 40 horas semanais, no mesmo ano de 2019, por aperfeiçoamento representava 7,50% do salário base, o adicional por especialização representava 15,00% do salário base, o adicional por mestrado representava 37,50% do salário base e o adicional por doutorado representava 86,25% do salário base.

Embora com percentuais distintos por titulação em relação ao salário base de cada tipo de vaga, o valor efetivo dos adicionais para as vagas de 40 horas semanais mantém a razão de 110% a mais que o valor efetivo dos adicionais para as vagas de 20 horas.

Foi-nos disponibilizado pelo IFPR um “Termo de contrato” para professores substitutos (anexo 3), que é regido de igual forma pela legislação pertinente ao quadro de docentes da rede federal de ensino, por meio da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (BRASIL, 1993), com as alterações introduzidas pela Lei nº 10.667, de 14 de maio de 2003 (BRASIL, 2003d), pela Medida Provisória nº 341/06, pela Lei nº 9.849 1999 (BRASIL, 1999c), pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008d), pela Lei nº 12.314, de 19 de agosto de 2010 (BRASIL, 2010b) e pela Lei nº 12.425, de 17 de julho (BRASIL, 2011a). Todo processo seletivo simplificado para contratação de professores substitutos é regido pelos Arts. 2º, 3º e 4º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993 (BRASIL, 1993), que, dispõe:

[...] Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse

público: IV - admissão de professor substituto e professor visitante; V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro; [...]. Art. 3º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público. Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos: III - 2 (dois) anos, nos casos das alíneas *b*, *e* e *m* do inciso VI do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010). (BRASIL, 1993, n.p. *itálico do original*)

Portanto, o contrato não podia exceder 2 anos e o contratado recebia conforme “Cláusula Sexta – Da remuneração” o vencimento básico do Professor da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, Classe DI, Nível e a Retribuição por titulação correspondente à tabela salarial vigente.

Os quadros remuneratórios do IFPR, apresentados na seção anterior (QUADROS 24, 25 e 26) para os cargos de 20 horas, 40 horas e dedicação exclusiva, têm valores remuneratórios diferenciados e não proporcionais. Assim, progressões e promoções percorrem a mesma lógica como podemos observar nas proporções percentuais dos referidos valores no QUADRO 30.

QUADRO 30 – Proporção percentual dos valores remuneratórios dos cargos do Quadro de 40h semanais em relação aos valores dos cargos do Quadro de 20h semanais. IFPR, 2021.

Classe	Nível	Graduação	Aperfeiçoamento		Especialização		Mestrado		Doutorado	
		Vencimento	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Titular	1	44,27%		44,27%		44,27%		44,27%	73,22%	55,88%
D IV	4	45,02%	25,49%	43,70%	9,09%	39,18%	42,91%	44,52%	92,65%	61,65%
	3	45,42%	26,17%	44,12%	9,96%	39,61%	41,28%	44,44%	88,45%	60,35%
	2	45,87%	23,11%	44,33%	12,57%	40,43%	44,45%	45,54%	15,30%	35,32%
	1	48,57%	11,53%	46,08%	9,78%	42,21%	48,07%	48,45%	18,54%	38,28%
D III	4	42,96%	11,33%	40,75%	126,77%	50,05%	91,69%	52,89%	144,94%	74,11%
	3	42,98%	16,79%	41,25%	131,95%	50,28%	101,09%	54,29%	156,94%	76,41%
	2	40,96%	19,29%	39,56%	140,96%	48,81%	110,95%	53,95%	155,86%	74,53%
	1	39,62%	102,62%	42,12%	148,60%	48,09%	113,02%	53,36%	153,55%	73,58%
D II	2	43,87%	108,59%	46,48%	123,24%	50,29%	119,28%	58,18%	150,48%	76,96%
	1	40,96%	107,33%	43,65%	145,93%	48,72%	117,98%	55,65%	152,64%	75,42%
D I	2	41,06%	95,32%	43,36%	140,87%	48,44%	105,35%	53,79%	140,54%	72,88%
	1	39,39%	95,32%	41,68%	139,05%	46,50%	105,35%	52,06%	141,43%	72,39%

Fonte: Elaborado pela autora.

Observamos que o contratado com 40 horas semanais, efetivamente labora 100% a mais que o contratado com 20 horas semanais. Contudo seu vencimento inicial é apenas 39,39% a 48,57% maior, chegando ao percentual de 76,96% maior, caso tenha a titulação de doutorado.

QUADRO 31 – Proporção percentual dos valores remuneratórios dos cargos do Quadro de Dedicção Exclusiva em relação aos valores dos cargos do Quadro de 20h semanais. IFPR, 2021.

Classe	Nível	Graduação	Aperfeiçoamento		Especialização		Mestrado		Doutorado	
		Vencimento	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Titular	1	121,39%		121,39%		121,39%		121,39%	412,84%	238,32%
D IV	4	122,52%	251,26%	131,23%	119,69%	122,06%	263,08%	155,96%	479,04%	246,99%
	3	123,12%	243,43%	131,25%	115,03%	121,80%	258,70%	155,15%	463,52%	241,25%
	2	123,72%	239,54%	131,52%	113,47%	122,04%	269,36%	157,88%	451,27%	236,69%
	1	127,94%	187,62%	131,95%	92,73%	122,16%	280,18%	163,40%	440,18%	234,98%
D III	4	104,93%	148,80%	108,00%	253,35%	117,47%	292,29%	143,11%	433,84%	205,38%
	3	104,92%	151,17%	107,99%	254,20%	117,18%	303,29%	143,53%	438,88%	202,88%
	2	104,92%	146,87%	107,63%	271,29%	117,99%	318,75%	144,63%	416,35%	195,91%
	1	111,03%	315,22%	119,14%	262,88%	122,83%	318,34%	149,84%	406,72%	199,18%
D II	2	104,92%	311,34%	113,25%	269,85%	118,27%	295,27%	141,05%	386,75%	192,42%
	1	104,92%	309,68%	113,23%	283,80%	118,15%	293,90%	140,97%	392,53%	193,68%
D I	2	96,72%	309,67%	105,76%	301,75%	111,87%	296,24%	136,23%	391,66%	191,05%
	1	98,83%	309,68%	107,46%	297,75%	113,02%	302,49%	137,96%	379,42%	189,57%

Fonte: Elaborado pela autora.

O contratado com dedicação exclusiva, efetivamente labora 100% a mais que o contratado com 20 horas semanais. E seu vencimento inicial é de 96,72% a 127,94% maior, chegando ao percentual de 246,99% maior, caso tenha a titulação de doutorado.

QUADRO 32 – Proporção percentual dos valores remuneratórios dos cargos do Quadro de Dedicção Exclusiva em relação aos valores dos cargos do Quadro de 40h semanais. IFPR, 2021.

Classe	Nível	Graduação	Aperfeiçoamento		Especialização		Mestrado		Doutorado	
		Vencimento	RT	Total	RT	Total	RT	Total	RT	Total
Titular	1	53,45%		53,45%		53,45%		53,45%	196,07%	117,03%
D IV	4	53,43%	179,90%	60,91%	101,39%	59,54%	154,07%	77,11%	200,56%	114,65%
	3	53,43%	172,20%	60,45%	95,55%	58,86%	153,90%	76,65%	199,03%	112,81%
	2	53,37%	175,80%	60,41%	89,63%	58,12%	155,69%	77,20%	378,13%	148,81%
	1	53,42%	157,88%	58,78%	75,55%	56,22%	156,75%	77,43%	355,70%	142,25%
D III	4	43,34%	123,49%	47,78%	55,82%	44,93%	104,65%	59,00%	117,95%	75,40%
	3	43,32%	115,06%	47,25%	52,70%	44,51%	100,55%	57,84%	109,73%	71,69%
	2	45,38%	106,94%	48,77%	54,09%	46,49%	98,51%	58,90%	101,81%	69,55%
	1	51,15%	104,93%	54,19%	45,97%	50,47%	96,39%	62,91%	99,85%	72,36%
D II	2	42,44%	97,20%	45,59%	65,68%	45,23%	80,26%	52,39%	94,33%	65,24%
	1	45,38%	97,60%	48,44%	56,06%	46,69%	80,71%	54,82%	94,95%	67,41%
D I	2	39,46%	109,74%	43,52%	66,79%	42,73%	92,96%	53,60%	104,40%	68,36%
	1	42,64%	109,75%	46,43%	66,39%	45,41%	96,00%	56,49%	98,57%	67,97%

Fonte: Elaborado pela autora.

Observamos nesse caso, que o contratado com dedicação exclusiva, efetivamente tem a mesma carga horária que o contratado com 40 horas semanais. Contudo seu vencimento inicial é de 42,44% a 53,45% maior, chegando a 148,81% maior caso tenha a titulação de doutorado.

Mesmo com quadro majoritário de ativos permanentes, isso não impediu que a força de trabalho do IFPR tivesse seus percalços na condição de classe trabalhadora da Educação. Dentre eles, identificamos algumas situações que trazemos em

destaque nesta seção, como o “Programa de demissão voluntária” proposto pelo Presidente da República Michel Temer em 2017, na Medida Provisória nº 792, de 26 de julho de 2017 (BRASIL, 2017d), a qual visava cortar gastos públicos, “[...] tendo como carro-chefe a implantação de um Programa de Desligamento Voluntário (PDV) no funcionalismo federal” (BORDAS, 2017, n.p.).

O SINDIEDUTEC/PR destaca que o Programa visaria cortar gastos públicos da seguinte forma:

- Criação de um PDV estimulando o pedido de exoneração por conta de uma indenização de 1,25 salários mensais por ano trabalhado (ou fração). Quem trabalhou 10 anos, por exemplo, receberia (a título indenizatório) 12,5 vencimentos mensais;
- Redução da jornada de trabalho e proporcional diminuição da remuneração mensal, sem garantia de que a jornada (e os vencimentos, obviamente) possa ser restabelecida futuramente;
- Criação de um incentivo equivalente a três vezes a remuneração mensal a título indenizatório ao servidor que requerer licença incentivada não remunerada com duração de até 3 anos, prorrogáveis por igual período; (BORDAS, 2017, n.p.).

Bordas (2017) cita que o PDV vem logo após a aprovação de uma reforma trabalhista, a qual precarizou a relação de trabalho, distanciando esse de seus órgãos de representação (associações e sindicatos), apostando numa possível negociação direta entre patrão e empregado, em um momento de altas taxas de desemprego “[...] extraindo qualquer poder de barganha do trabalhador; se é que um dia já teve” (BORDAS, 2017, n.p.). A reforma acentuou o percentual de desemprego, o insucesso do empreendedorismo mapeado pelo IBGE em 2016, bem como o aumento de demissões em universidades particulares, no contexto da queda da renda mensal e do salário do trabalhador brasileiro desde 2015 identificado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). (BORDAS, 2017).

Outra situação que colocou em pauta a jornada de trabalho dos docentes da EBTT dos IFETs foi a Portaria Ministerial nº 983, de 18 novembro de 2020 (BRASIL, 2020c). A portaria do Ministério da Educação “Estabelece diretrizes complementares à Portaria nº 554, de 20 de junho de 2013, para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica” (BRASIL, 2020b).

A referida Portaria levantou questões entre os servidores dos institutos federais e suas organizações de classe. O SINDIEDUTEC, em 16 de março de 2021, produziu um documento intitulado “Diálogos sobre a Portaria 983 – *Campus Curitiba*”,

no qual faz uma ampla e extensa exposição das contrariedades que a portaria traria à carreira docente, como propor: “1) Elaboração da Minuta sobre a normatização da Portaria nº 983 no âmbito do IFPR até final de abril; 2) Disponibilização da Minuta para Consulta Pública em maio.” (SINDIEDUTEC, 2021, n.p.).

Os pontos que foram destacados pelo sindicato correspondem às seguintes questões: (i) autonomia institucional *versus* limite do poder regulamentador; (ii) alteração da carga horária docente exercida em hora-aula para hora-relógio; (iii) supressão da isonomia docente em diferentes modalidades de ensino; (iv) supressão do tempo destinado a outras atividades docentes, tais como: participações em grupos de trabalho; comissões; dos processos avaliativos, das ações de inclusão, das atividades complementares ao ensino, das atividades de publicização da pesquisa; entre outras, horizontalizando a gestão. (SINDIEDUTEC, 2021).

O SINDIEDUTEC produziu um parecer jurídico fundamentando as questões acima elencadas e dentre os elementos, destaca que:

A portaria 983/2021 ao regulamentar atividades de ensino, pesquisa e extensão interfere na autonomia das Instituições de Ensino para realizar esta definição dentro dos limites legais estabelecidos. Parece questionável a validade do ato ministerial que se arvora no poder de regulamentar jornada, planos de trabalho e definição de atividades de ensino, pesquisa e extensão dos docentes. A competência é das instituições federais de ensino. A Portaria 983/2020 aparenta-se como inconstitucional diante da falta de lei autorizadora de sua edição e pela extrapolação da sua função regulamentadora, segundo o parecer jurídico da assessoria sindical. (BORDAS, 2021, n.p.).

O parecer jurídico encomendado pelo SINDIEDUTEC/PR destaca que as cargas horárias de aula mínimas e máximas da jornada docente, estão regulamentadas nas Leis n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), e 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (BRASIL, 2012a) e na Portaria SETEC/MEC nº 17, de 11 de maio de 2016 (BRASIL, 2016e). A Portaria Ministerial propôs a mudança nessas jornadas conferindo o cumprimento de no mínimo 14 horas relógio de aulas. A mudança na prática representaria um aumento de disciplinas, turmas e aulas com os estudantes, precarizando as demais atividades docentes como a pesquisa, a extensão e as voltadas ao apoio estudantil, planejamento, gestão e afins, conforme Plano de Trabalho constante no anexo 2 desta tese.

O Parecer destaca o item 7.2 da Portaria Ministerial nº 983, de 18 de novembro de 2020 (BRASIL, 2020c), que delimita “[...] I – o mínimo de quatorze horas

semanais para os docentes em regime de tempo integral; e II – o mínimo de dez horas semanais para docentes em regime de tempo parcial”. Entretanto, “[...] a portaria não estabeleceu limite máximo de carga horária em aula, o que pode acarretar sobrecarga de trabalho” (BORDAS, 2021, n.p.).

Na prática conforme demonstra o QUADRO 33 as aulas ficariam distribuídas da seguinte forma:

QUADRO 33 – Jornada docente conforme carga horária de aulas mínimas e máximas normatizado pelas Leis nº 8.112/1990 e 12.772/2012 e mínimos dispostos pela Portaria nº 983/2020

EBTT – CARGA HORÁRIA			
REGIME	Leis n.º 8.112/1990 e 12.772/2012		Portaria n.º 983/2020
	Mínimo	Máximo	Mínimo
20 horas	8 horas	16 horas	12 horas*
40 horas	8 horas	24 horas	17 horas (16,8h)*
40 horas DE	8 horas	24 horas	17 horas (16,8h)*

Fonte: Elaborado pela autora.

*Jornadas convertidas de hora-relógio para hora-aulas de 50 minutos considerando os tempos mínimos previstos na Portaria nº 983/2020.

Por fim o SINDIEDUTEC/PR no parecer jurídico destaca que:

É evidente o caráter de precarização do ensino ao se atribuir excessivos componentes curriculares ou aumento significativo de turmas para cumprimento da carga horária mínima de aulas. [...]. O aumento de carga horária obrigatória em sala de aula automaticamente reduz o tempo disponível para as demais atividades docentes, como a Pesquisa e a Extensão, já que a majoração do tempo em sala de aula implica em gasto ainda maior de tempo de trabalho com preparação de aula, correção de provas e organização do material didático, prejudicando o tempo disponível para atividades de pesquisa e extensão. **Para cada hora-aula em sala, quantas horas são necessárias para a preparação, correção de atividades dos alunos e de avaliações? Quanto totalizará? Quantas horas ficarão disponíveis para pesquisa e extensão?** (BORDAS, 2021, n.p., grifo do autor).

No período em análise neste estudo, o IFPR recebeu 45.376 matrículas nos cursos de educação profissional e técnica, conforme QUADRO 34:

QUADRO 34 – Matrículas da EPTNM do IFPR de 2011 a 2019 (IFPR, SIAPE, 2021a)

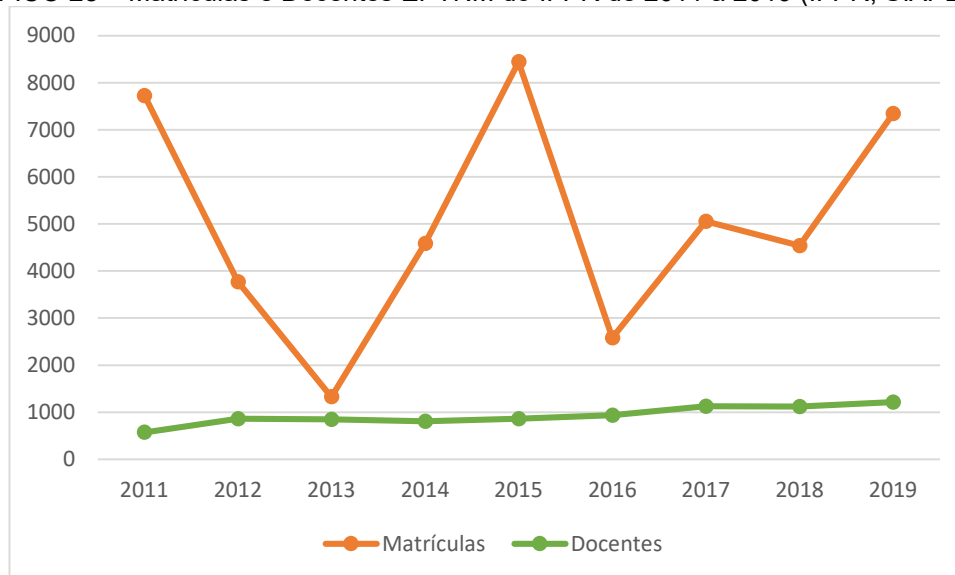
Ano	Matrículas
2011	7724
2012	3773
2013	1329
2014	4589
2015	8445
2016	2581
2017	5056

2018	4536
2019	7343

Fonte: Elaborado pela autora.

Comparando os dados do QUADRO 34 com os dados do QUADRO 27, obtemos o seguinte GRÁFICO 28:

GRÁFICO 28 – Matrículas e Docentes EPTNM do IFPR de 2011 a 2019 (IFPR, SIAPE, 2021a)



Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se que de 2011 a 2019 o número de matrículas sofreu acentuadas variações, enquanto o número de docentes manteve crescimento em todos os anos, totalizando um acréscimo de 111,28% com 1.217 docentes.

Em resumo, no que se refere aos docentes de EPTNM do IFPR, constata-se que existem questões e embates históricos do contexto em que a carreira foi criada; ampliação de processos seletivos simplificados; uma oferta de cursos em sua maioria de cursos subsequentes; um quadro docente com crescentes níveis de formação; com problemas relativos à manutenção da carreira e das jornadas de trabalho - o que dificulta a produção de um conjunto de ações de ampliação da oferta educativa.

Destaca-se que os professores substitutos também estão sujeitos à progressão do salário inicial de acordo com sua titulação/qualificação a qualquer momento durante a vigência do contrato.

Em ambas as redes (estadual e federal), observamos que os servidores, tanto de um modo geral quanto no caso daqueles que atuam na EPTNM, são os alvos das reformas que porventura venham incidir sobre a área das políticas sociais,

principalmente as da educação. Também há um desmonte geral sobre a carreira docente, aumento de carga horária em aula, salários congelados, impedimento de avanços em progressões e promoções. Tais processos se dão em maior ou menor medida, a depender das forças em disputa e das condições que cada fração de classe detém para legitimar sua disputa e impor suas necessidades.

3. DUPLA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA EPTNM NA SEED-PR E IFPR

Neste capítulo pretendemos evidenciar a dupla precarização do trabalho docente na EPT, considerando a configuração das políticas de oferta assumidas pelo Estado, a partir do PRONATEC (2011), e as complexas e difíceis condições a que são submetidos os professores dessa modalidade.

Esse movimento tende a acentuar o dualismo, o hibridismo, a segmentação que tem caracterizado a EPTNM ao longo da história, resultando em pouco avanço no trato das políticas de formação dos estudantes e dos docentes; da produção dos currículos; da composição dos quadros docentes e da constituição de um fundo próprio para o financiamento desta modalidade.

Portanto, faremos as análises das informações e dados qualitativos e quantitativos apresentados no capítulo 2. Ali trouxemos elementos materiais, empíricos e objetivos, que nos permitiram elencar categorias generalizantes da dupla precarização que atinge a força de trabalho da EPTNM na SEED/PR e no IFPR e fundamentados no capítulo 1

Nesse momento, como parte da análise estão dispostas nas seções deste capítulo as categorias que emergiram do estudo e da categorização dos documentos obtidos e depurados. A categorização considerou os termos em seus contextos, para que algumas generalizações analíticas pudessem ser feitas.

Assim, das categorias que o estudo nos permitiu apreender, para demonstrar o quadro da dupla precarização do trabalho dos docentes da EPTNM, destacaram-se: o Estado mediador; a seleção e contratação dos profissionais; a qualificação e formação; a jornada e a organização do trabalho docente; o salário. Por fim, traçamos os aspectos generalizantes que configuram o cenário da precarização do trabalho e das relações contratuais dos professores da EPTNM e dos demais trabalhadores.

As categorias evidenciam como a precarização do trabalho e da contratualidade da força de trabalho têm avançado e se consolidado nas políticas e no cotidiano dos trabalhadores da educação na EPTNM, sob a forma de afirmação ou elisão expressas nas normas que regulam essa relação.

3.1 O ESTADO MEDIADOR

A força de trabalho de ambas as redes estabelece seu contrato de trabalho com o Estado, através do poder executivo; ingressando em sua rede de ensino por meio de um concurso público como servidor efetivo ou por meio de um processo seletivo simplificado como um servidor temporário que, pela ausência de concurso, passa anos nessa condição, no caso da SEED.

Já nessa primeira característica, entre servidor efetivo e servidor não efetivo, instituem-se diferenças que apartam o segundo grupo de trabalhadores de direitos sociais basilares à sua constituição como sujeito e pessoa humana.

Se para o servidor efetivo há a garantia de direitos fundamentais – como afastamento para estudo; acompanhamento a familiares em tratamento de saúde; progressões e promoções mediante qualificações acadêmicas e tempo de serviço – por que tais direitos não são contemplados para os servidores temporários?

Considerando que o agente público (o servidor) é aquele que infunde vida ao cargo e à tarefa estatal que assume – sendo a fonte potencializadora e criativa na produção e no fornecimento de um produto do seu trabalho – como pode não ser reconhecido como tal, independente do vínculo contratual que possui?

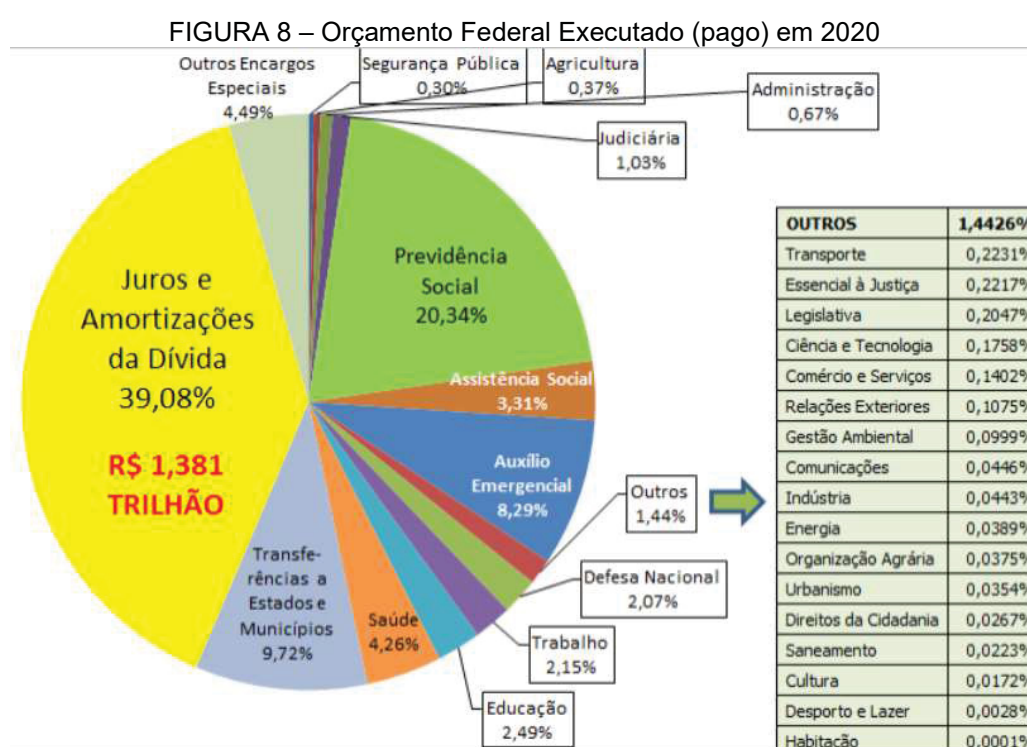
Talvez, a explicação para isso esteja na estrutura e na organização atribuída ao Estado e sua representação. No conjunto dos poderes elencados pelo Estado para a execução de seus interesses, o Poder Executivo se exerce por um conjunto de sujeitos (prefeitos, governadores, presidente) aos quais fica atribuída a representação social e o poder de governar. Esses sujeitos, oriundos do contexto da sociedade em que vivem, refletem em suas decisões os valores, princípios e atitudes relativas à posição que nela ocupam, bem como os interesses que representam.

Se o Estado liberal (da Constituição de 1946) e o Estado intervencionista do regime militar de 1964) já cumpriram sua função ao sistema do capital – a partir da ideia de que o Estado fica subentendido como uma arena de disputa entre os sujeitos enquanto cumprem os deveres estatais – talvez um Estado mediador dos conflitos, que proporcione soluções rápidas e eficazes, considerando o tempo da economia, a despeito do tempo do judiciário, possa solucionar os conflitos.

Essa forma de Estado mediador, para Wald e Fonseca (2018), tem colocado o país no trato das negociações com bancos e instituições financeiras, frente à mediação feita pelas instâncias e aparelhos do Estado junto aos credores, na adoção

da razoabilidade e de consenso das partes.

Contudo, não nos parece tão razoável considerar que os gastos públicos federais se subordinem ao pagamento da dívida pública. Na análise do gasto público da União em 2020 (referente ao orçamento executado), o percentual de 39,08% foi destinado ao pagamento da dívida pública não auditada, enquanto a educação respondeu pelo percentual de gastos de 2,49% em 2020. (FATORELLI, ÁVILLA, MULLER, 2021).



FONTE: FATORELLI, ÁVILLA, MULLER, 2021

Entre 2019 e 2020 ocorreu uma redução de 6,76% dos recursos destinados à educação. Para os autores Fatorelli, Ávilla, Muller (2021) que elaboraram o estudo, isso é resultado do impacto das emendas³⁴ constitucionais nº 95 de 2016 e nº 102 de 2019, além dos altos juros face à elevada variação cambial do dólar. (FATORELLI, ÁVILLA, MULLER, 2021).

Em suma, o congelamento das despesas públicas determinado pela Emenda Constitucional nº 95 (EC-95) deixou os gastos da chamada dívida pública fora do teto, sem controle ou limite algum, enquanto todos os gastos relacionados à manutenção

³⁴ Emenda Constitucional nº 95/2016 limita por 20 anos os gastos públicos e a Emenda Constitucional nº 102/2019 exclui do teto de gastos o dinheiro que a União repassa a estados, DF e municípios pela exploração de petróleo.

da estrutura do Estado e serviços prestados à população estão submetidos a injustificado teto rebaixado, o que tem paralisado a possibilidade de investimentos em áreas essenciais, deixando a população desassistida em seus direitos constitucionais básicos. (FATORELLI, ÁVILLA, MULLER, 2021).

A dívida pública nada mais é do que empréstimos contraídos por governos municipais, estaduais e federal, junto a instituições privadas de crédito (bancos nacionais e internacionais), com ênfase na participação do Banco Mundial. Assim como as mercadorias não têm fronteiras, ou sequer consideram a legitimidade constituinte dos territórios dos “Estados-nação”, os recursos financeiros também não (que também podem ser considerados como mercadoria). Atravessam facilmente as fronteiras na ânsia de lucro às custas da redução de salários e dos benefícios dos trabalhadores; contraditoriamente, provocam a perda da capacidade de consumo e afetam diretamente seu interesse primeiro. (FATORELLI, ÁVILLA, MULLER, 2021).

Portanto, em um Estado mediador, a depender das forças em disputa, o pêndulo se inclinará para o lado com maior estrutura econômica. Para Gramsci (1976), isso decorre da relação entre sociedade civil e sociedade política, onde na primeira existe uma parceria entre público e privado, e na segunda, o aparelho do Estado e seus poderes, detentores do uso legítimo da força, sob a égide da hegemonia dos grupos dominantes; vivenciam uma luta ideológica que precisa ser mantida sob controle e num equilíbrio favorável ao bloco no poder, o que se faz obtendo-se o consentimento ativo das massas, sob o pretexto de que é possível negociar com o capital e obter um consenso favorável entre ambas as partes.

O contexto político da rede de ensino e o do Instituto Federal em análise diferem no sentido de a SEED/PR ser um órgão do poder executivo estadual que permite que as instituições educativas tenham maior proximidade com a administração pública do que o IFPR. Todavia, os IFs se originaram dos CEFETs (a partir de 1978), das ETFs (desde 1959) e das Escolas de Aprendizes Artífices (desde 1909), que, desde a sua criação alçaram a condição de autarquias.

A condição de autarquia do poder executivo federal confere ao IFPR, autonomia didática, administrativa, pedagógica e financeira – condições não disponíveis à SEED/PR e suas instituições, por pertencerem ao quadro do executivo do Estado e, por esse motivo, serem subordinadas às motivações e ao plano dos governos de plantão. Isso faz com que uma instituição tenha maior ou menor poder de decisão do que uma outra é o relativo grau de autonomia decretado (BARROSO,

1996) para cada uma delas.

Esse é o ponto de inflexão: o Estado mediador. Mesmo tendo instituições que prestam o mesmo serviço, com as mesmas finalidades, com as mesmas necessidades estruturais e de recursos, pela capacidade mediadora da sociedade civil junto ao Estado e à sua sociedade política, está em condições desiguais, ou seja, o Estado mediador é a síntese da flexibilização do direito imposto, pelo direito composto, ou seja:

Trata-se do direito que, sempre que possível, deve ser o resultado do consenso, numa economia "concertada", com uma legislação flexível. Substitui-se o direito imposto pelo direito composto, decorrente da simbiose da vontade das partes, com as concessões necessárias decorrentes de toda parceria. (WALD, FONSECA, 2018, n.p.).

O problema reside no fato de que sob essa ótica as instituições públicas, o serviço público e os servidores se veem perante as regras privadas, na condição de competitividade. Essa, por sua vez, justifica a flexibilização (KREIN, 2007) de todas e quaisquer relações do “contrato social público”.

Nesse sentido, o Estado e os governos atuam numa base de conformar e mediar as forças em disputa, diante do acirramento dessas no seio social. Para tanto criam regramentos e normas para justificar as escolhas que fazem, estranhando-se cada vez mais em relação ao bem comum dos sujeitos a quem deveriam responder.

Assim, também as propostas pedagógicas institucionais podem estar em maior ou menor medida em uma relação de estranhamento com sua comunidade, seus professores e alunos.

Os IFETs se organizaram e se constituíram para serem centros de excelência na oferta de EPTNM; os colégios estaduais e a rede estadual, por sua vez, assumiram a oferta da EPTNM no contexto das demais demandas já existentes. Sobre ambas incidem as normativas legais da Carta Magna e da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Mesmo assim, há diferenças em relação à apresentação da EPTNM nos documentos institucionais, ou seja, nos Projetos Políticos Pedagógicos (PPPs) das escolas da SEED/PR e no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFPR.

Enquanto todo o PDI do IFPR percorre uma lógica de planejamento e concepção acerca dos processos de ensino e de aprendizagem para EPT, os PPPs

reservam poucas páginas³⁵ para esclarecer o que é a EPTNM e anexam ao Volume 2, na parte dos Elementos Operacionais, os Planos de Cursos oriundos do Departamento de Educação Profissionalizante da SEED/PR. Nesses não identificamos alterações ou adequações ao contexto de suas realidades locais.

Foram pesquisados os PPPs das 300 escolas estaduais da SEED/PR que ofertam EPTNM, contudo localizamos disponíveis 156 PPPs de forma digital, desses somente 103 contavam com atualizações a partir de 2011.

Portanto, a partir da leitura dos PPPs, foi possível identificar que por exemplo: (i) no PPP de 2017 da escola X não estava descrita a concepção, ou, a forma como se deu o processo de produção da proposta pedagógica referente à EPTNM, constando à página 62, 5 parágrafos sobre conceito de trabalho como princípio educativo e nos anexos seguiam os planos de cursos tais quais foram fornecidos pelo DET/DEP da SEED/PR; (ii) no PPP de 2016 da escola Y, também não havia descrições a respeito da concepção de EPTNM, ou, como se produziu a proposta para a modalidade ofertada. Foi localizada no documento a relação de professores das disciplinas dos cursos ofertados; (iii) no PPP de 2013 da escola Z, constava um breve histórico às páginas 8 e 9; os objetivos gerais da EPTNM à página 12 e, no Marco Conceitual entre as páginas 61 e 62 uma descrição sobre o histórico da legislação referente à EPTNM; (iv) no PPP de 2012 da escola W, constam em meia página (p.25) os objetivos da EPTNM e a partir da página 179 os planos de cursos conforme enviados pelo DET/DEP da SEED/PR; (v) no PPP de 2012 da escola K, há informação, à página 5, em que anos os cursos de EPTNM foram ofertados; às páginas 19 e 18, os objetivos da EPTNM e a partir da página 181 os planos de cursos conforme enviados pelo DET/DEP da SEED/PR.

Esses apontamentos demonstram como as propostas para a EPTNM se formalizam nos espaços das escolas e com seus respectivos profissionais e discentes, ao passo que as demais formas de oferta educacional se apresentam mais bem

³⁵ PPPs de escolas Estaduais da SEED/PR disponíveis em: <http://www.cvvarnaldobusato.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/23/650/938/arquivos/File/ProjetoPoliticoPedagogico2017.pdf>; http://www.vcovitalbrasil.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/6/2864/302/arquivos/File/ppp_vitalbrasil.pdf; http://www.uvatuliofranca.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/29/2840/13/arquivos/File/Documentos/PP_TULIO_2013.pdf; <http://www.umrhildakamal.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/28/2830/818/arquivos/File/pppversaopreliminar2012.pdf>; <http://www.umrjosebalan.seed.pr.gov.br/redeescola/escolas/28/2830/117/arquivos/File/PROJETOPOLITICOPEDAGOGICO2012atualizado.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2021.

fundamentadas em tais documentos.

Para elaboração do PDI do IFPR há no portal online da instituição³⁶, cronogramas, atribuições e sistematizações de como o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) foi elaborado no conjunto da comunidade escolar.

Percebemos, nesse sentido, fragilidades que Garcia (2009) apontava em 2009 sobre a SEED/PR, quanto à construção de projetos educativos de EPTNM, sendo: i) falta de integração dos professores da base comum com os docentes das disciplinas da parte específica considerando a forma como os projetos pedagógicos são produzidos; ii) ausência, ou inadequação de laboratórios conforme a demanda de cada curso³⁷; iii) inexistência de materiais e recursos didáticos de acordo com a necessidade específica de cada disciplina;³⁸ v) baixo número de professores do quadro permanente atuando nas disciplinas específicas; vi) elevado número de disciplinas e ementas por docentes, indicando que há excesso de carga horária de trabalho, que ficaria inútil; vii) rotatividade de professores, fragilizando a continuidade do projeto pedagógico do curso técnico profissional.

Conforme reportagem da emissora CATVE (2017), um colégio em Cascavel, pertencente à Rede Estadual de Educação do Paraná, há mais de 5 anos está com obras paralisadas. Uma das obras foi iniciada por meio do Programa Brasil Profissionalizado (2008)³⁹ após a escola se inscrever no programa e ser contemplada com a construção de um prédio, em seu terreno, afim de abrigar os Cursos Técnicos Profissionalizantes, laboratórios e salas de aulas especializadas para EPTNM. Contudo, a empresa vencedora da licitação alegou ter recebido apenas R\$ 70.000,00, quando a obra demandaria aproximadamente um milhão.

Um centro de educação profissional e tecnológica da SEED/PR em 2015⁴⁰,

³⁶ Disponível em: <http://info.ifpr.edu.br/informacoes-institucionais/pdi-plano-de-desenvolvimento-institucional/>. Acesso em: 15 nov. 2021.

³⁷ Informações sobre obras inacabadas ou paradas, estão disponível em: <https://auditoria.cgu.gov.br/download/12110.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2021; http://jhoje.com.br/wp-content/uploads/2019/02/05-2019-02-25_16-59-15_917661.pdf. Acesso em: 15 no. 2021; <https://catve.com/noticia/6/320920/reuniao-para-retorno-de-obras-no-colegio-wilson-joffre-acontece-em-cascavel>. Acesso em: 15 nov. 2021; <https://catve.com/lais-lainy/245390/apos-9-anos-justica-condena-estado-a-reformar-colegio-wilson-joffre>. Acesso em: 15 de nov. 2021; <http://g1.globo.com/pr/oeste-sudoeste/noticia/2015/10/direcao-de-escola-tecnica-entrega-ao-mpf-dossie-que-cita-falhas-em-obra.html>. Acesso em: 15 nov. 2021;

³⁸ Disponível em relatório da Controladoria Geral da União (CGU, 2018) sobre o IFPR: <https://auditoria.cgu.gov.br/download/12110.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2021.

³⁹ Ver sobre em: <http://portal.mec.gov.br/brasil-profissionalizado> . Acesso em: 28 nov. 2021.

⁴⁰ Ver sobre em: <http://g1.globo.com/pr/oeste-sudoeste/noticia/2015/10/direcao-de-escola-tecnica-entrega-ao-mpf-dossie-que-cita-falhas-em-obra.html>. Acesso em: 15 nov. 2021.

apresentou ao Ministério Público Federal um dossiê sobre atraso de mais de ano e falhas na ampliação do prédio em que funciona. Era prevista na época a construção de 12 laboratórios, nove salas de aulas, oficina e um espaço com mais de quatro mil metros quadrados, tornando-a maior que a Escola Técnica do Paraná.

Apesar da existência de uma proposta pedagógica consolidada (se considerarmos o material do seu PDI), o IFPR apresenta fragilidades de outra ordem, conforme apontado pela Controladoria Regional da União no Estado do Paraná (BRASIL, 2018e), em relatório próprio, acerca de problemas identificados, tendo como referência o ano de 2017:

Trata-se de avaliação da prestação de contas anual apresentada pelo IFPR para o exercício de 2017, por meio da avaliação da: - Auditoria Interna, especificamente quanto à sua estrutura, condições de funcionamento e desempenho; - execução da política de Educação a Distância (EaD);- conformidade da concessão de adicional de Retribuição por Titulação (RT) e de Retribuição por Titulação por Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) e da flexibilização da jornada de trabalho para 30 horas semanais e - distribuição da força de trabalho docente. Resultado: Foram verificadas, para o período avaliado, as seguintes impropriedades: - Ausência de política formal que normatize as atividades da Auditoria Interna; - Inconsistências em contratações da EaD com ênfase na: falta de adequado planejamento, insuficiência de controles, insuficiente estruturação física e tecnológica dos polos de apoio presencial, e contratação de bolsistas sem edital de seleção, por meio de indicação; - fragilidades na concessão de RSC, a despeito de não terem sido verificadas ilegalidades que caracterizasse o pagamento indevido da retribuição; - regularidade no processo de concessão da jornada flexibilizada de 30 horas, com ocorrências pontuais e necessidade de aprimoramento do regulamento interno; - carência de definição de parâmetros, métricas, indicadores, metas e objetivos para mensurar a eficiência, eficácia e efetividade no ensino, pesquisa, empreendedorismo, inovação, extensão e atuação dos técnicos; - ineficiência no processo de aplicação e cobrança de multas contratuais por atrasos em entregas de obras, estando uma monta de R\$ 470 mil há um ano da prescrição; e - Ineficiência no processo de destinação dos estúdios de gravação adquiridos em 2013. (BRASIL, 2018e, p.1).

As questões apontadas pelo Brasil (2018e), em resumo dizem respeito: a falta de planejamento e controle internos; problemas relativos a contratações para EaD, estrutura física e tecnológica insuficientes; problemas relativos ao pagamento de retribuição por titulação e flexibilização de jornada de servidores; atrasos em obras e no controle dessas.

Assim, como Garcia observou, “[...] não basta a decisão política, mas também são necessárias as condições materiais e humanas para sua concretização”. (GARCIA, 2009, p. 19).

Garcia (2009) descreve que a reimplementação da EPTNM integrada na Rede

Estadual de Ensino⁴¹, considerando o Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004 (BRASIL, 2004) deu-se abrangendo todas as escolas da rede estadual a partir de 2006, mas não de forma compulsória, para tentar não se “[...] repetir um dos erros da Lei nº 5.692/71, que instituiu a universalização compulsória, sem as necessárias condições básicas (professores, laboratórios e projeto pedagógico consistente)”. (GARCIA, 2009, p. 17). No Paraná a discussão sobre integração iniciou-se nos Colégios Agrícolas e Florestais e nos cursos de Formação de Professores em nível Médio, em razão de reivindicação docente, pois se entendia que a separação não beneficiou a formação dos alunos. (GARCIA, 2009).

Contudo, para se tornar uma política pública, e não um programa de determinado governo, seria também necessária a criação de orçamento próprio para a Educação Profissional e Tecnológica de Nível Médio, tanto no âmbito do governo federal como do estadual, considerando as especificidades dessa modalidade e de seus estudantes.

No caso do Paraná, segundo a SEED/DET (2008), estaria sendo instituído gradativamente o chamado Fundo Rotativo da Educação Profissional para que os colégios pudessem realizar a manutenção de seus laboratórios. Essa seria uma medida que contribuiria para dar as condições básicas e assegurar a qualidade dos espaços necessários a esse tipo de formação. Mesmo assim, cabe lembrar que não existe no país critérios claros do custo-aluno por curso nas diversas áreas profissionais, somente portarias interministeriais do custo-aluno anual para a Educação Básica não profissional.

Podemos destacar que não houve a implementação de um Fundo Rotativo específico para a Educação Profissional Tecnológica na SEED/PR. O Fundo Rotativo para Educação Básica, na Rede Estadual de Ensino no Paraná foi criado pela Lei nº. 10.050, de 16 de Julho de 1992 e regulamentado pelo Decreto nº 2.043, de 12 de Janeiro de 1993, reestruturado pelas Leis nº 14.267, de 22 de Dezembro de 2003 e nº 17.072, de 23 de Janeiro de 2012, pelos Decretos nº 3.392, de 21 de Julho de 2004,

⁴¹ “Por um lado, deve-se ressaltar que a iniciativa da SEED-PR de retomada da oferta do ensino profissionalizante articulado aos níveis de escolaridade, na forma do ensino médio integrado, pode ser interpretada como resultante de dois movimentos correlatos: a estreita participação da SEED-PR, por intermédio dos responsáveis pelo DEP, no movimento nacional de luta pela revogação do decreto 2.208/97 e a árdua e duradoura resistência de vários profissionais da educação que levaram adiante 26 cursos de ensino médio profissionalizante (12 da área agrícola e 14 voltados para a formação de professores), a despeito da devassa sofrida por esses cursos no Paraná, especialmente durante o período de 1995 a 2002 (duas gestões do governo Jaime Lerner)”. (CÊA, 2006 p.11).

nº 3.457 de 13 de Dezembro de 2011, nº 2.404 de 15 de Setembro de 2015 e nº 2.838, de 20 de Novembro de 2015.

Somente nos dois últimos Decretos (nº 2404/2015 e nº 2838/2015) é feita menção em suas súmulas, acerca da inclusão de estabelecimentos de educação profissional, sob a seguinte redação: “Institui o Fundo Rotativo em cada um dos Estabelecimentos de Ensino da Rede Pública Estadual, incluídos os Estabelecimentos da Rede Estadual de Educação Profissional.” (PARANÁ, 2015a, 2015b). Mesmo assim, nos artigos que seguem dos dois decretos, não há especificação ou nova menção dessa modalidade e/ou das especificidades que dizem respeito a ela. Nem os manuais de orientação⁴² produzidos pelo Instituto Paranaense de Desenvolvimento Educacional (FUNDEPAR) trazem explicações dos critérios de distribuição dos recursos para a EPTNM, somente descrevendo-a da seguinte forma:

Os Estabelecimentos de Ensino receberão recursos financeiros, com base no número de alunos matriculados, valor linear e outros indicadores educacionais e sociais. Além dos critérios mencionados, a SEED poderá repassar recursos utilizando outras variáveis, dependendo do tipo da oferta de ensino e das atividades desenvolvidas. (PARANÁ, 2021i, p. 7).

Percebe-se aqui, uma lacuna quanto a quais recursos estariam disponíveis para essa modalidade de ensino, pois fica subentendido que estariam sob as mesmas prerrogativas dos valores direcionados aos demais estudantes, fragilizando a operacionalização de aulas e disciplinas que demandem laboratórios e recursos didáticos especializados.

Aos estudantes dos cursos técnicos e profissionalizantes integrados ao Ensino Médio é previsto o repasse de verbas para custeio e manutenção do ensino no mesmo valor dos demais estudantes, pela razão de o curso médio integrado estar compreendido dentre as etapas obrigatórias de oferta educativa a população. Todavia, para os colégios que ofertam cursos subsequentes não se menciona repasse de recursos de capital ou custeio, e/ou para merenda, com base no quantitativo discente, para manutenção da oferta desses cursos nessas instituições. (SEED/PR, 2021). Tal medida resulta em uma oferta precarizada de laboratórios, materiais pedagógicos e didáticos que atribuam sentido e significado a processos de ensino e aprendizagem.

Em um panorama geral, podemos dizer que enquanto os recursos oriundos

⁴² Ver sobre em: <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=606>. Acesso em: 16 nov. 2021.

da União aos IFETs são vinculados à oferta dos cursos para EPTNM; na SEED/PR os recursos para EPTNM disputam com os escassos recursos destinados às demais ofertas de ensino. Considerando a Portaria Interministerial MEC/MF nº 17 de 29 de dezembro de 2014, essa estimou que o valor do custo aluno da EPTNM em 2015 era de R\$ 3.653,14; a SEED/PR nesse período gastou com cada estudante de nível médio (incluindo os da EPTNM) o montante de R\$ 3.612,00 (PARANÁ, 2015d). O IFPR em 2015, registrou o custo aluno no valor de R\$ 23.450,00, conforme relatório da Controladoria Regional da União do Estado do Paraná (BRASIL, 2016d), contudo, em 2017 o IFPR contabilizou o montante de R\$ 14.460,65 por aluno. (ROLIN, 2021).

Com um custo aluno menor em relação à estimativa nacional e ao IFPR, a SEED/PR, tem 300 colégios que ofertam um total de 55 cursos técnicos profissionalizantes de nível médio em 162 municípios do Paraná, passando por problemas em relação ao quadro docente, à infraestrutura e à organização política-pedagógica dos projetos educacionais. O IFPR possui 25 *campi*, distribuídos em 25 cidades ofertando um total de 64 cursos técnicos profissionalizantes de nível médio.

Conforme dados do SIMEC quanto às matrículas da EPTNM no IFPR e aos números da SEED quanto às matrículas da EPTNM na Rede Estadual de Ensino, os resultados são: entre 2011 e 2020 o IFPR registrou 51.933 estudantes matriculados em cursos de EPTNM, 72,06% desses em cursos subsequentes; 27,64% em cursos integrados e somente 0,30% em cursos concomitantes. A SEED/PR, em igual período, registrou 554.762 matrículas em cursos da EPTNM, sendo: 271.961 matrículas em cursos integrados; 280.585 em cursos subsequentes e 2.216 em cursos concomitantes.

É possível observar que mesmo com atendimento direcionado e específico do IFPR à EPT, o quantitativo de matrículas em cursos integrados está concentrado nos colégios da rede estadual pública. Vê-se que das cerca de 600 mil matrículas do período no ensino médio, 8% foram no IFPR e 92% correspondem à SEED-PR.

Todavia, ambas as redes têm sofrido com o contingenciamento de despesas no âmbito das políticas públicas sociais para educação, por parte do governo federal e dos governos estaduais, considerando as informações citadas anteriormente nesta seção. Com isso, não se consolida, nem se estrutura, “nem lá, nem cá” uma EPTNM que possa dar conta da complexidade que lhe é atribuída, na articulação entre ciência,

tecnologia, cultura e trabalho⁴³.

Como descrito no capítulo 2, a carreira dos professores da EBTT dos institutos federais se consolidou em 2012, ano em que a Rede Federal de Educação estava na Fase III do Plano de Expansão, previsto pela Lei nº 11.195 de 18 de novembro de 2005 (BRASIL, 2005), que diz:

Art.3º [...] § 5º A expansão da oferta de educação profissional, mediante a criação de novas unidades de ensino por parte da União, ocorrerá, preferencialmente, em parceria com Estados, Municípios, Distrito Federal, setor produtivo ou organizações não governamentais, que serão responsáveis pela manutenção e gestão dos novos estabelecimentos de ensino. (BRASIL, 2005).

A Fase I do Plano de Expansão da Rede Federal de Ensino Profissional consistiu em construção de unidades em locais que ainda não tinham instalações de instituições federais de educação profissional - nas periferias de centros urbanos e municípios do interior. A Fase II previa a criação de 150 unidades dos IFETs, em municípios selecionados pelo MEC e de manifestação de interesse por parte das prefeituras municipais. E a Fase III, considerava a criação de mais 208 novas unidades até 2014.

Nesse sentido, o governo federal e os institutos abriram concursos para prover as vagas de docentes que se fizeram necessários para a ampliação e expansão de unidades e ofertas de cursos nos IFETs.

Portanto, o governo federal direcionou esforços e recursos para o Plano de Expansão da sua rede de Ensino Profissional, ao passo que os governos estaduais não sendo beneficiários do Plano, mantiveram sob seu encargo a manutenção das ofertas para EPTNM.

Fica evidente, que as tensões sociais promovidas pela ampliação e oferta da EPTNM recaíram sobre o governo federal e esse, em contraparte desconsiderou o cenário existente da oferta dessa modalidade pelas Redes Estaduais de Ensino, chamando para si e para as escolas técnicas federais a responsabilidade e os recursos disponíveis, ao invés de fortalecer ofertas já estabelecidas pelos governos estaduais.

Compreendemos que essa lógica dispersa o aporte de recursos, esforços e

⁴³ Ver sobre em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.

capacidade de desenvolvimento social e educativo. O reflexo disso fica patente nas más condições estruturais das escolas, com obras em atraso, ausência de laboratórios, propostas pedagógicas institucionais (no caso da SEED/PR) sem detalhamento ou presença de uma clara concepção da EPTNM, de como essa se estruturou e se consolidou como proposta educativa por aquela comunidade. Fica sem justificativa há rotatividade de docentes nas disciplinas, por falta de concurso público, bem como a oferta de cursos de curta duração, comprometendo a ideia de uma EPTNM integrada ao Ensino Médio em favor da oferta, de 2011 a 2021 de 72,06% de cursos na forma subsequente.

Todos esses elementos tendem a acentuar a precariedade existente no cenário educacional, principalmente no cenário da EPTNM, considerando os poucos recursos destinados a uma educação sólida e de qualidade e opção de execução das ações, por planos de governo e não por políticas de Estado.

Numa sociedade de classes, o Estado mediador, sendo reflexo dessa estrutura, atua na tensão dos interesses que estão representados em cada época à frente das demandas que lhe são requeridas. Esse tipo de Estado pouco tem agregado à formação do trabalhador e à constituição de uma EPTNM que vise à superação das desigualdades sociais existentes.

3.2 SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

Ao se estabelecer diretrizes para a existência e ocupação dos cargos públicos, por meio de processo de seleção, implica assumir que há sujeitos mais preparados do que outros no segmento que se pretende empregar, ou ainda mais sujeitos interessados no cargo do que vagas existentes – o que, por hipótese, permitiria selecionar os mais capacitados.

Para que novas condições de humanização sejam apropriadas pelo ser humano, esse deveria ter à mão condições de se apropriar do acúmulo da cultura material e intelectual produzida pela humanidade em cada tempo histórico. A educação formal nesse sentido, foi eleita como o processo formativo que deveria garantir essa condição a todos e todas, sendo, portanto, a educação escolar uma política não só factível, mas necessária.

Ao assumirmos que precisamos selecionar dentre os sujeitos, aqueles que “detém melhores condições”, sob normas elencadas pelo aparelho do Estado,

assumimos que o processo educativo formal não alcança a todos sob as mesmas condições. Outra conclusão: se é preciso selecionar, isso quer dizer que não há espaço para todos quando se trata do trabalho empregado.

Cada vez mais, o Estado se posiciona em condição de estranhamento em relação aos sujeitos sociais, provido de um aparato weberiano e burocrático (WEBER, 2015)⁴⁴, volatizando o processo de hominização e consequentemente humanização das relações entre os sujeitos na produção de sua existência. (PINTO, 1969).

Nesse contexto, as formas de investidura e provimento aos cargos públicos têm atuado na contramão do princípio da isonomia, bem como tem fortalecido as estruturas de exploração, expropriação, discriminação e segmentação social que ocorrem no amplo cenário societário.

Sendo, a seleção e a contratação processos que têm como objetivo garantir um conjunto de trabalhadores capazes de atender à demanda requerida a partir dos padrões previamente estabelecidos nos documentos que regem a organização do trabalho, tais processos deveriam ser eficientes na escolha de profissionais/professores potencialmente educáveis. (KUENZER, 2001).

Os quadros docentes de ambas as instituições públicas são compostos por servidores permanentes e temporários. No caso da SEED/PR os servidores efetivos são providos por meio de concursos públicos e ingressam na carreira do Quadro Próprio do Magistério (QPM), os servidores temporários ingressam na atividade docente por meio de Processo Seletivo Simplificado e são vinculados por meio do Contrato de Regime Especial (CRES), por até dois anos. No caso do IFPR, assim como a SEED/PR a composição dos quadros para docentes permanentes para o

⁴⁴ “So tipo mais puro de dominação legal é aquele que se exerce por meio de um quadro administrativo burocrático. Somente o dirigente da associação possui sua posição de senhor, em virtude ou de apropriação ou de eleição ou de designação da sucessão. Mas suas competências senhoriais são também competências legais. O conjunto do quadro administrativo se compõe, no tipo mais puro, de funcionários individuais [...]. 1. são pessoalmente livres; obedecem somente às obrigações objetivas de seus cargos; 2. São nomeados (e não eleitos) numa hierarquia rigorosa de cargos; tem competências funcionais fixas; 4. Em virtude de um contrato, portanto (em princípio) sobre a base de livre seleção segundo 5. A qualificação profissional – no caso mais racional: qualificação verificada mediante prova e certificada por diploma; 6. são remunerados com salários fixos em dinheiro, na maioria dos casos com direito a aposentadoria; [...]; 7. Exercem seu cargo como profissão única e principal; 8. Tem a perspectiva de uma carreira: “progressão” por tempo de serviço ou eficiência, ou ambas as coisas, dependendo do critério dos superiores; 9. Trabalham em “separação absoluta dos meios administrativos” e sem apropriação do cargo; 10. Estão submetidos a um sistema rigoroso e homogêneo de disciplina e controle do serviço. [...]. §5 A administração puramente burocrática, portanto, a administração burocrática-monocrática mediante documentação, considerada do ponto de vista formal, é segundo toda a experiência, a forma mais racional de exercício de dominação, porque nela se alcança tecnicamente o máximo de rendimento em virtude de precisão, continuidade, disciplina, rigor e confiabilidade [...]” (WEBER, 2015. p. 144-145).

Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) dá-se via concurso público e as vagas remanescentes são providas por meio de Processo Seletivo Simplificado de Professores Substitutos.

Nos editais da SEED/PR (PSS) não constava o número de vagas disponíveis. Quanto ao IFPR, nos 20 editais para concursos públicos foram disponibilizadas 811 vagas para provimento, sendo 152 vagas para cargos de 20 horas; 136 vagas para cargos de 40 horas e 523 vagas com dedicação exclusiva. Os 386 editais de PSSs do IFPR, dispuseram 623 vagas para provimento, sendo 144 vagas para cargos de 20 horas e 479 vagas para cargos de 40 horas. Ou seja, majoritariamente uma oferta de vagas para provimento docente em atividades de 40 horas.

Conforme dados apresentados no capítulo 2, a SEED/PR não realizou nenhum concurso público entre 2011 e 2021 para suprir vagas docentes disponíveis para EPTNM, atendendo a demanda existente de professores por meio de 17 Processos Seletivos Simplificados, ou seja, realizando contratações por meio de vínculos temporários.

Para se concorrer à vaga de professor - nos cursos dos referidos eixos, suas áreas e subáreas, conforme Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos (CNCT) - os editais solicitavam para fins de classificação a formação pedagógica; assim, a licenciatura não se configurou como pré-requisito obrigatório para o candidato concorrer à vaga, nem mesmo para assumi-la quando selecionado(a). Os critérios descritos nos editais, não exigiam seu cumprimento na integralidade, substituído por um rol de possibilidades e arranjos para suprir as vagas disponíveis – o que fere as exigências legais (Constituição Federal e LDB).

Ao compilarmos os dados da *INSTRUÇÃO N° 004/2015 – SEED/SUED*⁴⁵ e do *Edital N.º 26/2016 – GS/SEED* – ambos destinados a contratação de professores CRES para EPTNM da SEED/PR – observamos que foram contemplados 77 cursos, distribuídos em 10 eixos tecnológicos, totalizando um volume de 681 disciplinas diferentes em cursos da EPTNM. Destacamos que consideramos todas as disciplinas ofertadas em cada curso e eixo, pois compreendemos que cada uma exige do professor um perfil de planejamento correspondente à área técnica.

Quanto aos requisitos para inscrição, ao analisarmos outros três editais da SEED/PR, concluímos que esses consistiam em o candidato possuir qualquer um dos

⁴⁵ Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Instrucoes-Anos-Anteriores>. Acesso em: 10 set. 2021.

seguintes requisitos, que seguem no QUADRO 35:

QUADRO 35 – Requisitos para inscrição em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM		
Edital nº 156/2012 – GS/SEED	Edital nº 76/2014 - GS/SEED	Edital nº 34/2018 - GS/SEED
• Licenciatura plena na área • Bacharelado na área • Superior em Tec. na área • Acadêmico na área • Outras formações acompanhadas de pós-graduação, ou curso de 120 horas na área	• Licenciatura plena na área • Bacharelado na área • Superior em Tec. na área • Acadêmico na área • Específicos no eixo ou área	• Licenciatura plena na área • Bacharelado na área • Superior em Tec. na área • Acadêmico na área com 50% do curso concluído

Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre as exigências para provimento do docente ao cargo, de modo geral eram: Licenciatura Plena; ou Bacharelado; ou Superior em Tecnologia; ou histórico acadêmico na área de inscrição com 50% da carga horária do curso já realizada, em nenhuma delas configurando a obrigatoriedade de formação pedagógica específica.

Todas as diplomações na área própria de inscrição não exigiam formação pedagógica para o trabalho de docente, tendo como agravante a possibilidade de um acadêmico com 50% de seu curso concluído, se candidatar, e porventura aprovado, assumir as aulas disponíveis na EPTNM. Esse fato demonstra a precariedade à qual as disciplinas disponíveis nos cursos da EPTNM oferecidas pela SEED/PR estão expostas pela ausência de especificações e, potencialmente de profissionais docentes capacitados nas áreas e subáreas técnicas.

Os editais analisados demonstraram que o processo de seleção consistia em uma prova de títulos, versando sobre 3 itens com diversos aspectos e pontuações, sendo: (i) escolaridade obrigatória; (ii) tempo de serviço; (iii) aperfeiçoamento profissional. O limite total de nota por cada candidato era de 100 pontos.

Contudo, ano a ano percebemos que cada item passava por alterações dos aspectos avaliados e de suas respectivas pontuações, para fins de classificação dos candidatos. Isso provocou uma situação instável referente a qual posição cada candidato passaria a ocupar a cada novo processo seletivo simplificado.

Quanto ao item da escolaridade obrigatória, que compreendeu em sua maioria licenciatura, bacharelado, superior tecnológico, acadêmico na área, as pontuações variaram um máximo de 75 pontos por curso a 5 pontos por semestre concluído, no caso de candidato acadêmico, conforme podemos observar:

QUADRO 36 – Escolaridade obrigatória em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM

ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA	EDITAIS PSS SEED/PR		
	Nº 156/2012	Nº76/2014	Nº 34/2018
	PONTOS	PONTOS	PONTOS
Licenciatura na área	75	75	75
Bacharel/tecnólogo área + pós-graduação na área	72	60	Não contempla
Bacharel/tecnólogo na área + Licenciatura ou FP*	Não contempla	Não contempla	75
Bacharel/tecnólogo + Licenciatura ou FP* na área	Não contempla	55	Não contempla
Bacharel/tecnólogo na área	70	50	60
Graduação + pós-graduação na área	30	45	Não contempla
Graduação + Acadêmico na área 50% concluído	40	Não contempla	50
Graduação + Acadêmico na área 10% concluído	Não contempla	25	Não contempla
Curso superior na área – carga horária mínima 120h	25	Não contempla	Não contempla
Acadêmico na área 50% curso concluído	5 pontos/semestre	40	30
Acadêmico em curso com carga horária mínima 120h	1 pontos/semestre	Não contempla	Não contempla

Fonte: Elaborado pela autora.

Legenda: FP – Formação Pedagógica

As pontuações maiores concentram-se em cursos de licenciatura, bacharelado e superior tecnológico nas áreas técnicas dos cursos. Todavia, percebemos que o processo de contratação quanto aos quesitos de avaliação não era constante, passando por contínuas modificações. Aparentemente, houve diversos ensaios/testes, uma vez que diversas composições de formação foram incluídas e removidas dos processos a exemplo: “Bacharel/tecnólogo (área) + pós-graduação na área”; “Bacharel/tecnólogo + Licenciatura ou FP* na área”, ou, “Acadêmico em curso com carga horária mínima de 120h”.

Um agravante que sinaliza a precarização, refere-se ao fato de que um candidato, ainda acadêmico, com mais de 50% do curso concluído, em seu penúltimo semestre – considerando cursos de 8 semestres – atingiria, em 2012, um total de 35 pontos, ficando mais bem posicionado que o candidato com graduação + pós-graduação na área, que chegaria a 30 pontos.

A respeito do item de tempo serviço, os editais anunciavam que seriam contabilizados somente os últimos 10 anos a contar do ano anterior ao do edital. Podemos observar os aspectos e suas pontuações no QUADRO 37:

QUADRO 37 – Tempo de serviço em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM

TEMPO DE SERVIÇO	EDITAIS PSS SEED/PR		
	Nº 156/2012	Nº76/2014	Nº 34/2018
	PONTOS	PONTOS	PONTOS
Professor na SEED	1 por ano	1 por ano	1 por ano
Professor em qualquer rede	1 por ano	1 por ano	Não contempla
Efetivo exonerado da SEED	Não contempla	1 por ano	Não contempla
Professor qualquer rede, ou, efetivo exonerado da SEED	Não contempla	Não contempla	1 por ano

Fonte: Elaborado pela autora.

O total máximo que se poderia obter, conforme os editais, foi de 10 (dez) pontos, contabilizados mediante a comprovação pelo candidato de vínculo empregatício do tempo de serviço prestado.

Observa-se que os diversos vínculos dos candidatos foram todos recepcionados pelos editais de 2014 e 2018, contudo, a limitação a dez pontos desconsiderava a experiência superior a esse prazo que por vezes é duas vezes maior. Também os editais descrevem que o tempo de trabalho em mais de um emprego, no mesmo período, é considerado tempo paralelo, não podendo ser informado.

Quanto ao item aperfeiçoamento o limite máximo de pontos a serem obtidos pelos candidatos era de 15 pontos totais, considerando outras formações acadêmicas.

QUADRO 38 – Aperfeiçoamento profissional em PSS ao cargo professor SEED/PR na EPTNM

APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL	EDITAIS PSS SEED/PR		
	Nº 156/2012	Nº76/2014	Nº 34/2018
	PONTOS	PONTOS	PONTOS
Pós-graduação (<i>lato/stricto sensu</i>) em educação/área/outro*	5 pontos por curso	5 pontos por curso	Não contempla
Outro curso superior (não utilizado na escolaridade obrigatória)	5 pontos por curso	5 pontos por curso	3 pontos por curso
Declaração de participação cursos SEED/PR na área da EPT	Não contempla	1	Não contempla
Doutorado em qualquer área	Não contempla	Não contempla	10
Mestrado em qualquer área	Não contempla	Não contempla	8
Especialização na EP, ou, na área	Não contempla	Não contempla	5
Especialização em qualquer área	Não contempla	Não contempla	3 pontos por curso

Fonte: Elaborado pela autora.

Legenda: *não utilizado na escolaridade obrigatória

O último edital (2018) corrigiu a falha anterior de atribuir a mesma pontuação para especializações, mestrados e doutorados. Da forma como estava produzindo o mesmo efeito do tempo de experiência, gerando a desconsideração da qualificação do candidato.

Outra ressalva sobre o edital de 2018, diz respeito a existência, nele, de uma tabela de pontuações específicas aos candidatos das seguintes áreas: Segurança do

Trabalho, Saúde Ocupacional e Estágio em Enfermagem, diferenciando-se da tabela geral em relação à escolaridade obrigatória, por meio de exigência de diploma de graduação nas respectivas áreas.

Em 2020 e 2021, além da análise curricular, os candidatos a vínculos temporários foram submetidos a provas objetivas, cobrança de taxas de inscrições para tal.

No IFPR para o provimento das vagas docentes para a EPTNM foram realizados 20 concursos públicos entre 2011 e 2019. No ano de 2011, o processo de seleção consistiu na realização de prova escrita, prova didática, prova de análise e defesa de currículo, com cobrança de taxas de inscrições. Em 2012 e 2013 passou a se exigir memorial descritivo, substituindo a defesa de currículo; que em 2014 já foi alterado para prova discursiva. Nos editais analisados as provas objetiva e didática tinham maior peso para fins de classificação do candidato, contudo entre 2013 e 2019, a média para classificação sofreu decréscimos, de no mínimo 7,0 pontos para 5,0, 6,0 e 5,0 pontos respectivamente.

Para exemplificar a organização das pontuações e critérios, trazemos para o corpo do texto os seguintes editais⁴⁶ de concurso: *Editai n° 90/2013 – Progepe IFPR; Edital de Concurso Público para Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnólogo n° 008/2014 – IFPR; e o Edital n° 9/2019 Concurso Público para Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnólogo.*

Diferentemente da SEED/PR na qual foi possível contabilizar os eixos tecnológicos, cursos e disciplinas, dois editais apresentaram distribuição das vagas disponíveis de forma assemelhada e o terceiro de forma diferenciada.

Enquanto os Editais n° 90/2013 e n° 09/2019, organizam a tabela de vagas disponíveis em 21 e 33 áreas do conhecimento respectivamente, o Edital n° 008/2014 as distribuiu por áreas do conhecimento e eixos tecnológicos resultando em 7 áreas e 4 eixos tecnológicos contemplados. Os editais contemplavam áreas das disciplinas técnicas e da base nacional comum.

Quanto ao número total de vagas por requisito de formação obtivemos os seguintes totais, conforme QUADRO 39:

⁴⁶ Disponíveis em: <https://www.concursosfau.com.br/novo/concurso/EDITAL09-AREAS;>
[https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2014/10/EDITAL-concurso-docente.pdf;](https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2014/10/EDITAL-concurso-docente.pdf)
<https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2013/07/Editai-57-a-62-DOU.pdf> . Acesso em: 05 out. 2021.

QUADRO 39 – Vagas para licenciados e outras graduações nos concursos do IFPR

EDITAIS	LICENCIATURA	BACHARELADO/GRADUAÇÃO/ SUPERIOR TECNOLÓGICA NA ÁREA	TOTAL DE VAGAS
Nº 90/2013	23	22	35
Nº 008/2014	30	42	72
Nº 09/2019	174	60	234
Totais	227	124	341

Fonte: Elaborado pela autora.

As vagas para os cargos com exigência de licenciatura diziam respeito às disciplinas da base nacional comum; para as demais vagas os requisitos correspondiam à exigência mínima de bacharelado, graduação ou superior tecnológico na área de conhecimento ou no eixo tecnológico. Assim, a formação nas diferentes áreas são independentes e distintas, não havendo exigência de formação pedagógica para as disciplinas técnicas dos cursos ofertados.

Quanto às provas para o provimento de cargos efetivos de professores para carreira na EBTT do IFPR, essas tiveram formatos e pesos diferentes em cada um dos editais analisados.

QUADRO 40 – Tipos de provas e pesos nos concursos do IFPR

Nº 90/2013		Nº 008/2014		Nº 9/2019	
PROVAS	PESOS	PROVAS	PESOS	PROVAS	PESOS
Escrita	3,0	Objetiva + Discursiva	3,0	Objetiva	0,4
Didática	3,0	Des. didático	5,0	Des. Didático	0,4
Memorial Descritivo	3,0	-		-	
Análise currículo/Tit.	1,0	Título	2,0	Títulos	0,2
Aprovado e classificado com 7,0 (sete) na avaliação de cada examinador em qualquer uma das provas.		Nota Final dos candidatos habilitados será obtido pelo somatório dos pontos obtidos nas provas.		Nota Final dos candidatos habilitados será obtido pelo somatório dos pontos obtidos nas provas	

Fonte: Elaborado pela autora.

As provas para o concurso do IFPR sofreram transformações no período em análise, destacando-se a valorização do desempenho didático nas edições de 2014 e 2019, sendo atribuído peso 5,0 e 4,0 respectivamente à nota do candidato.

É ainda importante registrar que a partir de 2014 as provas objetivas e o desempenho didático têm pontuação máxima de 100 pontos e a prova discursiva pontuação máxima de 30 pontos, passando a ter pontuação mínima de 60, 50 e 15 pontos, respectivamente, cabendo à prova de títulos a pontuação máxima de 10 pontos, de forma que ao final a nota do candidato seria a média ponderada de todas as avaliações aplicadas no certame.

Algumas questões sobre cada uma das provas merecem ser destacadas

dentre elas, no Edital nº 90/2013, a Prova de Didática compreendia a avaliação em dois itens sendo: (i) Didática (plano de aula com objetivos, conteúdos, procedimentos didáticos, material, avaliação e referências) (ii) Postura do Professor durante a aula para averiguar variação dos procedimentos didáticos; linguagem verbal objetiva, clara, entonação, dicção, fluência; linguagem não verbal gestos e movimentação; comunicabilidade e interatividade; autocontrole e segurança); e a prova de Memorial Descritivo compreendia a trajetória profissional e acadêmica; comprometimento com a EBTT; conhecimento da legislação do IFPR; intenções, interesses e motivações para o cargo; capacidade afetiva quanto a diálogo, empatia, cooperação e liderança de equipe; comportamento reflexivo e flexível; potencialidades pessoais para atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Observamos que no edital de 2013 o concurso apresentava provas com critérios que versavam sobre comportamento e conduta do futuro profissional tais como: “autocontrole e segurança; interesses e motivações para o cargo; capacidade afetiva quanto diálogo, empatia, cooperação e liderança de equipe; comportamento reflexivo e flexível; potencialidades pessoais”, aspectos controversas valias de avaliação em um concurso.

As provas objetivas dos editais de 2014 e 2019, tratavam de questões a respeito das seguintes disciplinas ou temáticas: Língua Portuguesa; Legislação; Conhecimentos específicos; Conteúdos pedagógicos; Fundamentos da Educação; Legislação Aplicada ao IFPR; Conhecimentos Específicos. Observamos que alguns pontos versavam sobre conteúdos voltados à formação pedagógica.

A partir de 2014 os critérios em cada uma das provas adotaram perspectivas e pontuações de cunho técnico, tais como: “formatação e organização do plano de aula; consistência, coerência e clareza dos elementos do plano de aula; adequação, correção e atualidade do referencial teórico abordado na aula; coerência entre o plano de aula e a sua execução; sequência metodológica adequada no desenvolvimento da aula”. (IFPR, 2009a).

Contudo, somente em 2019 foi observada a pontuação diferenciada referente à titulação por parte do candidato em “licenciatura ou formação pedagógica”, critério não presente nos demais editais analisados.

Quanto aos processos seletivos simplificados para professores substitutos, o IFPR lançou entre 2013 e 2019, um total de 386 editais, dispondo de 623 vagas.

Nesses processos, a seleção consistia em realização de provas didática e de

análise de currículo. As notas para ambas as provas também tiveram variações ao longo dos editais publicados, sendo, em alguns casos, 6,0 pontos para prova didática e 4,0 para análise de currículo; em outros editais 100 pontos para ambas; em outros 7,0 para prova didática e 3,0 para análise de currículo. Contudo, em todos os processos a nota para fins de classificação foi de no mínimo 7,0 pontos totais, abaixo disso o candidato estaria desclassificado.

Para exemplificar a organização das pontuações e critérios, trazemos para o corpo do texto os seguintes editais⁴⁷ de processos seletivos simplificados para professores substitutos do IFPR: *Edital nº 171/2015 – PROGEPE – IFPR – PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO – Campus Curitiba*; *Edital nº 42/2017 – PROGEPE – IFPR – PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO – Campus Palmas*; e *Edital nº 240/2019 – PROGEPE – IFPR – PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO – Campus Cascavel*.

Os processos seletivos simplificados do IFPR são organizados por cada *campus* conforme a demanda existente, portanto cada um dos editais analisados diz respeito a um Campus específico do Instituto.

O Edital nº 171/2015 foi destinado ao suprimento de 1 vaga docente, na área do conhecimento de Língua Inglesa e exigiu como requisito mínimo Licenciatura em Letras Inglês ou Português Inglês ambos com pós-graduação; o Edital nº 42/2017, destinou-se a suprir 2 vagas, sendo 1 na área da engenharia civil e 1 na área da matemática, como requisito mínimo foram exigidos para primeira vaga graduação em engenharia civil e para segunda, licenciatura em matemática com pós-graduação. O terceiro Edital, de nº 240/2019 visava preencher uma vaga na área de engenharia civil e tinha como requisito mínimo graduação em engenharia civil e pós em qualquer área.

É possível identificar que mesmo sendo instituições de uma mesma rede, adotam-se requisitos diferenciados a depender do *campus* que estiver demandando o candidato à vaga, como no caso da engenharia civil. Mas também reforça a proposta de licenciatura e/ou formação pedagógica para as áreas e disciplinas da base comum, mantendo outros graduados nas áreas técnicas.

Quanto às provas didáticas e de análise de currículo, identificamos que nos

⁴⁷ Disponíveis em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2020/01/Edital-240-Cascavel.pdf>; <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2017/03/Edital-42-2017-Campus-Palmas-.pdf>; <https://reitoria.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/2015/11/Edital-171-2015-Professor-Substituto-Curitiba.pdf>. Acesso em: 05 out. 2021.

dois primeiros editais (nº 171/2015 e nº 42/2017) não estão especificados os critérios aos quais o candidato será submetido, descrevendo somente que esse será avaliado somente por uma banca de 3 professores. Considerando a docência na educação básica, técnica e tecnológica, a banca observará se “o professor apresenta domínio da área de conhecimento e de um eficiente processo de ensino-aprendizagem” - situação que não ocorre no edital de 2019 o qual delimitou os critérios e as respectivas pontuações, deixando vago aos candidatos naquele momento da primeira prova a que seriam submetidos.

Quanto à análise de currículo que trata da pontuação referente aos títulos que o candidato possui, o Edital nº 240/2019, apresentou a tabela correspondente às provas de títulos realizadas nos concursos públicos para docentes permanentes do IFPR, analisando titulação acadêmica; titulação adicional; experiência profissional com docente e experiência profissional na área de trabalho da vaga.

Já nos Editais nº 171/2015 e nº 42/2017 a análise de currículo pontuava: (i) titulação acadêmica; (ii) publicação de livros, trabalhos ou artigos em Anais de Congressos e em revistas técnicas de circulação nacional e/ou internacional na área em que concorre; (iii) Patentes devidamente registradas, orientação, co-orientação de dissertações e teses; (iv) Experiência em docência; e (v) Experiência profissional - demonstrando a diversidade de arranjos para pontuação do candidato.

A nota mínima para aprovação e classificação nos três editais foi de 7,0 pontos, sendo que a prova didática teve peso 6,0 nos Editais nº 171/2015 e nº 42/2017 e peso 7,0 no Edital nº 240/2019, enquanto a Análise de currículo correspondeu a 4,0 pontos nos dois primeiros e 3,0 pontos no outro.

Ainda sobre o item referente à titulação, novamente observamos que só no edital de 2019 consta pontuação ao candidato que apresentar “licenciatura ou formação pedagógica”, todavia não é condição obrigatória para a docência.

Os docentes da EPTNM, veem-se a cada processo seletivo, perante cenários inconstantes quanto aos critérios que possam dar conta da sua seleção e contratação, tendo que, ora dispor de mais certificações para melhores pontuações curriculares, ora mais obrigados a se debruçar sobre estudos dos mais variados para realização de provas, produção de memoriais e tantos outros requisitos para candidatura às vagas, situação que para os docentes de disciplinas do Ensino Fundamental e do Ensino Médio é mais simplificadas, por na maioria destes casos serem considerados os diplomas de cursos de licenciatura na respectiva disciplina

como condição basilar para a docência.

Compreendemos que todas as disparidades, formas classificatórias e meritocráticas atribuídas às provas que se oferecem para o provimento ao cargo de professores na EPTNM no Paraná não passam de um simulacro, uma forma de contingenciamento.

As categorizações contratuais, os sistemas complexos de pontuações, os valores cobrados para inscrições dos candidatos, a mitificação da técnica por meio das mais variadas provas e tipos de pontuações sob os currículos docentes, só reforçam a ideia de que, nas regras do capital, não há lugar para todos e de que o exército de reserva permite o barateamento e a precarização da força-de-trabalho disponível.

É possível destacar que, nessa direção, as políticas de provimento e contratação de professores atuam no sentido de manter sob controle as contradições latentes em virtude do baixo grau de reconhecimento e identidade de classe; da baixa politização desses trabalhadores, principalmente na rede de ensino com maior quantitativo de trabalhadores temporários, no caso, a rede estadual do Paraná.

Na contabilização dos números de docentes por tipo de vínculo entre 2019 e 2021, identificamos que a SEED/PR é quem ainda possui o maior quadro de professores para EPTNM, sendo 53,80% de professores QPM e 46,20% de professores tipo CRES; enquanto no IFPR, o percentual de professores do quadro permanente era de 90,67%, e 9,33% de professores substitutos (contrato temporário).

O QUADRO 15⁴⁸, do capítulo 2, que trata dos totais de professores por tipo de vínculo da SEED/PR no período de 2011 e 2019, demonstrou que nos meses de janeiro e dezembro de cada ano analisado tem-se uma redução de no mínimo 70% do quadro de professores temporários (REPR), isso significa que os contratos são encerrados antes de dezembro e iniciados em meados de fevereiro e março do ano letivo seguinte.

Ao analisarmos o final do ano de 2017, com 474 professores e início do ano de 2018, com 722 professores, como demonstra o QUADRO 15 do capítulo 2, com o encerramento dos contratos de trabalho ao final de novembro e reabertura março, evidencia-se a desoneração da folha de pagamento do professorado em Regime Especial, situação que gera constante instabilidade e insegurança aos trabalhadores

⁴⁸ Ver QUADRO 15 no Capítulo 2, página 117.

nesse período do ano.

Nesse contexto, fica claro que o comportamento numérico demonstra uma estratégica política, econômica e administrativa da gestão governamental da rede estadual, ou seja, a do barateamento da mão de obra qualificada para as atividades docentes disponíveis. Mesmo que exista demanda de cargos docentes, no compasso que as vagas do Quadro Próprio demonstram regressão, as vagas do Regime Especial (CREs) têm aumento.

Esse comportamento não foi observado no IFPR, talvez por dois motivos. O primeiro, diz respeito à autonomia relativa que estes têm como autarquia, que permite à instituição regradar demandas e ofertas educativas conforme organizam seus quadros docentes de modo regionalizado.

E o segundo - como observado nos editais para professores substitutos – é que cada unidade do IFPR, podendo realizar seus próprios processos seletivos simplificados, se adapta às situações regionais, que é a de 72,6% dos cursos ofertados no Paraná entre 2011 e 2020, terem sido cursos técnicos profissionalizantes na forma subsequente, ou seja, cursos de curta duração, que não exigem uma ampliação significativa do quadro docente.

A EPTNM, por se constituir como uma modalidade de ensino não obrigatória, é somente ofertada quando há demandas declaradas para tal, ou seja, mediante a inscrição e efetivação de matrícula do estudante para os cursos técnicos profissionalizantes. Isso não assegura ao professor da EPTNM a ideia e o direito de continuidade e/ou permanência de seu contrato, diferentemente dos professores que atuam com as disciplinas da base nacional comum curricular. Esses por sua vez têm maior probabilidade de permanência e manutenção de seus contratos, considerando a obrigatoriedade da oferta desse segmento.

Todavia, no quadro docente da SEED/PR a necessidade do volume de professores se mostra permanente de cerca de 20 mil vagas ano a ano, a partir dos números de contratos por Regime Especial nos meses de março a novembro dos anos de 2011 a 2019.

Nessa direção, parece-nos que tal opção traz uma preponderância do aspecto econômico, com prejuízo ao aspecto formativo e pedagógico, afetando o processo educativo dos estudantes paranaenses.

O prejuízo formativo e pedagógico é maior em razão de que os professores CREs, de um modo geral, assumem aulas em períodos nos quais já ocorreram dentro

dos espaços escolares as fases de planejamento do ano letivo e de formação coletiva. Esses profissionais se obrigam a atender a todas as complexidades das tarefas educativas do fazer pedagógico docente, alijados do conjunto e do contexto da comunidade escolar da qual fará parte.

A Constituição Federal e a legislação nacional tratam de percentuais máximos apenas entre servidores comissionados e efetivos, não havendo nenhuma reserva quanto ao quantitativo de profissionais temporários em relação aos servidores efetivos. Contudo, como a finalidade da contratação temporária é justamente por tempo determinado, para atender a uma necessidade temporária de excepcional interesse público, a legislação limita o prazo de duração e de recontração de profissionais temporários, para não atentar contra o princípio do concurso público insculpido no inciso II do Art. 37 da Constituição Federal. Mas nos contratos analisados de um professor CRES, referentes aos anos de 2011, 2012, 2014, 2015, 2016, 2017, tais prazos não foram observados pela Rede Estadual de Ensino, mantendo o servidor continuamente no cargo. Situação não identificada até o momento no IFPR. Situação não identificada até o momento no IFPR.

O Plano Nacional de Educação (PNE) em sua Meta 18 assegura a existência de plano de carreira para os profissionais da educação básica de todos os sistemas de ensino e toma como referência o piso salarial nacional profissional (BRASIL, 2014). Para atender a essa meta, uma das estratégias é a 18.1:

Estratégias: 18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados; (BRASIL, 2014, n.p.).

Cotejando a Lei Federal nº 13.005 de 25 de junho de 2014 (BRASIL, 2014) com a realidade de contratação de docentes pela Rede Estadual de Ensino, observa-se que ainda não houve nenhum ato do Governo Estadual com o propósito de elevar o percentual de docentes servidores efetivos para 90% do quadro até o início do terceiro ano de vigência do plano nacional, ou seja, meados de 2017.

Estima-se que para executar a estratégia 18.1 do PNE o Governo do Estado necessitaria promover concursos públicos para a contratação de aproximadamente 16.000 (dezesesseis mil) docentes com o vínculo efetivo, desses aproximadamente

3.150 (três mil cento e cinquenta) docentes na educação profissional e técnica.

Também fica evidente a redução de direitos do trabalhador temporário em relação ao servidor estatutário, a Lei Complementar Estadual nº 108/2005 estabelece que ao contratado nos termos dessa lei estão previstos os direitos arrolados no Art. 34 da Constituição do Estado do Paraná, exceto os fixados no inciso XVII (adicionais por tempo de serviço), XIX (gratificação pelo exercício de função de chefia e assessoramento) e XX (promoção, observando-se rigorosamente os critérios de antiguidade e merecimento

Não consta na Lei e é reforçado nos contratos de servidores com vínculo CRES/PSS (anexo 1), o direito de afastamento para casamento bem como luto por falecimento de cônjuge, filho, pai, mãe e irmão, por até 5 (cinco) dias enquanto o servidor estatutário tem o mesmo direito por até 8 (oito) dias, revelando-se uma forma de precarização logo na contratação do trabalhador. Já o acompanhamento de dependentes em consultas, atendimentos ou tratamentos médicos não é garantido. Caso o docente se ausente por esse motivo, ele receberá falta no seu Relatório Mensal de Faltas (RMF), implicando em desconto remuneratório.

O tempo na rede, não é recompensado de qualquer forma, exceto para pontuação na participação de futuros processos seletivos, sem qualquer avaliação de desempenho, como que mantendo o trabalhador temporário em estado de constante estágio probatório, mesmo depois de anos e mais anos na rede.

Tal cenário acena para uma das condições necessárias que Garcia (2009) destaca sobre a Rede Estadual de Educação do Paraná, no sentido de não possuir um quadro de docentes concursados e que permaneçam no médio e longo prazo para que uma proposta de EPTNM a nível de Estado se consolide com a participação efetiva dos professores, quer seja por formações continuadas, quer seja por produção de propostas pedagógicas de forma democratizada.

No IFPR foi possível identificar que, na mesma proporção que o número de contratação de professores permanentes foi progredindo, o número de contratos de professores temporários também teve aumentos progressivos. No número de contratações de concursados, a variação percentual acumulada foi de 72,06% e no número de docentes temporários a variação percentual acumulada de contratações foi de 220,69%. Ou seja, a contratação de professores substitutos/temporários teve um aumento acumulado de aproximadamente três vezes em relação a contratações de professores permanentes.

Para o provimento das vagas disponíveis na EPTNM, entre os anos de 2011 e 2019, a SEED/PR 17 processos seletivos simplificados. Enquanto, o IFPR realizou entre 2013 e 2019, um total de 20 concursos públicos e 386 processos seletivos simplificados. Lembre-se, contudo, que a rede estadual ofertou em igual período um quantitativo de matrículas 13 (treze) vezes superior ao da rede federal.

Ou seja, se retomarmos os dados de que a Rede Estadual entre o período de 2011 a 2019 absorveu a maior demanda de matrículas referentes a cursos de EPTNM, principalmente em cursos integrados e subsequentes – talvez tenha sido por sua maior abrangência geográfica. Todavia, em relação à precarização da ação docente, a rede estadual manteve 53,80% de docentes permanentes, em contrapartida ao IFPR, que teve 90,67%. Portanto, nesse caso, é perceptível que a SEED em relação ao IFPR tem um maior prejuízo quanto ao quadro docente efetivo, contudo, não são dados conclusivos por si só, pois quando analisados os percentuais de progressão de contratação de força de trabalho por meio de contratos temporários, em ambas as redes esses percentuais apresentam elevação no mesmo período analisado.

A precarização do trabalho dos professores contratados para EPTNM se acentua e se explica em relação aos demais docentes no caso da SEED/PR em razão de vários motivos: pela ausência de concurso público entre 2011 e 2021; pela celebração dos contratos após início do ano letivo não permitido aos docentes a participação nos processos de produção de planejamento escolar; e, em ambos os casos, na SEED e no IFPR, pela alteração constante das variações de pontuações, da modificação, a cada tempo ou a cada edital, dos tipos de provas a serem aplicadas, das cobranças de taxas para participação nos editais.

Tais condições tensionam os candidatos, levando-os a uma corrida por qualificações, que podem ou não acrescer conhecimentos ao seu perfil profissional. A formação pedagógica aparece nos editais, mas não se constitui como requisito primeiro e fundamental à docência. Por fim, o fato de a SEED/PR aceitar, em seus editais, acadêmicos não diplomados para trabalharem nas diversas disciplinas, já denota e permite entrever o aprofundamento da precarização do trabalho docente.

Ainda que as formas de seleção e contratação envolvam todas as categorias analisadas, é importante destacar em algumas delas o impacto na dupla precarização, em relação a qualificação e formação; a jornada e organização do trabalho docente e o salário, que seguem nas próximas seções.

3.3 QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO

A qualificação e a formação compreendem respectivamente nos casos em análise, a experiência profissional e as titulações avaliadas pelas instituições aos candidatos às vagas de professores para EPTNM.

Sobre a experiência profissional, os itens dos editais analisados, limitaram-se nos dois casos (IFPR/SEED) a contemplar tempo de docência na própria instituição, ou em outras redes de ensino; e tempo de experiência profissional na área em que concorre, compreendido como o serviço prestado em qualquer setor que não seja o setor da educação.

As pontuações referentes à qualificação profissional sempre foram as menos quantificadas e o tempo contabilizado para fins de pontuação foi limitado a limite de anos ou pontos.

Nessa direção, a qualificação quanto ao tempo de serviço e/ou experiência profissional se apresenta como um elemento que em pouco agrega a pontuação do candidato para fins de sua classificação e aprovação. Bem como demonstra pouca relevância para o cenário da docência na EPTNM se considerarmos como os processos de seleção os têm tratado em seus editais e normativas. É inegável que, especialmente no caso desta modalidade, a experiência profissional – tanto na docência quanto na profissão específica – tenham bastante importância para o exercício da docência e formação dos estudantes.

Quanto à formação mínima, vale lembrarmos que Costa (2012) identificou por meio de sua pesquisa - a inexistência de políticas de formação de professores para a EPT” - recorrendo e evidenciando que, ao longo da história brasileira as “políticas” para essa área se deram via programas pontuais e focais de governos, no sentido de viabilizar e regulamentar o acesso de profissionais não professores às salas de aula dos cursos técnicos de nível médio.

No *Edital nº 156/2012 – GS/SEED* de PSS, para professor CRES da SEED/PR, as qualificações para provimento e candidatura aos cargos consistiam em: Licenciatura plena, Bacharelado, Superior em Tecnologia e acadêmico, específicos na área de inscrição, sendo que outras formações eram aceitas, desde que complementadas por pós-graduação específica com o mínimo de 360 horas nas graduações de inscrição, ou ainda conterem um mínimo de 120 horas na área de inscrição, expresso no histórico da graduação.

Considerando que as vagas dos editais diziam respeito a cursos em áreas como Produção Industrial; Produção Alimentícia e Hospitalidade e Lazer, como garantir a existência de licenciaturas, ou cargas horárias curriculares orientadas à docência nos cursos superiores das respectivas áreas? Existem tais cursos? Existiriam tais disciplinas?

Para os candidatos poderem compreender a relação da sua qualificação com base no eixo, área e subárea apresentados, eles poderiam consultar um “Cadastro de denominações consolidadas para Cursos de Graduação (Bacharel e Licenciatura) – MEC”⁴⁹.

Na busca por um cadastro, ou, catálogo que desse conta dessa correlação, somente localizamos um documento nominado “Anexo 3” do Processo Administrativo nº MF 17090.720.711/2018-72, de 2018⁵⁰, o qual consiste no credenciamento de peritos, para vistoria e convalidação de cursos de graduação e que traz no corpo do texto as “Fontes oficiais de nomenclatura de graus acadêmicos e de cursos de graduação.” dispondo de vários links que subsidiariam a análise do perito. Portanto, não se tem como afirmar se as qualificações permitidas de fato existem e sob quais nomenclaturas se expressariam.

No Edital nº 76/2014 – GS/SEED, sobre as possíveis licenciaturas, ou bacharelados correspondentes aos eixos e áreas de inscrição do candidato a professor, aos cursos da EPTNM, consta a seguinte informação: “Graduações específicas para cada área de inscrição constam na Instrução Normativa da SEED/DET, disponível em www.educacao.pr.gov.br” (PARANÁ, 2021e), não especificando de qual instrução se tratava.

Somente a partir de 2017, localizamos em outros editais a referência a “Instrução normativa nº 19/2017 – SUEDE/DET”, que estabeleceu critérios para seleção e contratação, em regime especial (Processo Seletivo Simplificado - PSS), de profissionais para trabalhar nos cursos da Educação Profissional Técnica de Nível Médio e no Curso de Formação de Docentes das instituições da rede pública estadual de ensino do Paraná.

O anexo da referida instrução, traz uma tabela indicando os eixos tecnológicos

⁴⁹ Disponível no seguinte endereço eletrônico www.udesc.br/quivoss_submenu/75/cadastro_de_denomi.pdf. Ao acessarmos o link, este encontrava-se indisponível.

⁵⁰ Disponível em: <https://www.gov.br/receita-federal/pt-br/acesso-a-informacao/processos-seletivos/2018/2018-anexo-03-nomenclatura-de-graus-academicos-versao-3.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2021.

em relação aos cursos, áreas, disciplinas e graduações/habilitações específicas correspondentes. Contudo, quanto as graduações e ou habilitações específicas deixa claro que se trata de licenciatura, ou bacharelado, ou tecnologia, ou pós-graduações. Novamente, a licenciatura é uma dentre as possibilidades para que qualquer pessoa se candidate à docência na EPTNM.

Os editais do IFPR, deixam muito bem demarcado que as vagas docentes, objetos de concursos, ou de processos seletivos simplificados, quando para áreas da base nacional comum, destinam-se a candidatos com licenciaturas e para as áreas consideradas técnicas, ou eixos tecnológicos, destinam-se a candidatos graduados, bacharéis ou tecnólogos sem formação complementar pedagógica para ingresso e provimento ao cargo, demarcando aqui a dualidade existente na EPTNM ao longo de sua história.

Portanto, é forçoso reconhecer que a inexistência de titulações e qualificações reconhecidas para as áreas para as quais não existe um curso de licenciatura compatível se torna um entrave para os governos selecionarem e contratarem profissionais adequados e habilitados.

Mesmo assim, o IFPR, nesse sentido, tem regrado que a qualquer momento o servidor tem o direito de apresentar sua titulação obtida em instituições reconhecidas pelo MEC. Mas, aos professores da SEED/PR, não é resguardado o direito de acesso ao último nível de carreira, o qual exige a aprovação do docente no PDE, ofertado somente pela Secretaria Estadual de Educação. O PDE por se constituir como parte do plano de carreira não é um direito, nem ofertado a professores de vínculo CRES.

Na carreira docente dos QPMs da SEED/PR, existem 3 classes com 11 níveis em cada uma delas. O interstício de progressão entre os níveis é cada 2 anos, sendo que o servidor deve ter nota 10,0 em todos os quesitos das avaliações de desempenhos semestrais, mais 200 horas de cursos na área de trabalho em instituições reconhecidas, podendo progredir até 3 classes se atender por completo aos pré-requisitos. A promoção ocorre quando o servidor ao chegar à última classe do nível I apresentar certificado de conclusão de pós-graduação (*lato sensu*, ou, *stricto sensu*). E quando chegar à última classe do nível II mediante processo seletivo interno para participação no PDE, sendo para cursá-lo ou convalidar seu certificado de conclusão de pós-graduação em *stricto sensu*, desde que o mesmo certificado, não tenha sido utilizado para promoção anterior.

O Plano de Carreira do Quadro de Docentes Permanentes da EBTT do IFPR apresenta, além da progressão e promoção no aumento dos valores do salário base, também aumento significativo dos valores referentes a Retribuição por titulação, conforme o servidor avança na carreira. Nisto ele difere da SEED/PR que não contempla a retribuição por titulação em cada um dos níveis ou classes existentes, somente levando-a em consideração para processo de promoção entre os níveis.

Um outro aspecto relevante quanto ao caráter remuneratório de cada instituição/rede, consiste no fato de que os Professores Substitutos (no caso do IFPR) são remunerados conforme tabela salarial da Carreira do Magistério da EBTT, nos vencimentos correspondentes à Classe D1, Nível 1 e de igual forma recebem mais o valor de retribuição por titulações correspondentes (Aperfeiçoamento, Especialização, Mestrado, Doutorado).

Já na SEED/PR, os professores temporários de vínculo CRES da SEED/PR são remunerados por valor da hora-aula trabalhada, na correspondência ao cargo de Nível 1, Classe 1 da tabela de Vencimento dos Professores Estatutários, sem qualquer acréscimo ou retribuição por titulação, mesmo que a titulação seja exigência de ingresso, conforme citado anteriormente.

Todos esses elementos colocam em dúvida o tipo de formação dada em nível superior aos futuros docentes da EPTNM. Principalmente, quando se assume na legislação educacional em vigor o reconhecimento de notório saber para trabalhar nas instituições escolares da educação profissional. A partir da reforma do ensino médio imposta pela Lei nº 13.415 de 16 de fevereiro de 2017 (BRASIL, 2017a), existe a possibilidade de trabalho de profissionais com notório saber, no atendimento à formação técnica e profissional.

O notório saber será, pois, reconhecido pelos respectivos sistemas de ensino, permitindo que aquele indivíduo ministre conteúdos de áreas afins à sua formação ou experiência profissional, atestados por titulação específica, ou, prática de ensino em unidades educacionais da rede pública, ou privada, ou de corporações privadas em que tenha atuado, ou seja, uma desprofissionalização da carreira docente.

Tal situação não foi identificada nos editais analisados, mas cabe ressaltar que o número de vagas disponíveis nos editais para professores da EPTNM, tem em sua maioria cargos para docentes das disciplinas técnicas e específicas, professores com formações acadêmicas que não a licenciatura, sem exigência obrigatória de formação pedagógica complementar, ou seja, na EPTNM, no espaço deste estudo,

não se verificou ainda, casos que contemplem à Lei nº 13.415 de 16 de fevereiro de 2017, quanto ao notório saber, no entanto fica evidente que os requisitos dos Editais contemplam profissionais bacharéis que atuam em sua área de formação, mas, não especializados na área técnica.

Se a formação específica e adequada não é exigida dos docentes da EPTNM, sendo a formação para a docência reconhecida como caminho de acesso à profissionalização do professor para o desempenho de sua atividade de trabalho, na ausência dela – com suas bases teóricas e práticas, vários outros problemas vão-se avolumar quanto à organização do trabalho e à respectiva jornada para dar conta do processo de ensino.

3.4 JORNADA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

As formas de distribuição da jornada e da organização do trabalho docente demonstram a constituição de um certo tipo de trabalhador e são reflexos de como as demais relações de trabalho se dão no interior da sociedade capitalista quanto à alienação, ao alijamento do trabalhador sobre como organizar seu ofício e à exploração do maior tempo de trabalho possível disponível de cada professor.

Em outros termos essas formas propõem a habituação do trabalhador ao processo de trabalho concreto articulado as relações sociais determinadas pelo capitalismo. Daí serem esses trabalhadores um trabalhador horista, ou mensalista, assalariado em ambos os casos, que, despossuído de meios de produção vende sua força de trabalho para garantir sua subsistência.

Do que se observou quanto à jornada de trabalho, os professores da SEED/PR têm suas jornadas regulamentadas ano a ano por Resoluções expedidas pela Secretaria de Estado e seus departamentos, visando à distribuição de suas atividades em horas-aula e horas-atividade. As horas-aula consistem nas atividades de contato direto com o estudante e as horas-atividade, destinadas a planejamento, reuniões com equipe pedagógica, participação em conselhos de classe, formações, reuniões técnicas e atendimento extraclasse a pais e estudantes. A hora-atividade hoje corresponde a 33,3% da jornada docente, contabilizada em horas-relógio de 60 minutos e não em horas-aula, situação que vem sendo de embate entre servidores e o governo do Estado, pois, a juízo dos primeiros, tem ampliado a atividade de hora-aula e reduzido significativamente o tempo destinado as horas-atividade, causando

prejuízos pedagógicos aos estudantes e sobrecarga de trabalho aos professores.

Na EPTNM, principalmente nas disciplinas técnicas e específicas esse prejuízo se agrava, considerando em primeiro lugar o fato de os professores terem baixa ou escassa formação pedagógica, o que demanda desses maior tempo para pensarem em práticas educativas mediante o conteúdo a ser explorado, e em segundo lugar pelo fato de as disciplinas estarem voltadas à realização de atividades de cunho teórico e prático, o que evidencia a necessidade de espaço e tempos adequados de organização e execução das aulas, situação não levada em consideração na especificidade da EPTNM.

Na Rede Estadual de Educação do Paraná, a partir de 2014, os governos realizaram tentativas no sentido de estabelecer uma nova forma de cálculo da jornada de trabalho, jornada essa até ali calculada com base em hora-aula de 50 minutos: numa jornada de 20 horas semanais, 13 seriam em sala de aula com estudantes e 7 destinadas as demais atividades docentes, ou as chamadas horas-atividade (preparar aulas; correções; afins).

A mudança consistiu em uma jornada de trabalho composta por: 15 aulas de 50 minutos, 05 horas-atividade cumpridas na unidade de ensino e 04 horas-atividade cumpridas em local de livre escolha - uma ampliação da jornada sem contrapartida financeira; explicitadas de forma declarada nas Resoluções nº 4639/2019 e nº 208/2021 da SEED/PR.

Para além dos professores da EPTNM todos os demais professores da Rede Estadual de Educação do Paraná foram submetidos a redução do valor da hora-aula e a redução das horas-atividade, ou seja, uma maximização da exploração do tempo de docência em sala de aula, sendo essa uma condição imposta a todos os professores, mas que aos professores da EPTNM se agrava pelo fato de estes terem por muitas vezes seus contratos celebrados após o ano letivo ter iniciado, impedindo que estes preparassem adequadamente seus planejamentos no contexto da(s) comunidade(s) escolar(es) onde se inseriam.

Para o Sindicato dos Trabalhadores da Educação Pública do Paraná (APP) a distribuição de aulas em horas-relógio e não horas-aula de 50 minutos é uma incongruência ao legislado, de tal forma que nos dois últimos anos, o sindicato propôs inúmeras ações judiciais para reverter a interpretação dada pelo governo estadual, a qual tem implicado maior tempo em sala de aula, redução do tempo referente às atividades de estudos, planejamento e avaliação do processo de ensino e

aprendizagem, o que consequentemente supre, em partes, a defasagem de concurso público e de contratação de profissionais via CRES/PSS, para atender à demanda educacional existente.

O setor jurídico da APP – Sindicato em uma das liminares em que obteve parecer favorável, mas revertida pró-governo meses depois - alega que:

[...] independentemente da quantidade de horas semanais atribuídas aos cargos, ou seja, de 20 ou 40 horas semanais, a Lei Complementar Estadual nº 103/2004, a qual instituiu o Plano de Carreira dos Professores da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná, faz distinção conceitual acerca da hora aula e da hora atividade (art. 4º, incisos VII e VIII): “Art. 4º. Para efeito desta Lei entende-se por: (...) VII - HORA-AULA: tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino aprendizagem; VIII - HORA-ATIVIDADE: tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva. E, ainda, não somente estabelece o tempo máximo de cinquenta minutos para cada hora-aula como determina que, na composição da jornada de trabalho, deve-se observar o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos e, por conseguinte, o tempo restante de 1/3 deve ser reservado para estudos, avaliação e planejamento, ou seja, a hora-atividade (art. 30 e 31 da LC nº 103/2004, com redação dada pela LC nº 155/2013). (PARANÁ, 2019c, p.3).

Contudo, apesar da precarização da jornada ter atingido a todos, a dupla precarização do trabalho atingiu os professores da EPTNM no período pandêmico com a adoção do ensino remoto, por meio de aulas *online* via *Meet Google*; eles ficaram sem suporte técnico pedagógico, informados da situação por meio de ofícios circulares de seus respectivos Núcleos Regionais de Educação que:

Os professores das disciplinas técnicas e específicas dos Cursos da Educação Profissional e Formação de Docentes deverão desenvolver suas atividades com a utilização dos recursos tecnológicos já utilizados no ano de 2020, como: Google Classroom e Google Meet, com o desenvolvimento dos conteúdos teóricos das disciplinas previstas em cada Plano de Curso. (PARANÁ. NRE/CASCAVEL, 2021, p.2).

Já os professores dos demais cursos da educação básica tiveram subsídios teóricos e metodológicos para o desenvolvimento de suas aulas como videoaulas gravadas por professores das redes, aulas pré-programadas no LRCO 2.0 (livro de registro de classe *online*), com sugestão de materiais, atividades e slides.

As aulas práticas, estágios e atividades laboratoriais dos cursos da EPTNM também foram prejudicadas em relação à situação que a pandemia impôs a todos, pelo fato de não serem tratados na sua especificidade nesse período, nem depois dele

face ao aprendizado perdido.

Essas situações foram consideradas como prejuízo, no entendimento da categoria e de seu sindicato, causado pela precarização das condições de trabalho, do processo de ensino e do planejamento. O prejuízo foi mais acentuado para o segmento docente da EPTNM, que atua sem suporte e se observado o QUADRO 14 desta pesquisa, a qual apresenta a “Jornada de trabalho com horas atividades”, a depender da carga horária de regência, não há prevista nenhuma hora atividade a ela correspondente, ou seja, impõe-se uma ampliação das horas de regência sem as respectivas condições para seu planejamento.

Corroborando as afirmativas acima, mediante a necessidade de cobertura de aulas remanescentes nas escolas estaduais durante o período letivo, bem como a tentativa de não abertura de novos contratos, o governo tem optado ao longo dos anos pela ampliação da jornada de trabalho dos docentes já contratados ou concursados, como se vê na Resolução n.º 4.639 – GS/SEED/PR, de 2019, alterada pela RESOLUÇÃO N.º 1.258/2020 – GS/SEED/PR, quanto ao acréscimo de jornada:

e) atribuir aulas e/ou funções, em caráter definitivo, aos professores efetivos, na disciplina de concurso, em forma de aulas extraordinárias/acréscimo de jornada e, posteriormente, aos professores contratados em Regime Especial, inscritos na disciplina/função e município pretendidos, ambos em exercício na Instituição de Ensino, em conformidade com a classificação gerada entre os professores em exercício na Instituição, respeitados os critérios estabelecidos na Resolução n.º 4.639/2019 – GS/SEED; (NR) (PARANÁ, 2020b, n.p.).

Evidenciando o agravamento da precariedade da jornada de trabalho existente, exigindo dos docentes que assumam mais aulas e consequentemente, cresceu o volume de trabalho quanto a atendimento em sala de aula; correções, planejamento; reuniões; número elevado de alunos; número elevado de ementas para os professores da EPTNM.

Acentua-se ainda, a precariedade do processo formativo na EPTNM e para o do profissional docente da área, quando nos editais se abrem possibilidades de exercício da docência para indivíduos em processo de formação, a quem ainda não foram contempladas todas as formas possíveis de aprendizado sobre o fazer pedagógico da área em que está sendo habilitado. Para além dessa questão, tem-se o acúmulo dos afazeres, considerando a carga horária de jornada do trabalhador acadêmico, que irá se sobrepor ao tempo de estudo.

A jornada de trabalho dos docentes do IFPR é regida pela Lei n.º 12.277/2012, e regulamentada pela Portaria Ministerial n.º 983/2021 – MEC, distribuídas em atividades de ensino (aulas; manutenção do ensino; apoio ao ensino), pesquisa e extensão. Assim como na SEED/PR a carga horária de trabalho dos docentes do IFPR, a partir da Portaria de 2021, passou a ser contabilizada em horas-relógio de 60 minutos e não mais em horas-aula de 50 minutos.

Isso impactou nas cargas horárias mínimas estabelecidas para as atividades de aulas, ampliando significativamente a carga horária em sala de aula com os estudantes, estabelecendo um mínimo de 12 horas para jornada de 20 horas e 17 horas para jornada de 40 horas e de dedicação exclusiva, ambas anteriormente de no mínimo 8 horas. Tal Portaria resultou num embate travado entre a categoria, por meio do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Básica Técnica e Tecnológica do Estado do Paraná (SINDIEDUTEC) e o governo federal, assim como ocorria entre os servidores da SEED/PR por meio da APP/Sindicato, e o governo estadual.

Ao passo que os professores do quadro permanente no IFPR com cargos de 40 horas e dedicação exclusiva têm suas jornadas distribuídas entre ensino; pesquisa; manutenção (preparação de aulas); horas de atendimento a estudantes e reuniões administrativas, os professores substitutos do quadro de 40 horas no mesmo IFPR têm que assumir em ensino 26 horas de aulas; destinando o restante da carga horária para manutenção; reuniões e atendimento alunos, não havendo carga horária destinada a pesquisa para estes professores.

No caso dos IFETs o Projeto de Lei nº 1.453/2021 visa à expansão da oferta de vagas da EPTNM em 75% da capacidade de atendimento dos institutos; mesmo que aparente virtuosa intenção, há que se analisar adequadamente sua viabilidade face às necessidades de profissionais disponíveis para fazer frente a essa demanda e proposta tão ambiciosa. Uma das controvérsias que esta medida pode incorrer é quanto à falta de professores para atendê-la, se implementada sem um planejamento adequado e considerando as normativas de trabalho e jornada docente dos profissionais dos IFETs.

Todavia, o movimento que se tem percebido por meio do Sindicato dos Trabalhadores da Educação Básica Técnica e Tecnológica do Estado do Paraná (SINDIEDUTEC/PR) foi que a opção para dar conta da demanda está em alterar a jornada de trabalho dos docentes dos IFETs - o que talvez mudaria o cenário do quadro docente do IFPR, que hoje apresenta majoritariamente servidores em cargos

efetivos permanentes e com níveis elevados de formação.

Em relação à pandemia o IFPR suspendeu as suas atividades de ensino, pesquisa e extensão em março de 2020 retornando de forma remota com professores e estudantes no final de 2021 a partir da organização de cada campus. Assim também está sendo gerenciada a organização de Planos de Contingenciamento por unidade do IFPR, ficando de responsabilidade de cada diretor de campus, considerando a situação da pandemia em sua região o retorno presencial gradativo.

Em hipótese de análise qualitativa do cenário, diríamos que, ao se ampliar uma demanda social sem o planejamento prévio e as condições para tal, coloca-se em marcha uma política indutora de contratação ou provimento aos cargos docentes das instituições públicas por meio de contratos temporários, onerando em menor medida os cofres públicos; incorrendo inclusive na possível mudança de concepção sobre a forma de pagamento desses servidores, como acontece na rede estadual de ensino do Paraná.

Em suma, mesmo que o quantitativo de horas-aula da SEED/PR seja de 15 horas em sala e do IFPR no mínimo de 12 horas, para os cargos de 20 horas, fica evidenciada a tentativa do Estado em ampliar esse tempo em sala, mantendo os valores pagos aos professores. Além disso a distribuição do trabalho e da jornada entre efetivos e temporários, estes com menor salário, precariza a condição de trabalho dos docentes com os estudantes, que os veem sob um salário menor, com maior carga em sala de aula e pouco tempo destinado a pesquisa, planejamento, correções e outras atividades integrantes das tarefas docentes.

3.5 SALÁRIO

Os mecanismos de remuneração desempenham um papel importante na manutenção da exploração do trabalho pelo capital podendo até promover desmobilização da classe trabalhadora, no sentido de que esses ao perceberem que podem ser remunerados em níveis diferenciados, conforme seus cargos ou graus de escolaridade, passam a se comportarem com o único objetivo de se manterem no emprego.

A política salarial das duas redes de ensino prevê Plano de Carreira, Cargos e Salários para docentes do quadro permanente (IFPR) ou do quadro próprio do magistério (QPM- SEED/PR), sendo na SEED/PR regido pela Lei Complementar n.º

130 de 14 de julho de 2010 (Capítulo V; Seção III), e no IFPR pela Lei n.º 12.772 de 22 de dezembro de 2012 (Capítulo III; Seção II). Os dois planos preveem o pagamento de promoções e progressões, regulamentadas em dispositivos próprios.

Quanto às divergências salariais, o QUADRO 41 apresenta um comparativo de vencimentos docentes com base no salário inicial SEED/PR e IFPR – Referência agosto/2021.

QUADRO 41 – Quadro comparativo de vencimentos docentes com base no salário inicial SEED/PR e IFPR – Referência agosto/2021

Rede de ensino	Jornada/Cargo 20h		Jornada/Cargo de 40h		Jornada/Cargo de 40h DE	
	Salário base	+ RT	Salário base	+ RT	Salário base	+ RT
SEED/PR	R\$ 1.444,10	R\$ -	R\$ 2.888,20	R\$ -	R\$ -	R\$ -
IFPR	R\$ 2.018,77	AP R\$ 86,16	R\$ 2.814,01	AP R\$ 168,29	R\$ 4.014,00	AP R\$ 352,98
		ESP R\$ 155,08		ESP R\$ 370,72		ESP R\$ 616,83
		MS R\$ 480,01		MS R\$ 985,69		MS R\$ 1.931,98
		DOC R\$ 964,82		DOC R\$ 2.329,40		DOC R\$ 4.625,50

Fonte: Elaborado pela autora.

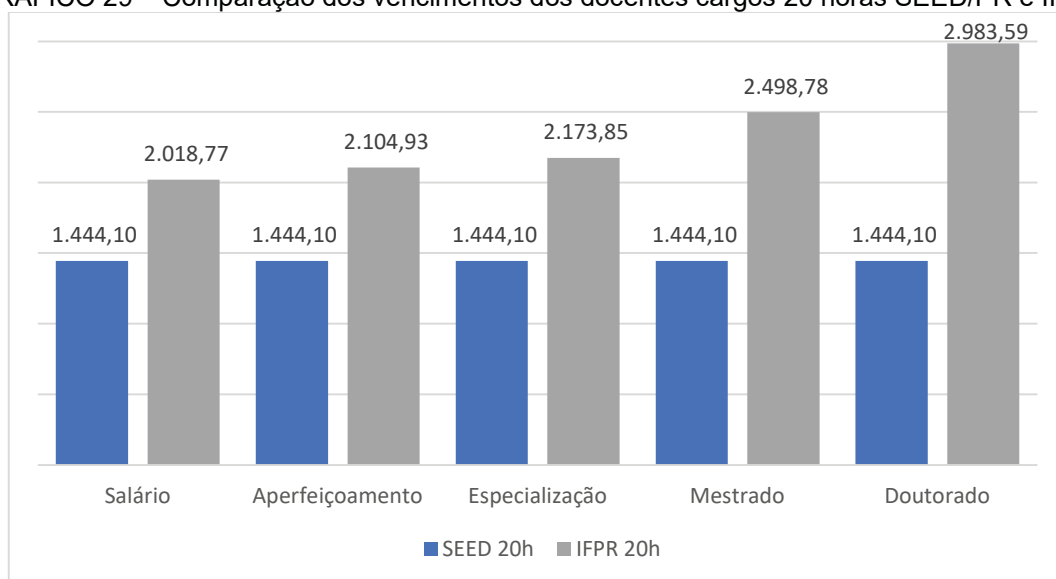
*Retribuição por titulação- RT

Legenda: AP – Aperfeiçoamento; MS – Mestrado; DOC – Doutorado; DE – Dedicação Exclusiva

Os vencimentos dos docentes da Rede de Ensino Federal – IFPR são maiores que dos docentes da Rede Estadual de Ensino do Paraná – SEED/PR, sendo que para a jornada de 20 horas os vencimentos do IFPR são 39,79% maiores, chegando a 106,61% a mais com a retribuição por titulação por doutorado.

Para a jornada de 40 horas, o IFPR demonstra um percentual do valor salarial de 2,43% menor em relação ao cargo de 40 horas da SEED/PR, todavia se considerarmos a retribuição de titulação, a diferença percentual entre os valores salariais do IFPR, chega a 78,22% a mais do que na rede estadual, observados nos GRÁFICOS 30 e 31.

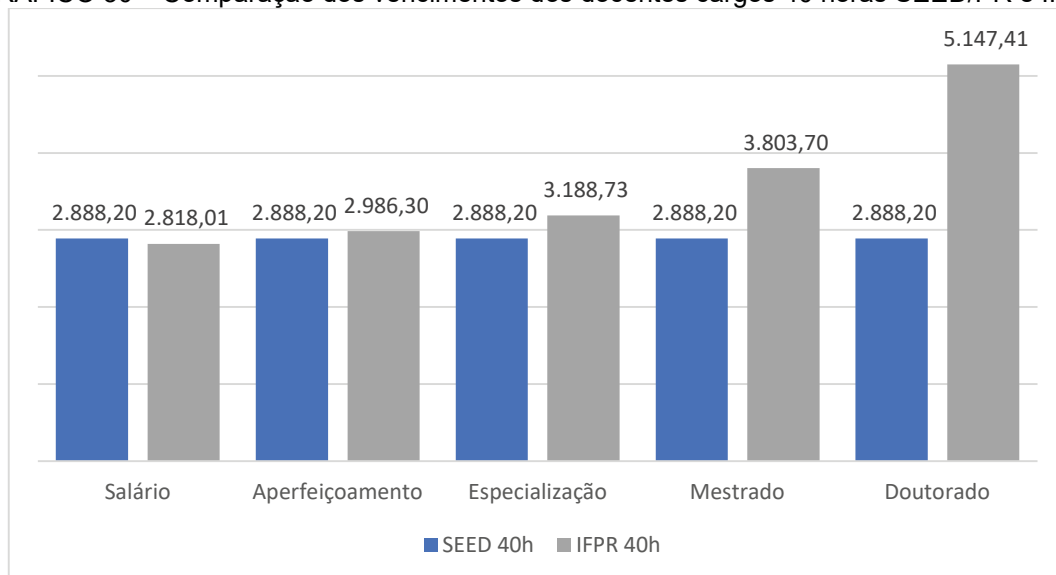
GRÁFICO 29 – Comparação dos vencimentos dos docentes cargos 20 horas SEED/PR e IFPR



Fonte: Elaborado pela autora.

A SEED/PR mantém sempre o mesmo valor, não valorizando a pós-graduação e qualificação do trabalhador, ainda que o IFPR valorize quem tem a pós-graduação; as despesas com qualificação ficam a cargo do temporário.

GRÁFICO 30 – Comparação dos vencimentos dos docentes cargos 40 horas SEED/PR e IFPR



Fonte: Elaborado pela autora.

A Rede Estadual de Educação tem enfrentado o problema de reajuste salarial e problemas relativos à implementação de promoções e progressões devidas, no decorrer dos últimos 6 anos. A última turma PDE, finalizada em janeiro de 2019 com direito a promoção ao Nível III da carreira teve seu pagamento e sua implementação efetivada somente em setembro de 2021, contudo sem qualquer tipo de correção

inflacionária aos valores devidos. A justificativa para tais atrasos e para o não pagamento dos juros que poderiam incidir sob tais valores, consiste no fato de Estados e Municípios declararem estado de calamidade pública, em razão da pandemia de Covid-19, que concentrou parte do orçamento para as despesas que teriam em função do combate e do atendimento aos cidadãos acometidos pelo coronavírus.

Sobre a data base e reposição inflacionária anual, prevista no inciso X do Art. 37 da Constituição Federal, em razão da mobilização dos trabalhadores da educação representados por seu sindicato, o Governo do Estado propôs projeto de lei que foi aprovado e sancionado na Lei Estadual nº 18.493, de 25 de junho de 2015, que em seu Art. 1º estabeleceu o reajuste no percentual de 3,45% equivalente a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) entre maio e dezembro de 2014, a serem pagos/implantados em outubro de 2015.

A lei ainda determinou o reajuste de 10,67% referente a variação do IPCA de janeiro de 2015 a dezembro de 2015 para serem implantados em janeiro de 2016.

Em 2017, ainda por determinação da Lei Estadual nº 14.893/2015 o Governo Estadual deveria implantar a reposição inflacionária referente ao ano de 2016. Contudo, não cumpriu a legislação fazendo constar na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) para 2017, sancionada na Lei Estadual nº 18.907 de 28 de novembro de 2016 o Art. 33 que suspendia a aplicação do Art. 3º da Lei Estadual nº 14.893/2015 enquanto não implantadas e pagas as promoções e progressões devidas aos servidores e comprovada a disponibilidade orçamentária - o que resultou na implantação escalonada de promoções e progressões naquele ano.

A mesma suspensão do Art. 3º da Lei Estadual nº 14.893/2015 foi mantida no Art. 30 da Lei Estadual nº 19.090 de 1º de agosto de 2017 e Art. 34 da Lei Estadual nº 19.593 de 13 de julho de 2018, ambas tratando das diretrizes orçamentárias para os anos de 2018 e 2019 respectivamente.

O não pagamento da data base teve como repercussão a propositura de cerca de 680 ações judiciais individuais e coletivas, que ainda não foram julgadas em razão da suspensão dos processos para fins de julgamento único em sede de ações repetitivas nº 1.711.022-8 no Tribunal de Justiça do Paraná

Em 2019 a reposição inflacionária atrasada já acumulava déficit de 17%, sendo pagos apenas o importe de 2% em janeiro de 2020 até o momento.

Com isso temos as promoções e progressões não implantadas nas respectivas datas de implementação de direito do servidor e a negativa de pagamento

do reajuste inflacionário, precarizam o trabalho docente, promovendo a redução de massa salarial e perda de perspectiva na manutenção do padrão de vida profissional e pessoal diante da constante inflação a que todos estão sujeitos.

Os editais de PSS da SEED/PR analisados, apresentaram mudanças no valor da hora-aula dos professores CRES nos anos de 2014, 2015, 2017 e 2018 – que também impactaram no valor das horas-aula dos professores QPM - observadas no QUADRO 17 do capítulo 2, sendo respectivamente R\$13,74; R\$13,74; R\$15,73; R\$13,63 e R\$15,73. Esses valores representam tentativas do governo estadual de estabelecer uma nova forma de cálculo da jornada de trabalho, calculada antes com base em hora-aula de 50 minutos - numa jornada de 20 horas semanais, 13 seriam em sala de aula com estudantes e 7 destinadas às demais atividades docentes, ou as chamadas horas-atividade (preparar aulas; correções; afins).

Também ao analisarmos a carteira de trabalho de um professor com vínculo CRES da EPTNM da Rede Estadual de Ensino do Paraná quanto à discrepância nas disciplinas nas quais atua, uma das hipóteses aventadas, a respeito dessa constatação, leva em consideração que o sistema META 4, talvez só contabilize e processe o pagamento para cargos docentes, considerando a variável de licenciatura, conforme plano de cargos e salários, portanto, não computando lançamentos de pagamentos docentes sobre um dado atribuído ao servidor que não seja o mínimo exigido, ou seja, a licenciatura para pagamento de salários correspondentes ao nível I, classe 1 do plano. Assim, bacharelados (no caso dos docentes que nos forneceram suas CTDs) para processamento automático da folha de pagamento, têm para a SEED, valores salariais equivalentes a cargos com licenciatura.

O fato de identificarmos a discrepância na forma de registro do docente da EPTNM, no Estado do Paraná – apontam algumas lacunas para uma análise mais consistente dessa modalidade de ensino e de seus professores na referida rede. A especificação sobre qual segmento e em qual disciplina o professor atua mês a mês, constariam no seu dossiê-funcional, bem como no seu contracheque.

No final de cada ano, chega o tempo de indefinições quanto à manutenção ou encerramento do contrato de trabalho. Quando recontratado o trabalhador só terá uma nova renda em março ou abril do ano seguinte, quando recontratado.

Outros prejuízos têm os professores Cres/PSS em relação aos professores efetivos. Nesta tese, analisamos o caso do contrato de um professor na EPTNM, entre 2011 e 2017. Mesmo permanecendo na rede pública estadual de ensino por sete anos

consecutivos, seu salário e sua condição de servidor, e/ou outros benefícios, foram os mesmos, como se continuasse sempre um servidor a nível de graduação, sem as progressões devidas pelas suas novas formações.

Observando o documento disposto no Anexo I, nota-se que o trabalhador temporário titular do contrato atua na Rede Estadual de Ensino há sete anos, recebendo durante todo o período o salário base da classe 1 do nível 1; se concursado, estaria na classe 9 do nível 2, com um salário base no mínimo 84% maior. Considerando a jornada de 20h, tal situação resulta na perda de massa salarial do trabalhador, em favor dos cofres públicos.

No IFPR podemos observar que, entre 2013 e 2014, o salário base teve um reajuste de 2,72% para as vagas de 20 horas semanais e de 1,82% para as vagas de 40 horas semanais; de 2015 para 2016 o reajuste foi de 5,50% para as vagas de ambas as cargas horárias, tendo havido um último reajuste de 5,00% e 5,15%, respectivamente, no ano seguinte, sem novos reajustes desde então. Fica evidente em todo o período que o valor do salário base da vaga de 40 horas semanais é 40% maior que o valor do salário base da vaga de 20 horas semanais, dos cargos de professores substitutos.

Para os professores da EPTNM ocorre uma situação que os distancia dos demais docentes, tendo em vista que grande parte deles se encontram em contratos temporários, não permitindo em tempo algum, qualquer vantagem financeira que venha como fruto de processos formativos ou qualificações profissionais.

Fica evidenciada a depreciação dos salários dos professores em ambas as redes (estadual e federal). Um dos fatores diz respeito ao contingente que esses servidores representam no ordenamento de despesas públicas, após as da saúde e da segurança, que majoritariamente são ofertados pelo Estado a todas as pessoas. Outro fator é que por representarem baixos pagamentos em relação ao custo de vida, mantém sob controle no longo prazo a massa de trabalhadores disponíveis.

Mesmo que existam diferentes extratos da remuneração da força de trabalho como estratégias de longo prazo utilizadas pelo capital, estas por sua vez dificilmente são interpretadas pela classe trabalhadora como um direito por sua efetiva participação na produção de valor, mas vistas como premiações ou benefícios por sua produtividade, bom comportamento e requalificação.

Esses benefícios ou premiações não passam de uma forma de controle, exercida sobre os trabalhadores em todas as suas esferas da vida profissional e

particular, contando por vezes com sua submissão espontânea aos mecanismos de exploração.

3.6 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE NA EPTNM: ASPECTOS GERAIS

A precarização se configura de modo mais explícito quando observadas a redução de custos no trabalho, expressa pelo arrocho salarial; modificações nos direitos dos trabalhadores e nas jornadas de trabalho e um cenário incerto, flexibilizado e deteriorado. (ANTUNES, 2011, ANTUNES, 2020).

As incertezas e as complexas condições sob as quais estão submetidos os trabalhadores do ramo da educação delineiam a precariedade que possivelmente, quer se consolidar no contexto do trabalho docente.

Um dos primeiros aspectos diz respeito ao número de contratações de professores para cargos efetivos e de professores substitutos e/ou temporários. Há uma clara prevalência da escolha do provimento das vagas disponíveis aos vínculos de curto prazo, de baixa remuneração e pouca seguridade social.

Os indicadores sobre as diferenças salariais reafirmam a condição de precarização, nas quais há patamares salariais dos mais variados para as mesmas funções a serem desempenhadas, segmentando a categoria de trabalhadores docentes e desqualificando o trabalho concreto, no qual se tem na forma de mercantilização da força de trabalho a “[...] condição de heterogeneidade e segmentação, marcada por uma vulnerabilidade estrutural que se reconfigura, com formas de inserção (contrato) precárias, sem proteção social, com salários mais baixos.” (ANTUNES, 2020, p. 161).

Portanto, as formas de seleção e provimento dão conta de conter os antagonismos, que são propiciados pela contradição capital e trabalho, que se manifestariam a partir do nível de consciência e organização da classe trabalhadora.

No caso da EPTNM, fica evidente no IFPR que os patamares salariais colocam em desigualdade e segmentam a categoria, em direção meritocrática por meio da exigência de qualificação para que avanços financeiros ocorram. Contudo, se isso significa ou não melhora efetiva do trabalho docente, não foi destacado ou mensurado. No caso da SEED, a forma de manutenção de um quadro docente de mais de 40% de professores temporários leva a uma rotatividade, uma descontinuidade do processo de produção de uma proposta pedagógica consistente

e no longo prazo e ao desestímulo da permanência de professores na carreira ou na atividade, considerando que o custo de vida se tem elevado vertiginosamente em relação aos ganhos financeiros existentes.

Em outra dimensão, fica evidente que os padrões de gestão, organização e seleção da força de trabalho, revelam as condições precárias às quais os docentes são submetidos, inspirados no Toyotismo com intensificação do trabalho (por meio de metas e avaliações, extensão da jornada em aulas, polivalência e afins), sustentada pelo medo do desemprego, de faltas a serem descontadas, poucos direitos para cuidados da saúde e do ambiente social familiar.

No que se refere à jornada de trabalho na intensificação da carga horária direta com estudantes e redução do tempo disponível de trabalho para as demais atividades inerentes à função docente como planejamento, pesquisa, correções, reuniões, e formação continuada. Nessa direção,

[...] no plano da subjetividade dos trabalhadores, percebe-se uma condição de isolamento, de falta de vínculos e de inserção, em que a perspectiva de identidade coletiva se enfraquece, resultante da descartabilidade, da desvalorização e da discriminação a que estão submetidos, o que dificulta a solidariedade de classe. (ANTUNES, 2020, p. 166).

Na ausência das condições para sua organização tem na via jurídica (aparelho do Estado), um dos poucos meios de requerer direitos relativos às condições contratuais impostas.

O capitalismo no plano mundial, entre 1980 e 2020, transformou-se sob a égide da acumulação flexível, gerando um modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, pautados pela agenda do capital financeiro, que subordinou à esfera produtiva suas práticas e modos de gestão do trabalho, no qual o Estado desempenha esse papel de gestor de negócios em prol dos capitalistas, na desregulamentação do mercado financeiro e de trabalho. (ANTUNES, 2020).

Pochamnn (2021) destaca que de 2015 para 2021, registrou-se uma inédita inflexão da economia brasileira, ingressando numa rota de decrescimento, na qual o Produto Interno Bruto de 2020 foi de 7,5% menor do que o de 2014. O Brasil produziu 600 bilhões de reais de bens e serviços a menos em 2020. Se for considerada a taxa cambial do dólar, o percentual fica em 44% a menos que 2014, declinando de US\$ 2,5 trilhões para US\$ 1,4 trilhões em 2020.

Em contrapartida a população brasileira em igual período aumentou em 10 milhões, alcançando o patamar de 211,7 milhões de habitantes. Assim, a renda nacional quando dividida pelo contingente populacional nacional decresceu 10,7%, ficando no valor per capita de R\$ 35,2 mil, enquanto em 2014 era de R\$ 39,4mil, uma perda de R\$ 4,2mil. Isso tem resultado numa regressão social, com crescimento das taxas de pobreza em 92,9%; de desemprego em 113,8% e queda do emprego assalariado formal em 10,6 milhões de postos de trabalho. (POCHAMNN, 2021)

No ano de 2020, por exemplo, um a cada grupo de três jovens (18 a 24 anos) estava desempregado, ao passo que em 2014 era de um a cada seis jovens. Nesse contexto de verdadeiro desespero social, as formas crescentemente precárias de vida tomaram conta do cotidiano da sociedade brasileira, especialmente a mais vulnerável. A viração, o bico, a trambicagem, entre outras situações, ganharam expressão, como no caso da quantidade de trabalhadores desalentados (desempregados de longa duração que não mais conseguem procurar por trabalho) que foi multiplicada por 3,4 vezes entre 2014 e 2020. Como também a situação dos trabalhadores subutilizados (conceito do IBGE para definir quem ainda segue procurando emprego, embora consiga capturar alguma renda por trabalho eventual para sobreviver), cujo salto foi de 15,3 milhões de pessoas, em 2014, para 32 milhões de brasileiros, em 2020. (POCHMANN, 2021, n.p.).

Esse cenário impacta diretamente na capacidade arrecadatória do Estado e repassa aos governos a tensão em lidar com orçamento e as dívidas públicas. Esses, por sua vez, entram no espaço de competição entre interesses públicos e privados, por vezes repassando prejuízos para os serviços e servidores públicos em detrimento das dívidas e interesses privados.

O mesmo acontece em um contexto de desemprego estrutural ou na retração dos valores do salário base: os professores, para não avolumarem a fileira de desempregados, acabam por vezes por submeter-se às condições impostas nessa economia de subsistência⁵¹.

Esse modo de conceber e gerir o Estado e seus mecanismos, da financeirização e da mundialização, que explicitam uma nova divisão internacional do trabalho, demonstra a tendência e a intensificação dos níveis de precarização, de informalidade, e que nesse processo convertem o trabalho em potencial gerador de mais-valor, na retração das relações contratuais formais.

⁵¹ “Foi a partir disso que a expressão “economia de subsistência”, outrora adotada para se referir ao generalizado atraso social no meio agrário brasileiro, passou a adquirir significados na atualidade da regressão da sociedade brasileira, sobretudo urbana. Por economia de subsistência considera-se a produção que, mesmo sendo realizada, mostra-se incapaz de gerar excedente econômico, tendo em vista a quase ausência de produtividade.” (POCHMANN, 2021, n.p.).

O resultado dessa processualidade é que, em todos os espaços possíveis, os capitais convertem o trabalho em potencial gerador de mais-valor, o que inclui desde as ocupações tendencialmente em retração em escala global, que ainda estabelecem relações de trabalho pautadas pela formalidade e contratualidade, até aquelas claramente caracterizadas pela informalidade e flexibilidade, não importando se suas atividades são mais intelectualizadas ou mais manuais. (ANTUNES, 2020, p. 33)

No capitalismo financeirizado - Estados e nações sob jugo dos empréstimos e das altas taxas cambiais, num universo hegemônico do capital - todos buscam o lucro (ou superávit), exigindo e transferindo à camada social de trabalhadores a pressão pela maximização do tempo e exigência de alta produtividade com redução de custos, flexibilizando os contratos de trabalho por meio de regulamentos, normas, decretos e/ou resoluções, enfim todo o aparato jurídico parlamentar que estiver disponível para atender a tal finalidade.

Sabemos que, no capitalismo financeirizado da era informacional, se desenvolve cada vez mais uma simbiose entre o que é produtivo e o que é improdutivo, uma vez que no mesmo trabalho podem ser executadas atividades que geram valor e, posteriormente, outras ações voltadas para conferir a qualidade dos produtos criados, mesclando assim ações tanto “produtivas” quanto “improdutivas” (sempre no sentido que lhes é dado pelo capital). (ANTUNES, 2021, p. 33).

O que se entrevê é que a capacidade de sociabilidade e de submissão dos trabalhadores pelo capital, atribuem-lhe a responsabilidade pelo “[...] advento da forma do trabalho assalariado, do trabalho-mercadoria, ou, mais precisamente, da generalização da mercadoria força de trabalho”. (ANTUNES, 2020, p.100).

No caso dos professores, a precarização se sustenta por um tripé apoiado nas seguintes condições:

1. O negociado passa a ter dominação sobre o legislado. Isso quer dizer que indiferente aos direitos previstos em Metas do PNE, na constituição federal, no Plano de Cargos e Salários, na legislação que trata da jornada de trabalho, na lei que trata do piso nacional do magistério, governos estaduais ou federais deliberam à revelia de tais regramentos, instituir tantas formas de regulação e controle da massa de trabalhadores do magistério, que no conjunto de trabalhadores precisa recorrer às tentativas pouco sucedidas de organização coletiva, restando inclusive ao sindicato e trabalhadores percorrerem a lógica de judicialização, na tentativa de reaver perdas;

2. Uma legislação trabalhista que se resume a devastar e precarizar direitos. Na perda de direitos, as novas regras, ou, normas que se apresentam levam em consideração os princípios da flexibilização dos contratos, competitividade quanto aos graus de formação e remuneração, alcance de metas quanto às avaliações externas e descartabilidade da força de trabalho, levada em consideração a existência de um exército de reserva;
3. Uma reforma da previdência. Considerando que a produtividade exige que em momento algum se tenha perda do acúmulo flexível de capital, considerando que os trabalhadores não produtivo, sob proteção social por um longo período de tempo (dada a ampliação da expectativa de vida da população de modo geral) tornam-se em certa medida um passível ativo e um possível prejuízo ao financiamento do Estado, é necessário estender o período de contribuição à previdência social e a jornada em anos de trabalho de cada trabalhador ativo.

Os problemas em linhas gerais concentram-se em ampliar as jornadas de trabalho, mantendo por maior tempo um maior conjunto de professores na forma de contrato temporário. Para os que adentram a carreira, que passem por inúmeras etapas, processos e provas para avanços e promoções que resultem em benefícios financeiros, e que fiquem sujeitos a novo ordenamento legal de órgãos dos governos (mesmo tendo uma legislação pré-existente que garantia tal direito), seja por “Comitê de Política Salarial” no caso da SEED/PR, seja por Portarias Ministeriais da Educação no caso do IFPR.

Em relação aos professores da Rede Estadual do Paraná a precarização e fragilidade do contrato de trabalho do docente tem-se acentuado de tal forma que, diante do Edital nº 47/2020 - GS/SEED (PARANÁ, 2020a) para seleção de professores temporários, foi colocado em perspectiva de desemprego um total de aproximadamente 18.773 docentes, pois previa-se um total de 4.000 vagas para 2020 em relação aos 22.773 professores CRES registrados em novembro de 2019.

Isso motivou que 49 professores iniciassem uma greve de fome em meio à pandemia, no entorno da Assembleia Legislativa do Paraná (ALEP). Essa durou 8 dias. Todavia, os esforços não resultaram em mudanças significativas do cenário em questão. Criou-se um senso comum e uma pretensa naturalização de que a única função dos professores em Contrato de Regime Especial (CRES), seria “dar aulas” e as formas de precarização do trabalho docente se multiplicaram. A situação dos professores temporários vem se agravando cada vez mais. (CARVALHO, LIMA,

2020).

São as lacunas que por vezes se criam para apaziguar ou manter as disputas que se tem nas classes sociais existentes no âmbito do Estado.

Em suma, os aspectos de provimento e contratualidade docente da EPTNM na SEED/PR e no IFPR estão no quadro que segue sintetizados:

QUADRO 42 – Quadro síntese dos aspectos de provimento e contratualidade docente da EPTNM na SEED/PR e IFPR - 2011- 2019

Aspectos		SEED/PR	IFPR
Esfera Administrativa		Estadual	Federal
Natureza jurídica		Órgão do ente estatal	Autarquia
Números de instituições ou campi que ofertam cursos de EPTNM no Estado		303 instituições	25 Campi
Quantidade de municípios com instituições ou campi		162 cidades	25 cidades
Números de cursos ofertados		56 cursos	64 cursos
Eixos em que se concentram os cursos ofertados		Ambiente e Saúde, Gestão e Negócios, Controle de Processos Industriais, Curso Formação de Docentes ¹	Ambiente e Saúde Gestão e Negócios Produção Cultural e Design
Quantitativos matrículas EPTNM 2011 -2020	Cursos Integrados	49,02%	27,64%
	Cursos Subsequentes	50,57%	72,06%
	Concomitantes	0,39%	0,30%
Nº de Professores	Total da EPTNM	9.225	1.147
	Permanentes EPTNM	4.948	1.040
	Temporários EPTNM	4.248	107
Jornada de trabalho dos docentes	Permanentes	Cargos de 20h e 40h	Cargos de 20h; 40h e 40h Dedicação Exclusiva (DE)
	Temporários	Contrato por hora-aula	Cargos de 20h e 40h
Tipos de atividades conforme carga horária docente		Hora-aula Hora-atividade	Ensino Pesquisa Extensão
Plano de Carreira, cargos e salários do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico		Lei Complementar n.º 130 de 14 de julho de 2010 (Capítulo V; Seção III)	Lei nº 12.772 de 22 de dezembro de 2012 (Capítulo III; Seção II)
Formas de progressão e promoção na carreira		Passagem de níveis para o quadro permanente mediante curso de <i>lato e stricto sensu</i> e avaliação de desempenho a cada dois anos; e passagem para o último nível da carreira mediante participação em PDE ofertado pelo governo do estado.	Se aplica somente a concursados a progressão, ou seja, a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe mediante: apresentação de cursos de <i>lato e stricto sensu</i> , obtidos em instituições reconhecidas pelo MEC, bem como no cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício em cada nível; e pela aprovação em avaliação de desempenho individual.
Total de concursos públicos realizados		00	20
Total de vagas disponibilizadas nos concursos públicos	Cargos 20h	Não consta	152
	Cargos 40h	Não consta	136
	Cargos 40h DE	Não se aplica	523
Total de processos seletivos		17	386

simplificados			
Total de vagas disponibilizadas nos processos seletivos simplificados	Cargos 20h	Não consta	144
	Cargos 40h	Não consta	479
	Cargos 40h DE	Não se aplica	Não se aplica
	Requisitos para provimento	Não exige nota mínima e formação em nível superior	Nota mínima nas provas e formação em nível superior
Habituais formas de avaliação e classificação dos candidatos aos cargos docentes	Concursos Públicos	Prova objetivo, discursiva; Prova de títulos e análise de currículo (tempo de experiência profissional) Nota mínima nas provas	Prova objetivo, discursiva; Prova de títulos; análise e defesa de currículo; memorial descritivo; Nota mínima nas provas
	Processos seletivos simplificados	Prova de títulos e análise de currículo (tempo de experiência profissional) Não exige nota mínima	Prova didática e análise de currículo Nota mínima nas provas
Requisitos mínimos para provimento ao cargo dos efetivos/concursados		Licenciatura ou bacharelado	Licenciatura ou bacharelado e em poucos casos especialização
Benefícios concedidos para provimento ao cargo docente		Somente salário base conforme carga horária de docência	Salário base + Retribuição por titulação. (Aperfeiçoamento; Especialização; Mestrado; Doutorado)
Salarial base QPM, ou ativo permanente (inicial)	Cargos 20h	R\$ 1.444,10	R\$ 2.018,77 + RT
	Cargos 40h	R\$ 2.888,20	R\$ 2.814,01 + RT
	Cargos 40h - DE	Não se aplica	R\$ 4.014,00 + RT
Salário base substitutos ou contratos temporários	Cargos 20h	R\$ 1.444,10	R\$ 2.018,77 + RT
	Cargos 40h	R\$ 2.888,20	R\$ 2.814,01 + RT
Tempo de vigência dos contratos temporários		2 anos	2 anos
Problemas da categoria docente		Jornada de trabalho (horas-aula; horas-atividade); Pagamento data-base; Pagamento de promoções e progressões.	Jornada de trabalho (horas-aula; horas-atividade);

Fonte: Elaborado pela autora.

1. O Curso de Formação de Docentes em Nível Médio não consta no CNCT.

Aparentemente, o IFPR evidencia formas de provimentos mais acuradas e remunera melhor seus quadros docentes em relação à SEED/PR. Contudo, os colégios estaduais são as instituições que respondem por um maior quantitativo de matrículas em relação ao IFPR, mesmo em condições mais precarizadas daquelas que os institutos demonstraram, conforme QUADRO 43:

QUADRO 43 – Síntese da dupla precarização do trabalho da docência na EPTNM SEED/PR e IFPR a partir de 2011

ASPECTOS	SEED/PR	IFPR
Produção de propostas pedagógicas integradas	- Produção de propostas pedagógicas escassas ou inexistentes no conjunto dos docentes e da comunidade escolar onde o curso está inserido; - Perto de 50% dos cargos de docentes da EPTNM ocupados por temporários; - Rotatividade de docentes nas disciplinas técnicas e específicas da EPTNM.	- Oferta majoritariamente de cursos FIC de até 160 horas e cursos na forma subsequente totalizando 72,06% dos cursos ofertados na EPTNM.
Condições materiais – laboratórios; recursos didáticos;	- Atraso nas obras e ausência recursos destinados especificamente a consecução das propostas pedagógicas	- Atraso no repasse dos recursos das obras em andamento a partir de julho de 2020, por impacto da emenda

	de cada curso da EPTNM.	constitucional nº 95.
Seleção e contratação dos docentes	- Ausência de concurso público destinado a provimento das vagas docentes para EPTNM; - Processos seletivos simplificados sem parâmetros definidos no longo prazo; - Permissividade de trabalho de acadêmicos nas disciplinas disponíveis; - Não exigência de formação pedagógica para docência na EPTNM.	- Processos seletivos simplificados sem parâmetros definidos no longo prazo; - Não exigência (em alguns cargos) de formação pedagógica para docência na EPTNM.
Jornada e organização do trabalho docente	- Ampliação das jornadas de trabalho em sala de aula.	- Ampliação das jornadas de trabalho em sala de aula; - Discrepância da jornada de aulas entre docentes permanente e substitutos que não tem contemplada carga horária para pesquisa.
Salário e qualificação dos docentes	- Discrepâncias entre valorização da qualificação entre docentes permanentes e temporários; - Atraso no pagamento de promoções e progressões; - Impossibilidade de participação de boa parte dos docentes da EPTNM no PDE por serem do quadro de temporários.	- Discrepância entre valores pagos ao quadro docente permanente em relação ao quadro de substitutos com mesma carga horária e mesma qualificação.

Fonte: Elaborado pela autora.

Mesmo que, aparentemente, a produção de mercadorias e da mercadoria força de trabalho vem-se modificando com a inserção do universo informacional-digital, será que no âmbito da educação e principalmente da educação profissional e tecnológica em nível médio, na necessidade de articulação do ensino da ciência, tecnologia e trabalho, será possível “[...] conceber a possibilidade concreta de um capitalismo sem trabalho humano desprovido de trabalho vivo?” (ANTUNES, 2020, p. 29).

Ao que se vê, e considerando o histórico dessa modalidade educativa e das condições dos profissionais que nela atuam é que nesse momento da história, a força de trabalho humana ainda se tem demonstrado vantajosa para o capital, quando alienada.

CONCLUSÃO

O caminho trilhado nessa pesquisa teve como finalidade identificar e analisar a precariedade do trabalho de professores da Educação Profissional e Tecnológica em Nível Médio (EPTNM) a partir dos contratos e das formas de provimentos desses docentes, na Rede Estadual Pública de Ensino do Paraná (SEED) e no Instituto Federal do Paraná (IFPR) a partir de 2011.

Partimos da hipótese que os professores da EPTNM sofrem uma dupla precarização em relação aos professores da Educação Básica, pelas contradições internas e a base histórica da finalidade e da função social atribuída a EPT; seja na situação dos quadros de desemprego e subemprego; seja na perspectiva da ocupação da classe trabalhadora; e, principalmente, como política pública.

Para tanto, os capítulos se estruturam de forma orgânica, buscando dar conta da complexidade do problema e do objeto em estudo, considerando as limitações das bases de informações; do tempo de produção e das condições da pesquisadora face a pandemia de Covid-19 que se instaurou durante os dois últimos anos de estudo (2020 e 2021) e seus impactos na restrição de convívio entre as pessoas. Por se tratar de um objeto de estudo no campo da política educacional, acerca da relação trabalho e educação no conjunto da docência da EPTNM, fez-se premissa tratar dos conceitos e compreensões sobre trabalho; educação; Estado e precarização do trabalho e do trabalho docente, para então analisar os dados empíricos referentes aos professores da EPTNM na SEED/PR e no IFPR.

A Educação Profissional e Tecnológica em Nível Médio, a partir de diferentes pontos de vista, que apresentam diferentes perspectivas, foi apontada por estudiosos do tema e por gestores públicos como o fulcro que sanaria a questão da empregabilidade, em atividades cada vez mais complexas da era tecnológica (FERES, 2015; PACHECO, 2008; RAMOS, 2012; 2015); como atendimento à lógica de mercado (CÊA, 2003; VIRIATO, 2012); como uma política de indução à formação de exércitos de reserva de mão-de-obra a ser barateada (DEITOS, LARA, 2016; CIAVATTA, FRANCO, 2011); como uma forma de contenção, vista à impossibilidade e a pouca ou descompassada expansão e acesso ao ensino superior (FRIGOTTO, 2011; OLIVEIRA, 2006; SAVIANI, 1994; 2007); e também analisada sob os condicionantes internacionais que permeiam as reformas dos sistemas de ensino apoiados no propósito de manutenção hegemônica do capital. (DEITOS, 2005;

MOURA, 2012).

Neste sentido Frigotto (2015) descreveu que há um conflito de concepção sobre a educação profissional e afirma que tal embate se acentuou nos séculos XVIII e XIX, onde os filhos dos trabalhadores teriam uma educação restrita, legitimando uma dualidade, ou seja, a divisão do ensino básico e do ensino profissional voltada às formas do mercado de trabalho. Todavia, ensinar apenas para o mercado não ajuda o próprio mercado, pois a ciência que opera o *microondas* em todos os seus aparelhos - tendo a mesma base tecnológica - deveria ser ofertada de maneira isonômica aos estudantes, fossem filhos da elite ou de trabalhadores. (FRIGOTTO, 2015).

Desse modo, a educação técnica profissional atuaria também na formação de uma dupla cidadania, sendo a (i) cidadania política: de base dual, fornecendo instrumentos de análise da sociedade e os meios intelectuais para intervir nela; e a (ii) cidadania econômica: correspondente ao preparo científico e técnico no mundo da produção, no mundo do serviço permitindo um domínio consistente e do ponto de vista mais avançado, para que as intervenções sociais e produtivas se façam de forma consciente. (FRIGOTTO, 2015).

Considerando a contribuição desses estudos para ampliar nossa análise acerca da EPTNM, sua abrangência indica problemas que envolvem e nos remetem a questões como a profissionalidade dos professores; precariedade dos seus contratos e formas de provimento, que permanecem sem atenção e relevância por parte das políticas de Estado.

No contexto do sistema societário sob o capitalismo, a mercadoria possui centralidade como produto do trabalho. Portanto, a força de trabalho só será empregada para produção de mercadorias. Contudo, na educação escolarizada e a complexidade de mensurar a produção de conhecimento como mercadoria, por meio dos processos de ensino e aprendizagem, impõem limitações e contradições ao emprego dessa lógica nesse ambiente, produzindo a precarização da educação e dos sujeitos a ela vinculados.

Toda mercadoria tem um valor de uso e um valor de troca, sendo que a utilização concreta corresponde ao valor de uso, já o valor de troca é aquele ficcionado sobre cada produto, em cada época da história humana. Ou seja, a sociedade estipula e estabelece o valor de cada trabalho – como uma mercadoria a ser negociada – usando o dinheiro como meio de valorização. Apenas uma sociedade aficionada pelo valor de troca é que estabelece esse valor ficcional, o valor do trabalho abstrato.

Portanto, conforme o pacto social de uma época mudam-se os valores e significados dos grupos sociais e mudam-se os valores de troca sobre as mercadorias.

Para Monlevade (2000) a questão da precariedade deu-se pela evolução histórica da resposta crescente à demanda por escolaridade. No tempo da educação escolar elitista (século XIX até primeira metade do século XX), os professores públicos das poucas escolas secundárias ganhavam salários próximos aos dos juizes e promotores no judiciário, e davam no máximo 20 aulas por semana. Com a acelerada universalização da oferta escolar, seus salários despencaram e o volume de aulas aumentou, inclusive nas regras jurídicas. Esse período, até a Constituição de 1988, é chamado de "desvalorização do magistério", tanto que o Art. 206 da CF elege a "valorização dos profissionais do magistério" como um dos novos princípios do ensino - público e privado. (MONLEVADE, 2000).

Estamos, pois, numa fase de reconquista de direitos, dificultada pelas políticas que privilegiam os interesses do capital. Nas escolas privadas, isso é muito claro e regulado pelo preço das mensalidades; no público, as receitas de impostos para a educação são o fator de equilíbrio para o pagamento dos salários e de construção das condições de trabalho.

Entendemos que a compreensão de uma nova cultura a respeito da EPTNM passa pelo reconhecimento do trabalho dos professores; da sua profissionalização e de uma valorização quanto à relevância concreta e necessária do seu trabalho para o processo humanizatório.

Contudo, a dupla precarização das relações contratuais e das condições de trabalho aos professores da EPTNM tem limitado possíveis avanços quanto a essa questão, isso porque há uma compreensão de que para nos colocarmos em patamar de competitividade numa economia capitalista e globalizada devemos flexibilizar nossos *modus operandis* naquilo que é a única coisa que o capital consegue variar, ou seja, a contratualidade da força de trabalho; o que afeta o aumento real dos salários e das condições de oferta da EPTNM nas redes públicas de ensino em estudo.

A dupla precarização do trabalho dos professores da EPTNM foi assumida e se manifesta nas normas que regulam as formas de provimento e contratação de trabalho por meio de um Estado mediador; dos processos de seleção e contratação; da qualificação e formação; de jornada e organização do trabalho; e dos salários da força de trabalho docente.

O **Estado mediador** assume, por meio de seus aparelhos e órgãos o papel

de negociador. No caso da SEED/PR, para lidar com os conflitos dos trabalhadores em busca por melhores condições salariais e de trabalho o governo instituiu o Comitê de Política Salarial e no caso dos IFETs, o próprio Ministério da Educação por meio de comissões e portarias cumprem essa função.

Outro aspecto importante é que considerando a herança histórica da EPTNM é necessário produzir uma nova cultura com a comunidade escolar em relação à formação profissional integrada ao EM, até mesmo pelo recrudescimento da EPT nas redes públicas e expansão dessa na rede privada mediante à inserção do PRONATEC (2011). Contudo se evidenciou que, face às tensões sociais pela oferta e ampliação da EPT, o governo federal priorizou as redes próprias, desconsiderando o cenário existente da oferta dessa modalidade pelas Redes Estaduais de Ensino.

Ambas as redes têm sofrido com o contingenciamento de despesas no âmbito das políticas públicas sociais para educação, por parte do governo federal e dos governos estaduais, face às emendas constitucionais e o direcionamento dos gastos públicos com as dívidas públicas.

Mesmo assim constatou-se que o IFPR oferece melhores condições formativas do que as oferecidas pela SEED/PR no âmbito da EPTNM, se tomarmos neste momento, como base, o valor do custo-aluno-qualidade, o qual se debate há anos. Contudo, esse é um objeto que precisa ser estudado na sua complexidade e totalidade para demonstrar como se constituem a composição dos valores e o impacto desses na realidade da EPTNM.

Assim, é destacável que, ambas as redes estudadas, que são do segmento da educação pública, estão a serviço de um mesmo Estado e das tensões que nele se dão, entre os mais variados interesses das classes sociais, e das contradições internas das suas próprias estruturas institucionais.

Quanto aos aspectos relacionados à **seleção e contratação** referente aos requisitos mínimos para ingresso na carreira, ou, para provimento ao cargo em ambas as redes e nos respectivos editais, a exigência formativa concentrou-se em atestar graduação em cursos de licenciatura plena, ou, bacharelado. Em menos de 10% dos editais do IFPR ocorreu a exigência de especialização para concorrer a vaga disponível. A SEED/PR tem uma particularidade quanto à exigência formativa nos PSSs para vagas docentes via contrato CRES, em seus editais permitiu-se, inclusive, a candidatura de acadêmicos dos cursos de licenciatura para vagas de docentes, ou seja, pessoas em processo de formação.

Um dos agravantes, diz respeito às diferenças de pontuações e requisitos presentes nos editais para docentes da EPTNM, esses por sua vez, veem-se a cada processo seletivo, face a cenários inconstantes quanto aos critérios que possam dar conta da sua seleção e contratação tornando impossível criar um itinerário formativo.

Outra situação identificada na SEED/PR é que as contratações ao se efetivarem após o início do período letivo, somam um duplo prejuízo formativo e pedagógico, considerando que os professores CREs, ao assumirem aulas em períodos nos quais já haviam ocorrido as fases de planejamento do ano letivo e formação coletiva dentro dos espaços escolares, ficam legados à própria sorte para dar conta da complexidade do processo educativo, tendo ou não formação pedagógica para tal. Agrava-se ainda a organização pedagógica e administrativa, na contratação de docentes após o início do período letivo, acumulando prejuízos ao processo formativo.

Ao se analisar os contratos dos temporários, percebeu-se a redução de direitos do trabalhador em relação ao servidor estatutário; relativos a adicionais por tempo de serviço; gratificação pelo exercício de função de chefia e assessoramento; promoção, observando-se rigorosamente os critérios de antiguidade e merecimento; e no caso da SEED há tempos diferenciados relativos a afastamento de luto; casamento e outros.

No período de 2011 a 2021 a SEED/PR e o IFPR apresentaram aumento progressivo na contratação de professores temporários para EPTNM. Vale destacar, que a SEED tem um quadro docente da EPTNM, de igual proporção entre permanentes e temporários e o IFPR tem um quadro majoritariamente de docentes efetivos.

Por não possuir um quadro docente da EPTNM de longo prazo, a SEED/PR acaba por inviabilizar a produção de uma proposta político-pedagógica para essa modalidade com a efetiva participação dos professores, considerando a rotatividade desses no cargo, nos cursos e nas disciplinas.

No caso da SEED/PR, os processos seletivos simplificados para professores vinculados via CRES solicitaram a apresentação de currículo pontuado sem exigência de nota mínima aos candidatos, permitindo o chamamento da maioria dos candidatos, independente da pontuação, desde que esse não tenha obtido desempenho zero em alguns dos itens em análise. Mesmo que quase todos os candidatos tenham sido convocados, há na rede falta de docentes em diversas disciplinas, deixando os

estudantes por dias e até meses sem aulas⁵², até que um novo chamamento ou contratação em segunda licenciatura de algum docente da rede se efetive. O docente ao assumir essas aulas precisa dar conta, em menor espaço de tempo, do processo de ensino e aprendizagem, sem adequadas condições de planejamento.

O IFPR passou por problemas em relação a perspectiva do desemprego, pelo fato do governo federal propor o Programa de Demissão Voluntária em 2017, que nada mais significa do que o contingenciamento das despesas com a EPTNM, orquestrado pelo governo federal da época.

Portanto, pelo fato de a EPTNM ser uma modalidade de ensino não obrigatória, sendo ofertada somente quando há demandas declaradas para tal, acaba por não assegurar ao professor da EPTNM a ideia de continuidade e/ou permanência de seu contrato e do seu trabalho formativo.

Na categoria de **qualificação e formação** considerando, que a LDB determina que os professores da educação básica (etapas da EI; EF e EM) devem ter formação específica com no mínimo, trezentas horas de prática de ensino (Art. 65, LDB nº 9394/1996), em cursos de formação inicial de docentes e superiores que os habilitem à docência, como, também, a BNCC que prevê um currículo mínimo para a formação de professores para educação básica (em cada uma das suas etapas), há uma precariedade na formação dos docentes da modalidade da EPTNM – que se configurou como uma oferta não obrigatória por parte das políticas de Estado – posto que não há exigência de formação pedagógica mínima, nem currículos específicos para formação de professores dessa modalidade e nem questões específicas a respeito da valorização da docência, o que, entre outros fatores já mencionados, configura uma dupla precariedade na formação do professor da EPTNM.

No IFPR a titulação acadêmica é validada para composição do valor salarial

⁵² O Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública no Estado do Paraná (APP Sindicato) propôs Notícia de Fato perante o Ministério Público do Trabalho do Paraná noticiando que o Governo do Estado do Paraná pela Secretaria de Estado da Educação e do Esporte editou Comunicado nº 09/2021 determinando que as turmas/disciplinas que não tenham professores sejam assumidas pela equipe pedagógica, devendo registrar de 4 a 50 aulas, mesmo sem formação específica das disciplinas, resultando no aumento vertiginoso da jornada de trabalho, impondo o desenvolvimento de atividades em desvio de função. Foram apresentadas várias notícias de fato, contudo foram arquivadas por prevenção ante a existência prévia do processo administrativo, autuado sob Inquérito Civil nº 000369.2021.09.000/3, em andamento nesta data, segundo extrato de procedimento disponível em <https://www.prt9.mpt.mp.br/servicos/movimentacao-de-procedimentos>, Acesso em: 20 nov. 2021. Contudo a Procuradora do Trabalho Cibelle Costa de Farias reforça que em relação à temática “desvio de função” não se vislumbra hipótese de ação do Ministério Público do Trabalho, cabendo ao interessado buscar a defesa de seus interesses diretamente no Poder Judiciário.

como retribuição por título, contudo na SEED/PR os professores de vínculo CRES são remunerados por valor da hora-aula trabalhada, na correspondência ao cargo de Nível 1, Classe 1 da tabela de Vencimento dos Professores Estatutários, sem qualquer acréscimo ou retribuição por titulação, mesmo que a titulação seja exigência na seleção de ingresso.

Quando observado nos editais a valorização da qualificação quanto ao tempo de serviço e/ou experiência profissional, esse se apresentou como um elemento que pouco agregava à pontuação do candidato para fins de sua classificação e aprovação, demonstrando pouca relevância para o cenário da docência na EPTNM. Também a formação pedagógica para o provimento a vaga de professores na EPTNM está contemplada nos editais, mas não se constitui como requisito primeiro à docência.

Todos esses elementos convergem a uma formação precária do professorado (BUENO, 2005) da EPTNM na “inexistência de políticas de formação de professores para a EPT” (COSTA, 2012), considerando principalmente o recrudescimento da não exigência formativa em cursos de licenciatura em nível superior para docência na EPTNM, com base no Art. 62 em relação ao inciso IV do Art. 61 da LDB.

Assim, reconhecer titulações e qualificações de áreas para as quais não existe um curso de licenciatura compatível, tornam-se um entrave para os governos selecionarem e contratarem profissionais adequados e habilitados.

Na composição das **jornadas e da organização do trabalho** dos docentes na EPTNM, em ambas as redes a opção dos governos pelas normas que regulam a forma trabalho docente consistiu na compreensão de que a jornada deve ser contabilizada em horas-relógio de 60 minutos e não mais em horas-aula de 50 minutos, acentuando a precariedade da jornada de trabalho existente, exigindo dos docentes que assumam mais aulas, agravando o volume de trabalho quanto a atendimento em sala de aula; correções; planejamento; reuniões; número elevado de alunos; número elevado de ementas para os professores da EPTNM. Essa compreensão reduziu o tempo destinado a hora-atividade.

Consideramos que os professores selecionados para as disciplinas técnicas específicas, tendo baixa ou escassa formação pedagógica sofrem maiores prejuízos nos planejamentos de suas práticas educativas. Quando analisada a organização dessas atividades no período pandêmico o prejuízo pedagógico e formativo se assevera, pois, essas atividades não são tratadas na sua especificidade.

Mesmo que o tempo em sala de aula foi ampliado, reduzindo o tempo para as

demais demandas, isso não resultou em atualização ou valoração salarial. Nessa lógica, o trabalho docente estaria compreendido no seu valor de uso pelo processo de ensino, diferindo dos seus valores de troca. O valor de troca do trabalho docente é reconhecido e pactuado – se considerarmos as análises feitas nessa pesquisa – pelo tempo de trabalho disponível a ser ocupado, ainda que envolva outros fatores, dos quais não nos ocupamos nesta tese.

Nesse sentido, o valor do tempo de trabalho docente é o que é considerado, sendo objeto de negociação a cada crise social e econômica. Assim, como a EPTNM não se constituiu como uma política de Estado, ou, por força de lei como oferta obrigatória por parte das redes e ensino, da qual se lança mão quando necessário para dar conta das contradições das relações de trabalho sob o capitalismo, portanto o valor de troca sob a mercadoria força de trabalho pode, a qualquer tempo ser convencionado e alterado a depender dos valores e do pacto social em curso de cada época. Não é o capital que gera riqueza; mas sim o trabalho sobre o capital. Logo, é quem trabalha que gera desenvolvimento e riqueza. Portanto, a força de trabalho vem a ser “o capital variável/valor variável”. (VENDRUSCULO, 1994, p. 27).

Nessa mesma direção quanto ao **salário** - para além do registro na carteira de trabalho do professor CRES na EPTNM, da SEED/PR, ser incompatível com as disciplinas que esse ministra (situação que precisa ser amplamente investigada no contexto dos trabalhadores temporário) - há na SEED/PR problemas referentes a depreciação dos salários; não reconhecimento das formações para promoções e progressões nos tempos devidos; temporários há mais de sete anos como docentes, sem os benefícios da longevidade da contraprestação dos serviços.

No IFPR (Brasil, 2018e), se averiguou fragilidades na concessão de Retribuição por Titulação por Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), a despeito de não terem sido verificadas ilegalidades que caracterizasse o pagamento indevido da retribuição.

Os salários acabam vinculados essencialmente à qualificação e requalificação dos trabalhadores, seja dos permanentes para avanço na carreira; seja dos temporários para disputa das vagas disponíveis nos editais de seleção.

Portanto, a necessidade de qualificação e requalificação desse trabalhador é necessidade constante no contexto da escola, seja pelas chefias imediatas (diretores, equipes pedagógicas, coordenadores, secretários, equipes técnicas), seja no fomento pela busca em outros horários (os de lazer de preferência). Essa forma de controle

acerca da qualificação necessária ao exercício da docência, de forma reiterada, remete a um processo de conformação do trabalhador aos interesses particulares que se sobrepõem no contexto do Estado capitalista.

Contudo, esses processos não são isentos de contradições, não sendo definitivos – em função da rotatividade dos trabalhadores docentes nos cargos; do volume de estudantes a serem formados; da exigência do mercado sob o tipo de trabalhador que a escola deve formar; da dinâmica das relações humanas entre professores e alunos; do planejamento de aulas considerando a realidade empírica do trabalho nas relações sociais existentes.

O trabalhador não possui sua força de trabalho controlada externamente, contudo, o produto do seu trabalho é algo difícil de ser mensurado ou qualificado, assim tomam por base as avaliações externas dos estudantes; índices de evasão, aprovação, aprovação por conselho de classe; reprovação para quantificar e qualificar a efetividade do trabalho do professor e quando não atingidas metas estabelecidas por esses tipos de controles, em pouco ou quase nada ponderam-se as condições externas e internas da escola que incidiram sobre os resultados obtidos.

Na maioria dos casos recai sobre os professores a incapacidade de ensinar e alteram-se currículos, tempos e espaços do trabalho docente, sem mudanças da infraestrutura, ou das condições materiais para que as metas delimitadas sejam alcançadas, considerando que na SEED identificou-se ausência de materiais didáticos e pedagógicos destinados ao processo educativo na EPTNM; falta de contratação de professores efetivos; falta de atualização, construção e reforma de laboratórios adequados as necessidades específicas de cada curso.

O trabalho do professor é fracionado, cronometrado, dicotomizado entre concepção e ação, e desqualificado. E, com a inserção de mecanismos tecnológicos recai sob a organização da jornada o discurso da otimização do tempo de trabalho, podendo esse por sua vez, ser ocupado por tantas outras atividades implicando, no caso docente, em mais horas de trabalho direto com os estudantes em sala de aula.

Torna-se compreensível que o controle da utilização do tempo/jornada do professor é pela percepção do risco, quanto as possibilidades de organização e/ou estímulo a indolência e perda de tempo. Resultando numa superexploração da força de trabalho, utilizando-se do saber do professor no processo de produção capitalista, controlando contradições por persuasão e ou coerção quando necessário for.

Podemos destacar que a dupla precarização da contratualidade e das formas

e normas de provimentos de professores para EPTNM, incidem mais diretamente a: ausência de concursos públicos e prevalência de processos seletivos simplificados; a complexidade e inconstâncias dos requisitos e critérios avaliados nos processos de seleção de professores para EPTNM; jornada de trabalho incompatível com a especificidade da EPTNM; ausência de formação pedagógica que dê conta da complexidade das áreas técnicas e tecnológicas; ausência ou escassez de condições materiais e pedagógicas adequadas às realidades da integração entre base comum e base técnica; não convalidação de titulações ou formações complementares; contratos de professores temporários com duração de 2 anos conduzindo a rotatividade de professores; não reconhecimento do tempo total de serviços prestados na docência; não docentes e acadêmicos em processo de formação de professores e as demais questões que afetam todo contingente de educadores.

Assim reafirmamos que a tese defendida calcou o termo **dupla precarização do trabalho docente na EPTNM**, que tem como ponto de partida as atuais condições dos professores da educação básica (etapas da EI, EF e EM). As referidas etapas por se constituírem legalmente como fases obrigatórias de ensino para todos e de oferta obrigatória por parte dos entes federados (Art. 04, inciso I, LDB nº 9394/1996), a LDB versa que os professores dessas etapas devem ter formação específica com no mínimo, trezentas horas de prática de ensino (Art. 65, LDB nº 9394/1996), em cursos de formação inicial de docentes e superiores que os habilitem a docência. Bem como, - a despeito das contradições postas - há uma BNCC (Resolução CNE/CP nº 2, de 20 de dezembro de 2019) prevendo um currículo mínimo de formação de professores para educação básica nas etapas citadas. Há a lei do Piso do Magistério (Lei nº 17.838/2008); questões específicas à valorização docente no PNE e um financiamento próprio obrigatório.

Mesmo diante do volume considerável de regulamentações e normas por parte do Estado, que visam garantir a oferta educativa escolarizada à população em idade escolar (4 a 17 anos), no entanto o trabalho dos professores, seus contratos, seus salários, suas jornadas e seus direitos são precarizados, situação que aos docentes da EPTNM se assevera por esta modalidade não ter se configurado como oferta obrigatória estando desassistidos quanto a existência ou exigência de formação pedagógica mínima, sem currículos específicos para formação de professores da EPT e sem financiamento próprio obrigatório.

O processo de formação na EPTNM está compreendido – em um senso comum

- a partir do trabalho manual, dispensando os conhecimentos da didática com vistas a uma formação de trabalhadores por meio da transferência de práticas operativas, demandas pela economia globalizada.

Nessa direção se faz necessário em outros estudos buscar aprofundar a dupla precarização do trabalho docente, no sentido comparado, entre professores que atuam na demais modalidades de ensino da EB em relação aos docentes da EPTNM. Bem como explorar os temas que envolvem o trabalho docente como: trabalho imaterial e improdutivo no capitalismo; como o fundo público se transforma em lucro para o setor privado e como a terceira via tem efetivado no campo político ideológico e econômico seus propósitos no ramo educacional da EPTNM.

Esses problemas acentuam a precarização do trabalho que vem sendo impressa ao quadro docente de um modo geral, principalmente aos professores da EPTNM considerando as exigências que essa formação remete à escola e seus profissionais.

Para Ciavatta (2013) o discurso é o mesmo dos anos 1990, de que precisamos treinar os jovens pobres porque eles precisam de trabalho. Ocorre que esses jovens, por não saberem o básico, estão mais propensos a pouco apreenderem nos cursos técnicos, pelas condições desses cursos e pelas condições precarizadas a que seus profissionais são submetidos. Sendo assim, constata-se que no Brasil os programas de governo se apresentam de forma mais significativa e expressiva do que as políticas públicas.

Na história da política brasileira, as grandes exigências feitas com respeito à educação são correlatas às crises sociais. Para Nagel (1992) crise na sociedade gera, automaticamente, fortes reivindicações educativas. Quando a acumulação de capital não está se viabilizando, instaura-se um abalo social generalizado. Assim, a educação é convocada a prestar contas à sociedade do que supostamente não fez.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **Marxismo, a alienação e o tempo histórico da barbárie social do capital**. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rk/v16n1/v16n1a06.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo, SP: Imprensa, Cortez, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **O Continente do labor**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, Gaudêncio. (Org.). **A Cidadania Negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2001, p. 37-50. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/educacion/antunes.pdf>. Acesso em: 09 set. 2018.
- BALTAR, Ronaldo. O que é o sistema rh meta-4 e o que está em disputa?. **Portal da Sindicato dos Professores do Ensino Superior Público Estadual de Londrina e Região**. Disponível em: <http://sindiproladuel.org.br/o-que-e-o-sistema-rh-meta-4-e-o-que-esta-em-disputa/>. Acesso em: 29 nov. 2017.
- BANCO MUNDIAL. **Um Ajuste Justo**: Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil. Washington, DC: IBRD-IDA, nov. 2017. v. 1. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/884871511196609355/pdf/121480-REVISED-PORTUGUESE-Brazil-Public-Expenditure-Review-Overview-Portuguese-Final-revised.pdf>. Acesso em: 14 jan. 2021.
- BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BARBOSA, Andreza. **As implicações dos baixos salários para o trabalho docente no Brasil**. Disponível em: http://www.anped.org.br/sites/default/files/gt05-2468_int.pdf. Acesso em: 08 set. 2018.
- BARBOSA, Andreza. Salários docentes, financiamento e qualidade da educação no Brasil. In: **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 2, p. 511-532, abr./jun. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/hXQRPMQWZwJJg7zcD6Dkpx/?lang=pt>. Acesso em: 12 ago. 2021.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2000.
- BARROSO, João. O estudo da autonomia da escola: da autonomia decretada à autonomia construída. In BARROSO, João. **O estudo da Escola**. Porto: Porto Ed., 1996. Disponível em: <http://www.geocities.ws/angesou/barroso.pdf> . Acesso em: 15

jun. 2017.

BASILIO, Juliana Regina. **Tornar-se professor(a) na rede estadual de ensino de São Paulo: práticas de contratação e condição docente (1985-2013)**. Orientador: Ana Maria Fonseca de Almeida. 2016. Tese (Doutorado em Educação) Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas: 2016. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/CAMP_65e72cfcb2a277f6755342786e915fb7. Acesso em: 27 nov. 2021.

BEECH, Jason. O. Quem está passeando pelo jardim global? Agências Educacionais e transferência educacional. In: COWEN, Robert; KAZAMIAS, Andreas M.; ULTERHALTER, Elaine (org.). **Educação comparada: panorama internacional e perspectivas**. v. 1. Brasília: UNESCO, CAPES, 2012. P. 413-433.

BENEDET, Giovana. **A valorização do professor do ensino médio integrado à educação profissional: desafios e complexidades**. Orientador: Prof. Gilvan Luiz Machado Costa. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Sul de Santa Catarina: 2016. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/Disserta%C3%A7%C3%A3o-Giovana-Benedet.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2021.

BERGUE, Sandro Trecastró. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010a. 114 p.

BERGUE, Sandro Trecastró. **Cultura e mudança organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010b. 106 p.

BORDAS, Francisco Campos. **Portaria 983 MEC – Regulamentação das Atividades e da Jornada dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)**. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/10FUDrsQE3OgAz1Gut5M6UlatV6z2YLay/view>. Acesso em: 28 set. 2021.

BORDAS, Francisco Campos. Temer apresenta programa de demissão voluntária. Cuidado!. **Sindiedutec Sindicato**. 2017. Disponível em: <http://www.sindiedutec.org.br/opinia0/3/opinia0/1134/temer-apresenta-programa-de-demissao-voluntaria-cuidado>. Acesso em: 29 set. 2021.

BOTTOMORE, Tom. Dicionário do Pensamento Marxista. Rio de Janeiro: Jorge Zahar. Ed., 2012.

BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. A comparabilidade dos sistemas de ensino. In: DURAND, J. C. G. (Org.). Educação e hegemonia de classe: as funções ideológicas da escola. Rio de Janeiro: Zahar, 1979, p. 71-104.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo a hegemonia lulista**. Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. Boitempo, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição**: República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 11 nov. 2016.

BRASIL. **Decreto nº 2.208**, de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República. 1997a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2208.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 2.373**, de 10 de novembro de 1997. Estabelece limites para o provimento de cargos públicos efetivos no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1997b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2373.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 2.947**, de 26 de janeiro de 1999. Dispõe sobre delegação de competência para a prática de atos de provimento no âmbito da Administração Pública Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1999a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2947.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.362**, de 10 de fevereiro de 2000. Dispõe sobre delegação de competência para a prática de atos de provimento no âmbito da Administração Pública Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3362.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.175**, de 27 de março de 2002. Estabelece limites para o provimento de cargos públicos efetivos no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2002a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D4175.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.243**, de 22 de maio de 2002. Delega competência para a prática de atos de provimento no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2002b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4243.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.579**, de 21 de janeiro de 2003. Delega competência para a prática de atos de provimento no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2003a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4579.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.676**, de 17 de abril de 2003. Delega competência para a prática de atos de provimento no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2003b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4676.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.734**, de 11 de junho de 2003. Delega competência para a prática de atos de provimento no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2003c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4734.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.154**, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.944**, de 21 de agosto de 2009. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6944.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 8.821**, de 26 de julho de 2016. Dispõe sobre a competência para os atos de nomeação e de designação para cargos e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: Presidência da República. 2016a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Decreto/D8821.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.739**, de 28 de março de 2019. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal - SIORG. Brasília, DF: Presidência da República. 2019a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9739.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.794**, de 14 de maio de 2019. Dispõe sobre os atos de nomeação e de designação para cargos em comissão e funções de confiança de competência originária do Presidente da República e institui o Sistema Integrado de Nomeações e Consultas - SINC no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF: Presidência da República. 2019b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9794.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das

Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 95**, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. 2016b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 102**, de 26 de setembro de 2019. Dá nova redação ao art. 20 da Constituição Federal e altera o art. 165 da Constituição Federal e o art. 107 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 2019c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc102.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 108**, de 26 de agosto de 2020. Altera a Constituição Federal para estabelecer critérios de distribuição da cota municipal do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação (ICMS), para disciplinar a disponibilização de dados contábeis pelos entes federados, para tratar do planejamento na ordem social e para dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc108.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 5.692**, de 11 de agosto de 1971. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.596**, de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1987. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7596.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Presidência da República. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.212**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212orig.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.745**, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por

tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745cons.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Brasília, DF: Presidência da República. 1997c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.790**, de 23 de março de 1999. Dispõe sobre a qualificação de pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, institui e disciplina o Termo de Parceria, e dá outras providências. 1999b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9790.htm. Acesso em: 07 ago. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.849**, de 26 de outubro de 1999. Altera os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 9º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 1999c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9849.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.667**, de 14 de maio de 2003. Altera dispositivos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, da Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, e da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cria cargos efetivos, cargos comissionados e gratificações no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2003d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10667.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.195**, de 18 de novembro de 2005. Dá nova redação ao § 5º do art. 3º da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Brasília, DF: Presidência da República. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11195.htm. Acesso em: 14 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.301**, de 10 de maio de 2006. Altera o art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. Brasília, DF: Presidência da República. 2006a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11301.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.738**, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF: Presidência da República. 2008a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-

2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.784**, de 22 de setembro de 2008. Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003, do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, de que trata a Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Carreira de Perito Federal Agrário, de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, e a Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004, dos Cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam respectivamente as Leis nºs 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e 11.344, de 8 de setembro de 2006, dos Empregos Públicos de Agentes de Combate às Endemias, de que trata a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal; fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas; altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, que dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA, a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, a Lei nº 11.507, de 20 de julho de 2007; institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos da Lei nº 8.445, de 20 de julho de 1992, a Lei nº 9.678, de 3 de julho de 1998, dispositivo da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, a Tabela II do Anexo I da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, a Lei nº 11.359, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2008d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394,

de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. 2008b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.892**, de 28 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2008c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.277**, de 30 de junho de 2010. Dispõe sobre a instituição do Adicional por Participação em Missão no Exterior, a remuneração dos cargos de Atividades Técnicas da Fiscalização Federal Agropecuária do Quadro de Pessoal Permanente do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam as Leis nos 10.484, de 3 de julho de 2002, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e 11.344, de 8 de setembro de 2006, da Carreira de Agente Penitenciário Federal, de que trata a Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, dos Empregos Públicos do Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas - HFA, de que trata a Lei no 10.225, de 15 de maio de 2001, do Plano de Carreiras dos Cargos de Tecnologia Militar, de que tratam as Leis nos 9.657, de 3 de junho de 1998, e 11.355, de 19 de outubro de 2006, da área de Auditoria do Sistema Único de Saúde, de que trata a Lei no 11.344, de 8 de setembro de 2006, a instituição de Estrutura Remuneratória para os cargos efetivos de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, a remuneração do Plano de Carreiras e Cargos da Agência Brasileira de Inteligência - ABIN, de que trata a Lei no 11.776, de 17 de setembro de 2008, alterando essas Leis e a Lei no 11.526, de 4 de outubro de 2007; revoga dispositivos das Leis nos 11.784, de 22 de setembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2010a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/L12277.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.314**, de 19 de agosto de 2010. Altera as Leis nºs 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, e 8.029, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração pública federal; revoga dispositivos da Lei nº 10.678, de 23 de maio de 2003; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2010b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12314.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.425**, de 17 de junho de 2011. Altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no tocante à contratação de professores. Brasília, DF: Presidência da República. 2011a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12425.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.513**, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). 2011b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12513.htm. Acesso em: out. 2013.

BRASIL. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2012a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 13 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.796**, de 4 de abril de 2013. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2013a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.415**, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nos 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei no 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei no 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13415.htm. Acesso em: 13 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas

urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República. 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. 2017c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 12 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.113**, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14113.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 341**, de 29 de dezembro de 2006. Altera as Leis nº s 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.480, de 2 de julho de 2002, 11.314, de 3 de julho de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, 11.356, 11.357 e 11.358, de 19 de outubro de 2006, 8.025, de 12 de abril de 1990, e 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências [vigência encerrada]. Brasília, DF: Presidência da República, 2006b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Mpv/341.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 746**, de 22 de setembro de 2016. Institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral, altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e a Lei nº 11.494 de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, e dá outras providências [vigência encerrada]. Brasília, DF: Presidência da República, 2016c.. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/mpv/mpv746.htm. Acesso em: 10 set. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 792**, de 26 de julho de 2017. Institui, no âmbito do Poder Executivo federal, o Programa de Desligamento Voluntário, a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional e a licença sem remuneração com pagamento de incentivo em pecúnia, destinados ao servidor da administração pública federal direta, autárquica e fundacional [vigência encerrada]. Brasília, DF: Presidência da República. 2017d. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv792.htm. Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº 1.453**, de 19 de abril de 2021. Altera a Lei nº 11.892, de 28 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos

Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências, para expandir a inovação e o alcance dos cursos técnicos, promover estratégias para a profissionalização e estimular o emprego. Autor: Deputado Cezinha de Madureira (PSD/SP). Brasília: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2278542>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ. Relatório de Auditoria Anual de Contas. Instituto Federal do Paraná. 2016d. Disponível em: <http://info.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/04-relatorio-no-201601464.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. CONTROLADORIA REGIONAL DA UNIÃO NO ESTADO DO PARANÁ. Relatório de Auditoria Anual de Contas. Instituto Federal do Paraná. 2018e. Disponível em: <https://auditoria.cgu.gov.br/download/12110.pdf>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Portaria Interministerial nº 17**. De 29 de dezembro de 2014. Brasília-DF: 2018a. Disponível em: <http://www.fnnde.gov.br/index.php/aceso-a-informacao/institucional/legislacao/item/6191-portaria-interministerial-n%C2%BA-17,-de-29-de-dezembro-de-2014>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Resolução/CD/FNDE nº 4**, de 16 de março de 2012. Altera a Resolução CD/FNDE nº 62, de 11 de novembro de 2011. 2012b. Disponível em: <https://www.fnnde.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/legislacao/item/3514-resolu%C3%A7%C3%A3o-cd-fnde-n%C2%BA-4-de-16-de-mar%C3%A7o-de-2012>. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. FUNDO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO. **Resolução/CD/FNDE nº 62**, de 11 de novembro de 2011. Estabelece critérios e procedimentos para a descentralização de créditos orçamentários às instituições da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica visando a oferta de bolsas-formação no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec. 2011c. Disponível em: <https://www.fnnde.gov.br/index.php/aceso-a-informacao/institucional/legislacao/item/4031-resolu%C3%A7%C3%A3o-cd-fnde-n%C2%BA-62,-de-11-de-novembro-de-2011>. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Novo Ensino Médio - DÚVIDAS**. 2017f. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=40361#nem_01. Acesso em: 10 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Portaria nº 983**, de 18 de novembro de 2020. Estabelece diretrizes complementares à Portaria nº 554, de 20 de junho de 2013, para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília, DF: Diário Oficial da União, seção 1, n. 221, p. 58, 19 nov. 2020c. Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-983-de-18-de-novembro-de-2020-289277573>. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Resolução nº 2**, de 11 de setembro de 2018. Institui diretrizes da educação para o voluntariado na Educação Básica e Superior. 2018b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=96311-rcp002-18&category_slug=setembro-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. **Parecer CNE/CP nº 5/2018**. Diretrizes da educação para o voluntariado na Educação Básica e Superior. Brasília-DF: 2018c. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=88531-pcp005-18&category_slug=junho-2018-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. **Educação profissional técnica de nível médio integrada ao ensino médio**: Documento base. Brasília, DF: SETEC 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf. Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. **Portaria nº 17**, de 11 de maio de 2016. Estabelecer diretrizes gerais para a regulamentação das atividades docentes, no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Brasília, DF: Diário Oficial da União, seção 1, n. 91, p. 50, 13 mai. 2016e. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21521280/do1-2016-05-13-portaria-n-17-de-11-de-maio-de-2016-21521206. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA. **Relatório de gestão do exercício de 2012**. Brasília, DF: PDF (171 p.), mar. 2013b. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/media/auditorias/processos_setec/relatorio_gestao_da_setec_exercicio_2012.pdf. Acesso em: 10 abr. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO. SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DO TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO. **Nota Técnica nº 12.458**, de 31 de agosto de 2016. Possibilidade de servidora pública federal em gozo de licença à gestante solicitar vacância do cargo que atualmente ocupa e tomar posse em outro cargo público federal. Brasília, DF: MP, 2016f. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/12747>. Acesso em: 22 set. 2021.

BRASIL. MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO. **Relatório de**

Avaliação da Execução do Programa de Governo nº 79: Apoio à formação profissional, científica e tecnológica. Brasília/DF: Mar. 2018d. Disponível em: https://auditoria.cgu.gov.br/download/1_1342.pdf. Acesso em: 12 out. 2018.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Plano diretor da Reforma do aparelho do Estado**. Brasília, DF: Presidência da República, Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995. Disponível em: <https://bresserpereira.org.br/documents/mare/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. BIBLIOTECA. **Ampliação do acesso à educação profissional e ao ensino superior**. Brasília, DF: Presidência da República, 2012c. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/dilma-rousseff/caderno-destaques/novembro-2012/educacao>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. BIBLIOTECA. **Discursos da Presidenta**. Brasília, DF: Presidência da República. 2012d. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/dilma-rousseff/discursos/discursos-da-presidenta>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. SENADO FEDERAL. COMISSÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE. **Relatório nº 6**, de 2017, de Avaliação de Política Pública desenvolvida no âmbito do Poder Executivo referente ao seguinte tema: Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec (RQE 31/2017-CE e RQE 50/2017-CE). 2017e. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7319702&disposition=inline>. Acesso em: 10 out. 2018.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. ed. 2 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRESSER PEREIRA, L. C. **A Reforma do Estado dos anos 90**: lógica e mecanismos de controle. Brasília, DF: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. (Cadernos MARE da reforma do Estado; v. 1). 58p.

BRESSER PEREIRA, L. C. **Um Novo Estado para a América Latina**. Novos Estudos Cebrap 50, março 1998, p. 91-98. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1996/91.NovoEstadoParaALatina.pdf>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRITO, R. dos S.; PRADO, J. R.; NUNES, C. P. Políticas de formação docente no Brasil a partir dos anos 1990. **Revista Temas em Educação**, [S. l.], v. 28, n. 1, p. 02–19, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rteo/article/view/43571>. Acesso em: 29 nov. 2021.

BUENO, Maria Sylvia Simões. Formação Docente para Educação Técnica e Profissional de Nível Médio. In: PARDAL, L., VENTURA, A., DIAS, C. **Ensino médio e ensino técnico no Brasil e em Portugal**: raízes históricas e panorama atual. Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Psicologia da Educação,

PUC/SP (org.) – Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

CARTA CAPITAL. STF Autoriza terceirização irrestrita. São Paulo, SP: 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/stf-autoriza-terceirizacao-irrestrita/>. Acesso em: 09 jan. 2021.

CATANI, Afrânio Mendes; AZEVEDO, Mário Luiz Neves de. Estudos de políticas de educação em uma perspectiva comparada: uma antecipação crítica de Bourdieu e Passeron. **Jornal de Políticas Educacionais**, [S.l.], v. 7, n. 14, dez. 2013. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/38224>. Acesso em: 14 nov. 2021.

CARVALHO, Elma Julia Gonçalves de. A Educação Básica brasileira e as novas relações entre Estado e os empresários. In: **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 11, n. 21, p. 525-541, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ugwPUHfUQTEJ:retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/download/800/pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 22 out. 2021.

CARVALHO, Saulo Rodrigues de; LIMA, Michelle Fernandes. **Situação dos professores colaboradores na UNICENTRO**: uma luta necessária. 2020. Disponível em: http://www.adunicentro.org.br/admin/storage/uploads/Reconstruir/PDFs/_Artigo_Situacao%20dos%20professores%20colaboradores%20na%20Unicentro.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

CEA, Georgia Sobreira dos Santos. **A reforma da educação profissional e o ensino médio integrado: tendências e riscos**. 2006. Disponível em: <https://www.anped.org.br/sites/default/files/gt09-2565-int.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2021.

CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS. Relatório Final. Eixo Educação. In: **Mapa da Educação Profissional e Tecnológica do Brasil**. Brasília: Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2015. (Produto 7). Disponível em: https://www.cgee.org.br/documents/10195/734063/produto7_versaofinal_09abril15_Marcia+Leite_10187.pdf/42406058-2f99-455f-8b63-2b562b59217e?version=1.2. Acesso em: 29 out. 2018.

CIAVATTA, Maria. **Entrevista ao IFRN no II Colóquio Nacional a Produção do Conhecimento em Educação Profissional**. Natal, RN, 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qXGBUITjo1Y>. Acesso em: 04 jun. 2015.

CIAVATTA, M. Trabalho-Educação – Uma Unidade Epistemológica, Histórica e Educacional. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 32, p. 132-149, 28 mar. 2019.

CIAVATTA, M.; FRIGOTTO, Gaudêncio; RAMOS, M. N.; GOMES, Cláudio. Produção de conhecimentos sobre Ensino Médio Integrado: dimensões epistemológicas e político-pedagógicas. In: COLÓQUIO (2010: Rio de Janeiro, Brasil). **Anais / Produção de conhecimentos de ensino médio integrado: dimensões epistemológicas e político-pedagógicas**, Rio de Janeiro, 3 e 4 de setembro de 2010; Organização de GT Trabalho e Educação da Anped; Projetos Integrados (UFF, Uerj,

EPSJV/Fiocruz); Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio/Fiocruz. – Rio de Janeiro: EPSJV, 2014.

CIAVATTA, Maria. FRIGOTTO, Gaudêncio. RAMOS, Marise. A gênese do decreto nº 5.154/2004: um debate no contexto controverso da democracia restrita. In: **Revista Trabalho Necessário**, v. 3, n. 3. 2005. Disponível em: <http://forumeja.org.br/pf/sites/forumeja.org.br/pf/files/CIAVATTAFRIGOTTORAMOS.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2018.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. **Saiba quais estados brasileiros não respeitam a lei do piso**. Cumprimento da Lei do Piso nas Redes Estaduais. Referência: Abril/2019. Disponível em: <https://www.cnte.org.br/index.php/menu/tabela-salari-al>. Acesso em: 13 mai. 2021.

COELHO, Ricardo Corrêa. **O público e o priva na gestão pública**. Florianópolis: Departamento de Ciências e Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009. 78p.

CORDÃO, Francisco Aparecido. A educação profissional no Brasil. In: PARDAL, L., VENTURA, A., DIAS, C. **Ensino médio e ensino técnico no Brasil e em Portugal: raízes históricas e panorama atual**. Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Psicologia da Educação, PUC/SP (org.) – Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

COSTA, F. C. A execução orçamentária do programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego (PRONATEC) entre 2011 e 2014. In: **Anais**. Universidade Federal Fluminense. Niterói, RJ, 2015. Disponível em: <http://www.niepmarx.com.br/MM2015/anais2015/mc40/Tc402.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2016.

COSTA, Maria Adélia da. **Políticas de Formação Docente para a Educação Profissional: Realidade ou Utopia?** Curitiba: Appris Editora, 2016.

COSTA, Maria Adélia da. **Políticas de formação de professores para a educação profissional e tecnológica: Cenários Contemporâneos**. 2012. Tese (Doutorado em Educação Brasileira) – Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13638/1/t.pdf>. Acesso em: 23 set. 2018.

CUNHA, Maria Isabel da. **O tema da formação de professores: trajetórias e tendências do campo na pesquisa e na ação**. Educ. Pesqui., São Paulo, Ahead of print, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/2013nahead/aop1096.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

CURY, C. R. J.; FERREIRA, L. A. M. Justiciabilidade no campo da educação. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**. Periódico científico editado pela ANPAE, [S.l.], v. 26, n. 1, abr. 2010. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19684>. Acesso em: 15 out. 2021.

DALE, Roger. Globalização e educação: demonstrando a existência de uma 'cultura

educacional mundial comum' ou localizando uma 'agenda globalmente estruturada' para a educação. **Educação, Sociedade e Culturas**, Porto, n. 16, p. 133-169, 2001.

DEITOS, R. A. **O capital financeiro e a educação no Brasil**. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação do Campus de Campinas, Universidade Estadual de Campinas. Orientadora: Dr^a. Maria Elizabete Sampaio Prado Xavier. Campinas, SP: 2005.

DEITOS, R. A., LARA, A. M. B., ZANARDINI, I. M. S. **Política de Educação Profissional no Brasil**: Aspectos socioeconômicos e ideológicos para a implantação do PRONATEC. In: Revista Educação & Sociedade. v. 36. n. 133. p. 985-1001, out. dez. 2015.

DEITOS, R. A. Políticas públicas e educação: aspectos teórico-ideológicos e socioeconômicos. **Acta Scientiarum. Education**, v. 32, n. 2, p. 209-218, 20 dez. 2010. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciEduc/article/view/11869>. Acesso em: 15 jan. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Calculadora de Perdas Salariais**. 2021a. Disponível em: <https://www.diees.org.br/calculadoraaspp/>. Acesso em: 15 jul. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Metodologia da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos Janeiro de 2016**. 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCestaBasica2016.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos 2021**. 2021b. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>. Acesso em: 15 jul. 2021.

ENGUITA, M. F. A ambiguidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. **Teoria & Educação**, n. 4, 1991.

EVANGELISTA, Olinda. O caráter histórico da pesquisa em educação. In: **Revista de Estudos Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa**. v. 4. Relepe. UEPG. Ponta Grossa: 2019. P. 1-14.

EVANGELISTA, Olinda. SEKI, Allan Kenji (org.). **Formação de professores no Brasil**: leituras a contrapelo. ed. 1. Araraquara/SP: Junqueira&Marin, 2017.

FATORELLI, Maria Lucia; ÁVILA, Rodrigo; MULLER, Rafael. Gastos com a dívida pública cresceram 33% em 2020. **Auditoria Cidadã da Dívida**. Brasília, DF: 2021. Disponível em: <https://auditoriacidada.org.br/conteudo/gastos-com-a-divida-publica-cresceram-33-em-2020/>. Acesso em: 12 jul. 2021.

FERES, M. M. A contribuição do Pronatec para a expansão da educação profissional brasileira. In: **Mapa da Educação Profissional e Tecnológica: Experiências internacionais e dinâmicas regionais brasileiras**. p. 81-94. Brasília, DF. 2015.

Disponível em: <https://www.cgee.org.br/doc>

uments/10182/734063/CGEE_Mapas_Web_12022016_10255.pdf. Acesso em: jan. 2016.

FERNANDES, F. **Capitalismo Dependente e Classes Sociais na América Latina**. 3ª ed. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 1973.

FERNANDES, M. D. E. Em tempos de valorização dos profissionais da educação. **Jornal de Políticas Educacionais**. n. 16, jul./dez. 2014, p. 47-58. Disponível em: http://www.jpe.ufpr.br/n16_5.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

FERNANDES, Rubem César. O que é o terceiro setor?. **Revista do Legislativo**, Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, n. 18, p. 26-30, abr./jun. 1997.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa / Aurélio Buarque de Holanda; coordenação Marina Baird Ferreira. – 8. ed. rev. atual. – Curitiba: Positivo, 2010.

FERRETTI, Celso João. Mudanças em sistemas estaduais de ensino ante as reformas no Ensino Médio e no Ensino Técnico. In: PARDAL, L., VENTURA, A., DIAS, C. **Ensino médio e ensino técnico no Brasil e em Portugal**: raízes históricas e panorama atual. Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Psicologia da Educação, PUC/SP (org.) – Campinas, SP: Autores Associados, 2005.

FERRETTI, Celso João. Reformas Educacionais: entre as utopias burguesas e a transformação social. In: BATISTA, Roberto Leme; TUMOLO, Paulo Sérgio (org.). **Trabalho, Economia e Educação**: Perspectivas do Capitalismo Global. Maringá: Práxis; Massoni, 2008, p. 187-203.

FONSECA, Sonia. O Ensino Profissional no Brasil Colônia: a propósito de três planos de estudos e ensino – Nóbrega, Pombal e Lebreton. In: BATISTA, E. L. e MULLER, M. T. **A Educação Profissional no Brasil**. Campinas, SP: Alínea, 2013.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. In: **Marx e o Marxismo** - Revista do NIEP - Marx. v.5, n. 8, jan./jun., 2017. p. 45-67. Disponível em: <https://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>. Acesso em: 17 set. 2021.

FONTES, Virgínia. “Pobretologia” escondeu a luta de classes. **Conversa Afiada**, 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=iFBce9vgDUE>. Acesso em 11 mar. 2020.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A marca estrutural da sociedade brasileira e a reiteração dos impasses na educação básica. In: ANDRADE, Juarez de; PAIVA-GUTIERREZ, Lauriana; OLIVEIRA, Lorene Figueiredo de. (org.). **O Estado Brasileiro e a Educação Básica: os difíceis caminhos da universalização**. Rio de Janeiro:

Editora AMC Guedes, 2015, p. 39-60.

GARCIA, S. R. de Oliveira. **A educação profissional integrada ao ensino médio no Paraná: avanços e desafios**. Tese (doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação. – Curitiba, 2009. 147f. Disponível em: http://www.ppge.ufpr.br/teses/D09_oliveiragarcia.pdf. Acesso em: 12 abr. 2018.

GHIZZO, Edna Natoria Felisbino. **Formação e condições de trabalho do professor do ensino médio nos estados de Santa Catarina e Rio Grande do Sul**. Tubarão: [s.n.], 2017. 84 p. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Universidade do Sul de Santa Catarina, 2017.

GIDDENS, A. **A terceira via e seus críticos**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

GIOVANAZ, Daniel. Por que o 29 de abril de 2015 “não terminou” para os professores do Paraná: Símbolo dos ataques à educação no Paraná, massacre de 29 de abril completa três anos. **Brasil de Fato**. Curitiba, PR: Brasil de Fato, 2018. Disponível em: <https://www.brasildefatopr.com.br/2018/04/29/29-de-abril-de-2015-o-dia-que-nao-terminou-para-os-professores-do-parana>. Acesso em: 14 jan. 2021.

GOMES, Hélica S. C. Os modos de organização e produção do Trabalho e a Educação Profissional no Brasil: Uma história de dualismo e racionalidade técnica. In: BATISTA, Eraldo L., MULLER, Meire T. **A Educação Profissional no Brasil**. Campinas: SP, Editora Alínea, 2013, p. 59-81.

GORENDER, Jacob. Prefácio da obra o capital. In: MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro primeiro: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Disponível em: http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/oca_pital-1.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

GRAMSCI, Antônio. **Cadernos do cárcere**: introdução ao estudo da filosofia: a filosofia de Benedetto Croce. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. v. 1.

GRAMSCI, Antônio. **La alternativa pedagógica**. Barcelona: Fontamara, 1981.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, Estado e a Política Moderna**. 2ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora Civilização Brasileira, 1976.

GRUPPI, Luciano. **O conceito de hegemonia em Gramsci**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Graal, 1978.

HARVEY, David. A geografia do Manifesto. **Blog da Boitempo**, 2014. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/tag/geografia/>. Acesso em: out. 2021.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica** – Marx e o capital no século XXI. São Paulo: Boitempo, 2018.

HEINRICH, Michael. Afinal o que é valor para Marx?. **TV Boitempo**. 2021.

Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hlsztPy9T3g>. Acesso em: 14 ago. 2021.

HOBBSAWM, Eric. **Mundos do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA. IPEA. Eixo Temático II - Financiamento da Educação Profissional e Tecnológica Manutenção e Expansão. In: I Conferência Nacional de Educação Profissional e Tecnológica. **Anais e Deliberações**. Brasília, DF: 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/participacao/images/pdfs/conferencias/Educacao_Profissional_Tecnologica/relatorio_1_conferencia_educacao_profissional_tecnologica_3.pdf. Acesso em: 14 mai. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA. IPEA. **Pronatec**: Arranjos e ações para ampliar o acesso à Educação Profissional. Brasília, DF: 2014. Texto para discussão nº 1919. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=21110. Acesso em: 14 mai. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Info**. Curitiba, PR: SIAPE, 2021a. Disponível em: <https://datastudio.google.com/s/gyfzdNWTvqk>. Acesso em: 30 jul. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Desenvolvimento Institucional** (PDI). Curitiba, PR: 2020a. Disponível em: <http://info.ifpr.edu.br/informacoes-institucionais/pdi-plano-de-desenvolvimento-institucional>. Acesso em: 23 set. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Plano de Gestão IFPR 2021**. Curitiba, PR: 2021b. Disponível em: http://info.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/Plano_de_Gestao_IFPR_2021.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Portal de Informações do IFPR**. Curitiba, PR: IFPR, 2021c. Disponível em: <http://info.ifpr.edu.br/>. Acesso em: 30 jul. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Progressões e Promoções nas Carreiras TAE e Docente**. Curitiba, PR: IFPR, 2021d. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/servidor/mapa-do-servidor/gestao-de-pessoas/progressoes-e-promocoes-nas-carreiras-tae-e-docente/>. Acesso em: 30 jul. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Regulamentação das Atividades Docentes é trabalhada no IFPR**. Curitiba, PR: IFPR. 26 mar. 2020b. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/regulamentacao-das-atividades-docentes-e-trabalhada-no-ifpr/>. Acesso em: 23 set. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Trabalhe no IFPR** (Editais). Curitiba, PR: 2009a. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/trabalhe-no-ifpr>. Acesso em: 23 set. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. CONSELHO SUPERIOR. **Resolução nº 02**, de 30 de março de 2009. Estabelece diretrizes para a gestão das atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão no âmbito do Instituto Federal do Paraná – IFPR.

Curitiba, PR: 2009b. Disponível em: <https://reitoria.ifpr.edu.br/resolucao-022009>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. CONSELHO SUPERIOR. **Resolução nº 56**, de 03 de dezembro de 2012. Aprova o Regimento Geral do Instituto Federal do Paraná. Curitiba, PR: 2012. Disponível em: <http://info.ifpr.edu.br/wp-content/uploads/Resolucao-56.12-Aprovacao-do-Regimento-Geral-do-IFPR-2.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopses Estatísticas**. Brasília: 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas>. Acesso em: 10 ago. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Educação Profissional Técnica de Nível Médio no Censo Escolar**. Brasília: 2006. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484421/Educa%C3%A7%C3%A3o+profissional+t%C3%A9cnica+de+n%C3%ADvel+m%C3%A9dio+no+censo+escolar/4fd0b942-88ae-4126-b943-708cebcfebf9?version=1.2>. Acesso em: 20 set. 2018.

JANNUZZI, P. de M. Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 56, n. 2, p. p. 137-160, 2014. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/222>. Acesso em: 15 out. 2021.

JANNUZZI, P. de M. Indicadores para diagnóstico, monitoramento e avaliação de programas sociais no Brasil. **Revista do Serviço Público**. Brasília, v. 56, n. 2, p. 137-160. Abr/Jun 2005. Disponível em: <http://oaji.net/articles/2015/1978-1432645214.pdf>. Acesso em 15 nov. 2021.

KONDER, Leandro. **Em torno de Marx**. São Paulo: Boitempo, 2010.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Orientador: Carlos Alonso Barbosa de Oliveira. 2007. 347 p. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, SP: 2007. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/03/Tese-Jose-Dari-Krein.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2021.

KREIN, José Dari (coord.); ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. PROJETO DE PESQUISA - Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil. Texto de Discussão nº 4. **Relações de Trabalho**. Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT. UNICAMP – Instituto de Economia. Campinas, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf>. Acesso em: 04 ago. 2021.

KUENZER, Acácia Z. **Manifesto pela importância e necessidade da manutenção da oferta da educação profissional técnica de nível médio – ensino médio integrado e PROEJA na rede pública estadual do Paraná**. 2010. Disponível em: http://forumeja.org.br/sites/forumeja.org.br/files/manifesto_ensino_medio_profissional.PDF. Acesso em: 16 out. 2021.

KUENZER, Acácia Z. **Pedagogia da Fábrica**. 5. Ed. São Paulo: Cortez, 2001.

KUENZER, Acácia Z; LIMA, Humberto. As relações entre mundo do trabalho e a escola: a alternância como possibilidade de integração. **Educação** (UFSM) [online], v. 38, n. 3 (27 set. 2013). Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reveducacao/article/view/8989>. Acesso em: 15 out. 2021.

LEMES, Adelize Trentin. **Implementação da política de educação profissional ofertada pela rede e-tec no Brasil (2011-2015)**. 2016. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Cascavel, PR: 2016 (268 f.). Disponível em: <http://tede.unioeste.br/handle/tede/3532>. Acesso em: 12 mai. 2018.

LESSA, Sérgio. **Mundo dos homens: trabalho e ser social**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012. 3.ed. rev. cor. 254 p.

LIMA FILHO, D. L., MOURA, Dante Henrique, SILVA, M. R. Politécnica e formação integrada: confrontos conceituais, projetos políticos e contradições históricas da educação brasileira. In: **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro/RJ. v. 20, n. 63. p. 1057-1080, dez. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v20n63/1413-2478-rbedu-20-63-1057.pdf>.

MACHADO, L. Trabalho-Educação como objeto de investigação. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 127–136, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8851>. Acesso em: 13 out. 2021.

MARTINS, C. A. R. **Política de educação profissional: a implementação do programa nacional de acesso ao ensino técnico e emprego (PRONATEC) - (2011-2014)**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Orientador: Dr. Roberto Antonio Deitos. Cascavel, PR, 2015. Disponível em: [http://200.201.88.199/portapos/media/Fil e/sandra.koerich/Carla%20Alves%20Ribeiro%20Martins%201.pdf](http://200.201.88.199/portapos/media/Fil%20e/sandra.koerich/Carla%20Alves%20Ribeiro%20Martins%201.pdf). Acesso em: 02 jul. 2016.

MARTON, Scarlett. A vida profissional – O workaholic. **Canal Café Filosófico CPFL**. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=qTiv3v2okwc>. Acesso em: 03 mai. 2021.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro primeiro: o processo de produção do capital. São Paulo: Nova Cultural, 1996. Disponível em: http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf. Acesso em 15 mar. 2014.

MARX, Karl. **O capital**: crítica a economia política: Livro 1: o processo de produção do capital; tradução: Rubens Enderle. 2ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. Para a crítica da economia política: o salário, preço e lucro: o rendimento e suas fontes; a economia vulgar. **Os Economistas**. São Paulo: Abril Cultural, 1982. p. 121-155.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo, SP: Martin Claret, 2001.

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de administração pública**: foco nas instituições e ações governamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDEIROS, E. A. de; DIAS, A. M. I.; OLINDA, E. M. B. de. Formação inicial de professores da educação básica no Brasil: uma leitura histórica e político-legal. **Educação em Perspectiva**, Viçosa, MG, v. 11, n. 00, p. e020006, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/8893>. Acesso em: 29 nov. 2021.

MEIRELES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 34ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

MENDONÇA, Sonia Regina de. **Estado e Educação Rural no Brasil**: Alguns Escritos. Niterói, RJ: Vício de Leitura. FAPERJ, 2007.

MÉSZÁROS, István. **A montanha que devemos conquistar**: reflexões acerca do Estado. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

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. Disponível em: https://resistir.info/crise/desemprego_precarizacao.html. Acesso em: 00 Set. 2018.

MÉSZÁROS, István. **Marx**: a teoria da alienação. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. Trad. Paulo Cezar Castanheira, Sérgio Lessa. ed. 1. São Paulo: Boitempo, 2011.

MÉSZÁROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MIRANDA, Kênia. O trabalho docente na acumulação flexível. In: 28ª REUNIÃO ANPED. **Anais**. Trabalho apresentado no GT Trabalho e Educação, 2005. Disponível em: <http://28reuniao.anped.org.br/textos/gt09/gt09482int.rtf>. Acesso em: 15 set. 2021.

MONLEVADE, João A. C. **Funcionários de escolas**: cidadãos, educadores, profissionais e gestores Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. 4ª ed. atualizada e revisada – Cuiabá: Universidade

Federal de Mato Grosso, Rede e-Tec Brasil, 2012.

MONLEVADE, João A. C. **Valorização salarial dos professores: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública**. Campinas: [s.n.], 2000. 315 f. Originalmente apresentada como tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, 2000.

MONLEVADE, JOÃO A. C. **PRO NOTÍCIAS 188**: Boletim In-Formativo dos Funcionários da Educação Básica - Fundeb entra na Reta Final. Mensagem eletrônica recebida de professormonlevade@gmail.com. 4p. Brasília: Editorial. 19 fev. 2020.

MORAES, M. C. M. de. Recuo da Teoria. In: MORAES, M. C. M. de. (org.). **Iluminismo às avessas**: produção de conhecimento e políticas de formação docente. Rio de Janeiro: DP&A, 2003. Disponível em: <http://boletimef.org/biblioteca/2974/artigo/Recuo-da-teoria-dilemas-na-pesquisa-em-educacao.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2016.

MORGADO, José Carlos. Identidade e profissionalidade docente: sentidos e (im)possibilidades. **Educ.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 73, p. 793-812, out./dez. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/FGxQczxQYCJvQfyLdvGfTRc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14 jul. 2021.

MOURA, Dante Henrique (org.). **Produção de Conhecimento, Políticas Públicas e Formação Docente em Educação Profissional**. Campinas: Editora Mercado de Letras, 2013.

MULLER, Pierre; SUREL, Yves. **Análise das políticas públicas**. Pelotas, EDUCAT, 2002.

NAGEL, LIZIA H. (1992). **A Crise na Sociedade e na Educação**. Maringá: UEM.

NETTO, José Paulo. O que é trabalho para Marx. **Canal Crítica Marxista**. 2015. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=jWamCheyxKM>. Acesso em: 15 fev. 2021.

OCDE. **Relatórios Econômicos OCDE**: Brasil 2018. Paris: OECD, 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/economy/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2021.

OLIVEIRA, Claudinéia da Silva de. **A valorização do professor do ensino médio nos Estados de Santa Catarina e Paraná**: entraves, 386 desafios e possibilidades. Tubarão: [s.n.], 2015. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Universidade do Sul de Santa Catarina, 2015a.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade** [online]. 2004, v. 25, n. 89, p. 1127-1144. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000400003>. Acesso em: 12 nov. 2021.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **La cuestión docente**: Brasil, las condiciones Laborales de los profesores de educación básica. Buenos Aires: Fund. Laboratorio de Políticas Públicas, 2008.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Nova gestão pública e governos democráticos-populares: contradições entre a busca da eficiência e a ampliação do direito à educação. In: **Educação & Sociedade** – Revista de Ciência da Educação. Campinas, SP: v. 36, n. 132, p. 625-646, jul./set., 2015b. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302015152440>. Acesso em: 12 abr. 2016.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Políticas educacionais no governo Lula: rupturas e permanências. In: **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**. Porto Alegre, RS. v. 25. n. 2. p. 197-209. mai./ago. 2009.

ORSO, Paulino. As Possibilidades e Limites da Educação na Sociedade de Classes. In: IX SEMINÁRIO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS HISTÓRIA SOCIEDADE E EDUCAÇÃO NO BRASIL. **Anais Eletrônicos**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2012. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/376382972/ORSO-Paulino-J-as-Possibilidades-e-Limites-Da-Educacao-Na-Sociedade-de-Classes>. Acesso em: 18 mai. 2020.

OXFAM BRASIL. **8 homens têm mesma riqueza que metade mais pobre do mundo**. Novo relatório divulgado pela Oxfam em Davos aponta para aumento da desigualdade extrema. 16/01/2017. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/noticias/8-homens-tem-mesma-riqueza-que-metade-mais-pobre-do-mundo/>. Acesso em: 26 ago. 2021.

PACHECO, José Augusto. A (difícil) construção da profissionalidade docente. In: **Educação**. Santa Maria, RS: UFSM, v. 29, n. 2, jul./dez. 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/3836/2191>. Acesso em: 14 ago. 2021.

PADILHA, Rosana de Fátima Silveira Jammal. **A significação da docência EBTB à luz da teoria da atividade**. 2019. Tese (Doutorado em Tecnologia e Sociedade) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2019 (183f.). Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4214/1/CT_PPGTE_D_Padilha%2C%20Rosana%20de%20F%20C%20A1tima%20Silveira%20Jammal_2019.pdf. Acesso em: 27 out. 2021

PARANÁ. Constituição (1989). **Constituição do Estado do Paraná**. Curitiba, PR: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, 1989. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=9779>. Acesso em: 14 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 2.043**, de 12 de janeiro de 1993. Dispõe que o Fundo Rotativo é composto pelas transferências de recursos financeiros do orçamento do Governo do Estado e de resultado de aplicação no mercado financeiro, quando houver. Curitiba, PR: Casa Civil. 1993. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=18275>. Acesso em: 13 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 2.404**, de 15 de setembro de 2015. Institui o Fundo Rotativo em cada um dos Estabelecimentos de Ensino da Rede Pública Estadual, incluídos os Estabelecimentos da Rede Estadual de Educação Profissional. Curitiba, PR: Casa Civil. 2015a. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=146689>. Acesso em: 13 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 2.838**, de 20 de novembro de 2015. Alteração do Decreto nº 2.404, de 15 de setembro de 2015, que instituiu o Fundo Rotativo em cada um dos Estabelecimentos de Ensino da Rede Pública Estadual, incluídos os Estabelecimentos da Rede Estadual de Educação Profissional. Curitiba, PR: Casa Civil. 2015b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=149449>. Acesso em: 13 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 3.392**, de 21 de julho de 2004. Instituído o Fundo Rotativo em cada um dos Estabelecimentos de Ensino da Rede Pública Estadual, incluídos os Estabelecimentos da Rede Estadual de Educação Profissional, nos Núcleos Regionais de Educação, e nas Unidades Administrativas Descentralizadas da Secretaria de Estado da Educação - SEED. Curitiba, PR: Casa Civil. 2004a. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=38989>. Acesso em: 13 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 3.457**, de 13 de dezembro de 2011. Instituído o Fundo Rotativo em cada um dos Estabelecimentos de Ensino da Rede Pública Estadual, incluídos os Estabelecimentos da Rede Estadual de Educação Profissional. Curitiba, PR: Casa Civil. 2011. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=62736>. Acesso em: 13 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 3.510**, de 18 de fevereiro de 2016. Publica as tabelas de vencimento básico, de subsídio e de vantagens com o índice geral de 3,45% concedido nos termos da Lei nº 18.493, de 24 de junho de 2015 e 7,14% para a Carreira do Magistério do Ensino Superior das Instituições Estaduais de Ensino Superior - IEES, nos termos da Lei nº 17.280 de 22 de agosto de 2012. Curitiba, PR: Casa Civil. 2016a. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=152715>. Acesso em: 15 set. 2021.

PARANÁ. **Decreto nº 4.189**, de 25 de maio de 2016. Define competências e procedimentos para a realização de despesas da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Estado do Paraná e dá outras providências. Curitiba, PR: Casa Civil. 2016b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=157744>. Acesso em: 15 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 6.174**, de 16 de novembro de 1970. Estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná. Curitiba, PR: Casa Civil. 1970. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProces>

so&codAto=10297. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 10.050**, de 16 de julho de 1992. Dispõe sobre a criação de Fundos Rotativos nas Escolas Estaduais e nas Delegacias de Polícia, na forma que especifica. Curitiba, PR: Casa Civil. 1992. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=6651>. Acesso em: 12 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 14.267**, de 22 de dezembro de 2003. Autoriza o Poder Executivo a criar Fundo Rotativo em Estabelecimentos de Ensino, Núcleos Regionais de Educação, nas Unidades Descentralizadas da Secretaria de Estado da Educação e nas Delegacias de Polícia. Curitiba, PR: Casa Civil. 2003. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=282>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 17.072**, de 23 de janeiro de 2012. Altera a Lei Estadual nº 14.267, de 22/12/2003, a fim de incluir o Fundo Rotativo para os Estabelecimentos Penais e Unidades Descentralizadas da Secretaria de Estado da Justiça, Cidadania e Direitos Humanos. Curitiba, PR: Casa Civil. 2017a. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=64171>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 17.435**, de 21 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Custeio e Financiamento do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Paraná e dá outras providências. Curitiba, PR: Casa Civil. 2012b. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=83720>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 18.493**, de 24 de junho de 2015. Alteração da data base para a revisão geral anual e estabelecimento, para os anos que especifica, do índice de revisão geral das tabelas de vencimento básico ou de subsídio das carreiras estatutárias civis e militar do Poder Executivo do Estado do Paraná, e adoção de outras providências. Curitiba, PR: Casa Civil. 2015c. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=143097>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 18.907**, de 28 de novembro de 2016. Dispõe sobre as diretrizes para a Elaboração e Execução da Lei Orçamentária do exercício financeiro de 2017. Curitiba, PR: Casa Civil. 2016c. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=165428>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 19.090**, de 1 de agosto de 2017. Dispõe sobre as diretrizes para a Elaboração e Execução da Lei Orçamentária do exercício financeiro de 2018. Curitiba, PR: Casa Civil. 2017a. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=178275>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei nº 19.593**, de 13 de julho de 2018. Dispõe sobre as diretrizes para a

Elaboração e Execução da Lei Orçamentária do exercício financeiro de 2019. Curitiba, PR: Casa Civil. 2018a. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=202343>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 7**, de 22 de dezembro de 1976. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Ensino de 1º e 2º graus, de que trata a Lei Federal nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, e dá outras providências. Curitiba, PR: Casa Civil. 1977. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7682>. Acesso em: 12 set. 2021.

PARANÁ. **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. Curitiba, PR: Casa Civil. 2004b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7470>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 106**, de 22 de dezembro de 2004. Altera os dispositivos que especifica, da Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004. Curitiba, PR: Casa Civil. 2004c. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7367>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. **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, conforme especifica. Curitiba, PR: Casa Civil. 2005. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7352>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 121**, de 29 de agosto de 2007. Dá nova redação aos dispositivos que especifica, da Lei Complementar nº 108/2005, conforme especifica [julgada inconstitucional, conforme Adin nº 1110332-3]. Curitiba, PR: Casa Civil. 2007. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7248>. Acesso em: 10 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 123**, de 09 de setembro de 2008. Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná, conforme especifica e adota outras providências. Curitiba, PR: Casa Civil. 2008. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=14087>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 130**, de 20 de julho de 2010. Regulamenta o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, instituído pela Lei Complementar nº 103/2004, que tem como objetivo oferecer Formação Continuada para o Professor da Rede Pública de Ensino do Paraná, conforme especifica. Curitiba, PR: Casa Civil. 2010. Disponível em:

<https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=56196>. Acesso em: 12 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 155**, 08 de maio de 2013. Dá nova redação ao caput do art. 31 da Lei Complementar nº 103, de 15 de março de 2004, conforme especifica e adota outras providências. Curitiba, PR: Casa Civil. 2013a. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=96705>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 156**, 21 de maio de 2013. Dispõe sobre a alteração da Lei Complementar nº 123/08, que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro dos Funcionários da Educação Básica da Rede Pública Estadual do Paraná. Curitiba, PR: Casa Civil. 2013b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=95210>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. **Lei Complementar nº 177**, de 18 de julho de 2014. Acresce incisos XII e XIII ao art. 208 da Lei n.º 6.174, de 16 de novembro de 1970, que estabelece o regime jurídico dos funcionários civis do Poder Executivo do Estado do Paraná, e incisos XIII e XIV ao art. 2º e inciso III ao art. 5.º, ambos da Lei Complementar nº 108, de 18 de maio de 2005, que dispõe sobre a contratação de pessoal por tempo determinado nos órgãos da Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo. Curitiba, PR: Casa Civil. 2014. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=125019>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. NÚCLEO REGIONAL DE EDUCAÇÃO DE CASCAVEL. **Informações complementares** - Período 01 a 05/03/2021 [Mensagem eletrônica]. Mensagem recebida de chefiacascavel@nrecascavel.com. 01 mar. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA. **Carreiras e Tabelas Salariais**. Curitiba, PR. 2021d. Disponível em: <https://www.administracao.pr.gov.br/Recursos-Humanos/Pagina/Carreiras-e-Tabelas-Salariais>. Acesso em: 09 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA. **Manual do Sistema RH-PARANÁ/META-4**: PeopleNet8 – SP. Curitiba, PR: PDF (118 p.), fev. 2021a. Disponível em: https://www.administracao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2021-03/1._manual_meta-4_richweb_pn8sp6_atualizado_fev.2021.pdf. Acesso em: 08 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO E DA PREVIDÊNCIA. **Resolução nº 4.279**, de 01 de fevereiro de 2016. Curitiba, PR: Diário Oficial, ed. 9629, p. 23. 03 fev. 2016d. Disponível em: <http://livre.jor.br/wp-content/uploads/2016/02/Valor-CCs-e-FGs-Paran%C3%A1-2016.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Custo mensal por aluno do ensino médio triplica no Paraná**. Curitiba, PR: 2015d.

Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/Noticia/Custo-mensal-por-aluno-do-ensino-medio-triplica-no-Parana>. Acesso em: 23 nov. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Editais PSS Anteriores**. Curitiba, PR. 2021e. Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Editais-PSS-Anteriores>. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Edital nº 11/2017-GS/SEED**. Curitiba, PR. 2017b. Disponível em: http://www.nc.ufpr.br/concursos_externos/seed2007/documentos/edital_112007_ed_profissional.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Edital nº 25/2019-GS/SEED**. Curitiba, PR. 2019a. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/migrados/File/ps/2019/edital252019gsseed.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Edital nº 47/2020-GS/SEED**. Curitiba, PR. 2020a. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1yQODCwI6ZACpyYL1IMZgqZ0ZAGXlnUTw/view>. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Gestão em Foco**: O papel do diretor escolar na gestão de pessoas: RH na escola. Curitiba, PR: PDF 2018b (39 p.). Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/gestao_em_foco/grhs_unidade1.pdf. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Ingresso**. Curitiba, PR. s.d.c. Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Ingresso>. Acesso em: 08 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Jornada de Trabalho (com horas-atividade)**. Curitiba, PR. s.d.d. Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Jornada-de-Trabalho-com-horas-atividade>. Acesso em: 08 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Programas e Projetos – Fundo Rotativo: Manuais**. Curitiba, PR. 2021i. Disponível em: <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=606>. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Resolução SEED nº 208**, de 25 de janeiro de 2021. Regulamenta a distribuição de aulas e funções aos professores do Quadro Próprio do Magistério – QPM, do Quadro Único de Pessoal – QUP e aos professores contratados em Regime Especial nas instituições estaduais de ensino do Paraná. Curitiba, PR: Casa Civil. 2021b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/>

pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=244172. Acesso em: 12 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Resolução GS/SEED nº 1.258**, de 28 de abril de 2020. Altera dispositivos da Resolução n.º 4.639 – GS/SEED, de 6 de dezembro de 2019, que regulamenta a distribuição de aulas e funções aos professores do Quadro Próprio do Magistério, do Quadro Único de Pessoal e aos professores contratados em Regime Especial nas Instituições Estaduais de Ensino do Paraná. Curitiba, PR: Casa Civil. 2020b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=234572>. Acesso em: 15 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Resolução GS/SEED nº 4.639**, de 06 de dezembro de 2019. Regulamenta a distribuição de aulas e funções aos professores do Quadro Próprio do Magistério – QPM, do Quadro Único de Pessoal – QUP e aos professores contratados em Regime Especial nas Instituições Estaduais de Ensino do Paraná. Curitiba, PR: Casa Civil. 2019b. Disponível em: <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=229750>. Acesso em: 15 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **SEED em números**. Curitiba, PR. 2021c. Disponível em: <http://www4.pr.gov.br/escolas/numeros>. Acesso em: 08 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. **Tabela de Vencimentos - PSS**. Curitiba, PR. s.d.e. Disponível em: <https://www.educacao.pr.gov.br/Pagina/Tabela-de-Vencimentos-PSS-0>. Acesso em: 23 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. DIRETORIA DE EDUCAÇÃO. **Instrução nº 001**, de 20 de janeiro de 2020. Estabelece a organização das horas-atividade a serem cumpridas especificamente nas instituições de ensino da rede pública estadual do Paraná. Curitiba, PR. 2020c. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-02/instrucao0012020deduc.pdf. Acesso em: 12 set. 2021.

PARANÁ. SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E DO ESPORTE. SUPERINTENDÊNCIA DA EDUCAÇÃO. **Instrução nº 019**, de 19 de outubro de 2017. Estabelece critérios para seleção e contratação, em regime especial (Processo Seletivo Simplificado - PSS). Curitiba, PR. 2017c. Disponível em: https://www.educacao.pr.gov.br/sites/default/arquivos_restritos/files/documento/2020-01/instrucao192017_sued_seed.pdf. Acesso em: 12 set. 2021.

PARANÁ. TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Comarca da Região Metropolitana de Curitiba. Decisão interlocutória. **Concessão de Medida Liminar**. Processo: 0008740-50.2019.8.16.0004. Requerente: APP-Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Paraná. Requerido: Estado do Paraná. Julgador: Marcos Vinicius Christo, 18 de dezembro de 2019. Curitiba, PR. 2019c. Disponível em: <https://appsindicato.org.br/wp-content/uploads/2019/12/Liminar-concedida-Hora->

Atividade-2020.pdf. Acesso em 13 mai. 2021.

PEREIRA, Elson Rogério Bastos. LIZ, Susana da Silva Pires de. Educação superior e gestão escolar na contemporaneidade: uma análise desta (des) construção em uma perspectiva histórica. X ANPED SUL, **Anais**. 2015. Disponível em: http://xanpedsul.faed.udesc.br/arq_pdf/2105-0.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.

PEREIRA, Luis Fernando Lopes. ALLAN, Nasser Ahmad (org.). **29 de abril: repressão e resistência**. Bauru/SP: Canal 6, 2016. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20181026033154/29deabril.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2020.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução de Mônica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PINTO, Álvaro Vieira. **Ciência e Existência**: problemas filosóficos da pesquisa científica. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1979.

PIRES, Denise Elvira. Divisão Social do Trabalho. In: **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**, s.d. Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, FIOCRUZ, RJ, 2020. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbe-tes/divsoctra.html>. Acesso em: 10 mar. 2020.

POCHMANN, Marcio. Pochmann: um Brasil de bicos e trambiques. **Outras Palavras**. São Paulo, SP: 13 out. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-brasileira/pochmann-um-brasil-de-bicos-e-trambiques/>. Acesso em: 12 nov. 2021.

PRADO, R. A. N.; PRADO, M. S. A precarização das relações de trabalho do professor em face da regulamentação do trabalho docente no Brasil. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 22, n. 1, p. 169–182, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8927>. Acesso em: 29 nov. 2021

RAMOS, M. N. A política de educação profissional no Brasil contemporâneo: avanços, recuos e contradições frente a projetos de desenvolvimento em disputa. In: **Mapa da Educação Profissional e Tecnológica**: Experiências internacionais e dinâmicas regionais brasileiras. p. 97-117. Brasília, DF: 2015a. Disponível em: https://www.cgee.org.br/documents/10182/734063/CGEE_Mapas_Web_12022016_10255.pdf. Acesso em: 09 jan. 2016.

RAMOS, M. N. Considerações históricas e perspectivas para o ensino médio e a educação profissional no Brasil. In: **Seminário de Educação Profissional: ENCONTRO PROFISSIONAL E OS DESAFIOS DA ATUALIDADE**. Cascavel, PR: Universidade Estadual do Oeste do Paraná, 14 ago. 2015b.

RIGOLON, Walkiria. VENCO, Selma. **Quem quer ser professor?** A precariedade objetiva e subjetiva no trabalho docente. 2013. Disponível em: http://www.anped.org.br/site_s/default/files/gt09_2817_texto.pdf. Acesso em: 10 set.

2018.

RIZZOTTO, Maria Lucia Frizon. Neoliberalismo e Saúde. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Oswaldo Cruz – Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. s.d. Disponível em: <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/neosau.html>. Acesso em: 22 jun. 2021.

ROLIN, Evandro Cherubini. Desenvolvimento de Metodologia para o Cálculo do Custo-Aluno da Educação Profissional e Tecnológica no Campus Curitiba do Instituto Federal do Paraná. **FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação**, [S.l.], v. 11, set. 2021. ISSN 2236-5907. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/fineduca/article/view/106054/64295>. Acesso em: 28 nov. 2021.

SAFATLE, Vladimir; KEHL, Maria Rita. Afeto, psicanálise e política. [Entrevista cedida a] Café Filosófico. **TV Cultura**. 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=CCosf_2kNYc. Acesso em: 14 ago. 2021.

SANTOS, Herberth Duarte dos. Da objetividade a objetivação: conceitos, categorias e significados (uma análise da produção estatística no Brasil). In: **Revista Estatística e Sociedade**, Porto Alegre, p. 97-111, n. 2, nov. 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/estatisticaesociedade/article/view/36558/23789>. Acesso em: 12 nov. 2018.

SAVIANI, D. Formação de Professores no Brasil: Dilemas e Perspectivas. **Poiesis Pedagógica**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 07–19, 2011. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/poiesis/article/view/15667>. Acesso em: 26 nov. 2021.

SAVIANI, D. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. Campinas, SP: Autores associados, 2007.

SEVERINO, A. J.; PIMENTA; S. G. Apresentação. In: PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. das G. C. **Docência no ensino superior**. São Paulo: Cortez, 2002. v. 1.

SHIROMA, E. O. Implicações da política de profissionalização sobre a gestão e o trabalho docente. In: SIMPÓSIO SOBRE TRABALHO E EDUCAÇÃO, n. 2, 2004, Belo Horizonte. **Anais**. Belo Horizonte, MG: NETE: Faculdade de Educação da UFMG, nov. 2004. 17 f.

SHIROMA, E. O. Redes sociais e hegemonia: apontamentos para estudos de política educacional. In: AZEVEDO, Mario Luiz Neves de; LARA, Angela Mara de Barros. (org.). **Políticas para educação**: análises e apontamentos. Maringá: Eduem, 2011, p. 15-38.

SHIROMA, E. O.; MORAES, M. C. M.; EVANGELISTA, O. **Política Educacional**. Rio de Janeiro: Lamparina, 2011.

SHIROMA, E.O.; MICHELS, M. H.; OLINDA, E.; GARCIA, R. M. C. A tragédia

docente e suas faces. In: EVANGELISTA. Olinda; SEKI, Allan Kenji (org.).

Formação de professores no Brasil: leituras a contrapelo. 1. ed. Araraquara, SP: Junqueira&Marin, 2017. P. 17-58.

SILVA, Lais Marta Alves da; RODRIGUES, Fernanda Plaza. A escola normal e as reformas educacionais como símbolo republicano. In: IV CONGRESSO NACIONAL DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES. **Anais**. Águas de Lindóia, SP: Unesp, 2018.

Disponível em:

<https://sigeve.ead.unesp.br/index.php/submission/downloadFileProceedings/2349>.

Acesso em: 02 jul. 2021.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, TÉCNICA E TECNOLÓGICA DO ESTADO DO PARANÁ. **Diálogos sobre a Portaria 983 - Campus Curitiba**. 2021. Disponível em:

<http://sindiedutec.org.br/disco/arquivos/outros-arquivos/Carta%20-%20Di%C3%A1logos%20sobre%20a%20Portaria%20983%20-%20Campus%20Curitiba.pdf> . Acesso em: 25 set. 2021.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO BÁSICA, TÉCNICA E TECNOLÓGICA DO ESTADO DO PARANÁ. **Luta coletiva:** SINDIEDUTEC e servidores debatem alternativas à portaria 983. 2021. Disponível em:

<http://www.sindiedutec.org.br/noticias/2/noticias/2086/luta-coletiva-sindiedutec-e-servidores-debtem-alternativas-a-portaria-983>. Acesso em: 25 set. 2021.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO PARANÁ. **Cercado de cobranças, Richa terá que pagar a dívida das promoções e progressões. Implementação ocorre em janeiro**. Curitiba, PR. 2017. Disponível em:

<https://appsindicato.org.br/cercado-de-cobrancas-richa-tera-que-pagar-a-divida-das-promoco-es-e-progressoes-implementacao-ocorre-em-janeiro>. Acesso em: 14 set. 2021.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO PARANÁ.

Tabela de Vencimentos. Curitiba, PR. 2020. Disponível em:

<https://appsindicato.org.br/tabela-de-vencimentos>. Acesso em: 13 set. 2021.

SINGER, André. **Raízes sociais e ideológicas do Lulismo**. São Paulo: CEBRAP. nov. 2009, p 83-102.

TARDIF, M.; LEVASSEUR, L. **A divisão do trabalho educativo**. Editora Vozes, 2011.

TARDIF, M.; RAYMOND, D. Saberes, tempo e aprendizagem do trabalho no magistério. **Educação & Sociedade**. 2000, v.21, n.73, p.209-244. Disponível:

<https://www.scielo.br/j/es/a/Ks666mx7qLpbLThJQmXL7CB/?lang=pt&format=pdf>.

Acesso em: 23 mai. 2021.

TEIXEIRA, Anísio. Que é administração escolar? In: **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**. Rio de Janeiro, v.36, n.84, 1961. p.84-89.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Relatório de auditoria operacional TC

019.154/2015-1. **Auditoria operacional. Bolsaformação. Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC. Avaliação da implantação e da efetividade. Recomendações.** 2016a. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A258DA3A420158DF7EBE9A2443&inline=1>. Acesso em: out. 2018.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. TCU faz determinações para aperfeiçoamento do Pronatec. **Página Institucional.** 2016b. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-faz-determinacoes-para-aperfeicoamento-do-pronatec.htm>. Acesso em: out. 2018.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Relatório:** Levantamento Pronatec. 2015. Portal TCU. Disponível em: <http://portal.tcu.gov.br/fiscalizacao/educacao/destaques/pronatec.htm>. Acesso em: 06 jun. 2016.

UNESCO. **Avaliação institucional da educação profissional.** s.d. Disponível em: <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/education/educational-quality/technical-and-vocational-education/avaliacao-institucional-da-educacao-profissional/>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNESCO. **Educação profissional: pontos de partida.** s.d. Disponível em: <http://www.unesco.org/new/pt/brasil/education/educational-quality/technical-and-vocational-education/technical-education-in-brazil-starting-points/#c323931>. Acesso em: 20 set. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. **Orientação para Normalização de Trabalhos Acadêmicos.** s.d. Disponível em: <https://www.portal.ufpr.br/normalizacao.html>. Acesso em: 23 set. 2018.

VENDRUSCULO, Baltazar. **Crise na sociedade, crise na educação na perspectiva da alfabetização.** Cascavel, ASSOESTE, 1994. P. 26-36

VIRIATO, E. O. Reforma do Estado, Política social e Controle social. In: CÊA, G.S.S; DEITOS, R.A; MUROFUSE, N.T. (org.). **Trabalho, educação e saúde:** formação permanente de profissionais e usuários da saúde pública. Cascavel, PR: EDUNIOESTE, 2012, p. 89-106.

WALD, Arnoldo; FONSECA, Roberto Giannetti da. O Estado mediador. **Valor Econômico.** São Paulo, SP: 05 mar. 2018. Disponível em: <https://valor.globo.com/opiniaao/coluna/o-estado-mediador.ghtml>. Acesso em: 10 mar. 2018.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade:** fundamentos da sociologia compreensiva. Tradução de Regis Barbosa e Karen Barbosa; rev. tec. de Gabriel Cohn, 4ª ed. 4ª reimpressão. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2015.

ZANARDINI, I. M. S. A reforma do Estado e da educação no contexto da ideologia da Pós-modernidade. **Perspectiva.** Florianópolis, v. 25, n. 1, 245-270, 2007.

ZANARDINI, I. M. S.; ZANARDINI, J. B.; DEITOS, R. A. Do Estado de Bem-Estar Social ao neodesenvolvimentismo: considerações sobre o papel do Estado sob o capital. **Revista Linhas**, Florianópolis, v. 21, n. 46, p. 72 - 90, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/linhas/article/view/1984723821462020072>. Acesso em: 28 jul. 2021.

ZARAGOZA, Jose Manuel Esteve. **O mal estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. Editora EDUCS, 1999.

APÊNDICE 1 – QUADRO DE EDITAIS PARA PROCESSOS SELETIVOS DO IFPR ENTRE 2013 À 2019

Ano	Editais	Carga horária	Qt vagas	Licenciatura ou Bacharel	Com aperfeiçoamento	Adicional de especialização	Adicional de Mestrado	Adicional de doutorado	Forma de avaliação
2013	Nº 72 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 73 – PROGEPE	40h	02	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 75 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 81 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 82 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 83 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 93 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 96 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 99 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 101 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 102 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 105 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 110 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 115 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 116 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 117 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 118 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 122 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 122 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 123 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 127 – PROGEPE	40h	02	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 141 – PROGEPE	40h	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 152 – PROGEPE	20h	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2013	Nº 162 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 171 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 178 – PROGEPE	20H	01	R\$ 1.914,58		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 180 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 182 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 183 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 184 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2013	Nº 185 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.714,89		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 003 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 004 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 005 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45			R\$ 835,05		a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 006 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 009 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 010 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 012 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 019 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 022 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 038 - PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67	R\$ 69,82	R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 054 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 055 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 057 - PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 060 - PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67	R\$ 69,82	R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 062 - PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67		R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 064 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 065 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 069 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2014	Nº 070 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 072 - PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67	R\$ 69,82	R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 077 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 078 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 081 - PROGEPE	40H	02	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 084 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 087 - PROGEPE	40H	03	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2014	Nº 088 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 002 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 003 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 004 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 005 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 006 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 007 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 008 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 009 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 010 - PROGEPE	40H	02	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 010 - PROGEPE	20H	02	R\$ 1.966,67	R\$ 69,82	R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 012 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 013 - PROGEPE	40H	02	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 016 - PROGEPE	40H	05	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 010 - PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67	R\$ 69,82	R\$ 152,35	R\$ 428,07	R\$ 785,93	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 015 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 019 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45		R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 023 - PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 028 - PROGEPE*	20H	01	R\$ 2.018,77					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo. FEV/2015

2015	Nº 034 – PROGEPE	20H	01	R\$ 1.966,67	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 051 – PROGEPE	40H	01	R\$ 2.764,45	R\$ 110,22	R\$ 253,13	R\$ 835,05	R\$ 1.934,76	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 052 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.018,77					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo. FEV/2015
2015	Nº 053 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo. MARÇO/2015
2015	Nº 054 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 055 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01		R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 056 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01		R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 057 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01		R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 059 – PROGEPE**	40H	12	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 059 – PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 060 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 062 – PROGEPE**	40H	03	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 062 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 063 – PROGEPE**	20H	04	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 065 – PROGEPE**	40H	06	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 066 – PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 066 – PROGEPE**	40H	04	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 067 – PROGEPE**	40H	06	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 068 – PROGEPE**	40H	05	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 073 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 075 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 080 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 095 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 119 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 130 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 138 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.018,77	R\$ 86,16	R\$ 155,08	R\$ 480,01	R\$ 964,82	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2015	Nº 141 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2016	Nº 069 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 069 – PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.018,77							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 071 – PROGEPE**	40H	02	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 072 – PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.018,77							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 074 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 075 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 076 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 079 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.814,01	R\$ 168,29	R\$ 370,72	R\$ 985,69	R\$ 2.329,40			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 106 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo. NOV/2016
2016	Nº 107 – PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.129,80		R\$ 163,61					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo. NOV/2016
2016	Nº 107 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.968,78			R\$ 1.039,90				a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 110 – PROGEPE**	40H	02	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 111 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 112 – PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 113 – PROGEPE**	40H	03	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 114 – PROGEPE**	40H	02	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 115 – PROGEPE**	40H	02	R\$ 2.968,78	R\$ 177,55	R\$ 391,11	R\$ 1.039,90	R\$ 2.457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 115 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.129,80	R\$ 90,90	R\$ 163,61	R\$ 506,41	R\$ 1.017,89			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 118 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.129,80							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 120 – PROGEPE**	40H	02	R\$ 2.968,78							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2016	Nº 121 – PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.129,80							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 001- PROGEPE**	40H	01	R\$ 2.968,78							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 004- PROGEPE**	40H	04	R\$ 2.968,78							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 005- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 177,55	391,11	1039,9	2457,52			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 011- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 015- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2017	Nº 016- PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.236,29							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 017- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 017- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 018- PROGEPE**	40H	04	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 020- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 021- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 021- PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 022- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 023- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 025- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 026- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 028- PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 029- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 031- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 033- PROGEPE**	40H	02	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 033- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 034- PROGEPE**	40H	03	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 034- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 035- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 036- PROGEPE**	40H	04	R\$ 3.117,22							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 036- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29							a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 042- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 050- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 055- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 056- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 058- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 059- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39			a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2017	Nº 064- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 069- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 070- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 072- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 078- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 080- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 081- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 082- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 085- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 086- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 087- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 093- PROGEPE**	40H	03	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 097- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 103- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 104- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 105- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 106- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 111- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 112- PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 113- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,29	R\$ 95,44	171,79	531,73	1068,78	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 114- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 116- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 123- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 125- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 129- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 133- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 137- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2017	Nº 138- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 140- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 141- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.117,22	R\$ 186,42	410,67	1091,9	2580,39	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 144- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 145- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 152- PROGEPE**	40H	06	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 155- PROGEPE**	40H	05	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 156- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 157- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 158- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 159- PROGEPE**	40H	03	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2017	Nº 160- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 001- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 002- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 003- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 004- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 006- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 007- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 008- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 010- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 011- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 014- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 015- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 015- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 026- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,30	R\$ 100,9	189,07	540,85	1141,15	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2018	Nº 029- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.121,76	R\$ 202,55	430,32	1119,29	2620,38	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2019	Nº 128- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 129- PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 130- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.126,31	R\$ 218,68	449,97	1146,68	2660,37	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 130- PROGEPE**	20H	02	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 131- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.126,31	R\$ 218,68	449,97	1146,68	2660,37	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 133- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.126,31	R\$ 218,68	449,97	1146,68	2660,37	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 134- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 135- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 142- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 143- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.126,31	R\$ 218,68	449,97	1146,68	2660,37	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 145- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.126,31	R\$ 218,68	449,97	1146,68	2660,37	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 146- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.126,31					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 147- PROGEPE**	40H	04	R\$ 3.126,31	R\$ 218,68	449,97	1146,68	2660,37	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 149- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,31	R\$ 106,36	206,35	549,96	1213,52	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 156- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 160- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 161- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 169- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 170- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 174- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 176- PROGEPE**	40H	03	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 178- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 179- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 183- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 186- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 188- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 189- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

2019	Nº 196- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 203- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 204- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 208- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 212- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 213- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 214- PROGEPE**	40H	02	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 215- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32					a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 215- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 216- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 217- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 218- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 219- PROGEPE**	40H	05	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 219- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 220- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 224- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 230- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 230- PROGEPE**	20H	01	R\$ 2.236,32	R\$ 111,82	223,63	559,08	1285,89	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 234- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 236- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 237- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 238- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 239- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.
2019	Nº 240- PROGEPE**	40H	01	R\$ 3.130,85	R\$ 234,81	469,63	1174,07	2700,36	a) Prova Didática. b) Análise de Currículo.

ANEXO 1 – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO – REGIME ESPECIAL PROFESSOR

SECRETARIA DO ESTADO DA EDUCAÇÃO

via contratado

PARANÁ

GOVERNO DO ESTADO NRE: CASCAVEL - CASCAVEL

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME ESPECIAL PROFESSOR

Pelo presente instrumento de contrato, a Secretaria de Estado da Educação — SEED, pessoa jurídica de direito público, com sede em Curitiba, Paraná, na Avenida Água Verde, 2140, inscrita no CNPJ sob n.º 76.416.965/0001—21, aqui denominada CONTRATANTE, neste ato representada pelo Secretário de Estado da Educação e seus representantes legais, devidamente constituídos para fins de assinatura deste documento, [REDACTED] aqui denominado CONTRATADO, nos termos do inciso IX do artigo 27 da Constituição Estadual, da Lei Complementar N.º 108/05 e da Lei Complementar N.º 121/07, e o constante no Protocolado N.º 12.072.519—0/2013, celebram o presente CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO EM REGIME ESPECIAL, mediante as cláusulas abaixo discriminadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

Constitui objeto deste contrato a prestação de serviço por parte do contratado na função de PROFESSOR, para ministrar aulas, em Regime de Trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, no Estabelecimento Estadual de Ensino indicado pela Chefia do Núcleo Regional da Educação de CASCAVEL.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA

A vigência do presente contrato será de 03/02/2014 e término em 27/06/2014, podendo ser prorrogado por necessidade fundamentada do contratante por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de 02 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes do presente contrato correrão à conta da Classificação Institucional Orçamentária n.º 4102.12, 4103.12 e suas subfunções, na Rubrica 31900400— Contratação por Tempo Determinado, relacionadas no Protocolado N.º

12.072.519-0/2013.

CLÁUSULA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO

A remuneração obedecerá às disposições contidas no Decreto nº 2.947, de 06 de maio de 2004, e no Art. 10, da Lei Complementar n.º 108/2005.

CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS OBRIGATÓRIOS

Será descontado da remuneração do contratado o valor correspondente a título de contribuição previdenciária (RGPS — Regime Geral da Previdência Social), bem como o valor correspondente a título de Imposto de Renda, de acordo com a legislação específica sobre cada uma das deduções.

CLÁUSULA SEXTA - DOS DIREITOS

Ao contratado em regime especial aplicam-se os seguintes direitos:

I — décimo terceiro salário; II — repouso semanal remunerado; III — férias; IV — licença gestante; V — licença paternidade de 5 (cinco) dias; VI — afastamento decorrente de casamento: até 5 (cinco) dias; luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e

irmão: até 5 (cinco) dias; VII — licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, na forma da legislação previdenciária

aplicável ao regime geral; VIII — direito de petição na forma prevista pelos artigos 261 a 263 da Lei n.º 6174/70; IX — pagamento de auxílio transporte e período noturno na forma da Lei Complementar n.º 103/04.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DEVERES - São deveres do contratado em regime especial:

I — assiduidade; II — pontualidade; III — urbanidade; IV — disciplina; V — lealdade e respeito às instituições constitucionais e

administrativas a que servir; VI — observância das normas legais e regulamentares; VII — obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; VIII — levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidades de que tiver ciência; IX — zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado; X — guardar sigilo sobre a documentação e os assuntos de natureza reservada de que tenha conhecimento em razão da função; XI — apresentar-se decentemente trajado em serviço ou com uniforme que for destinado para cada caso; XII — proceder na vida pública e privada de forma a dignificar sempre a função pública; XIII — submeter-se à perícia médica que for determinada pela autoridade competente; XIV — comparecer à repartição às horas de trabalho ordinário e às de extraordinário, quando convocado, executando os serviços que lhe competirem.

CLÁUSULA OITAVA - DAS PROIBIÇÕES - O contratado em regime especial não poderá:

I — referir—se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, federal ou estadual, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá—los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço; II — retirar, modificar ou substituir, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento de órgão estadual, com o fim de criar direito ou obrigação ou de alterar a verdade dos fatos; III — valer—se da função para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da mesma; IV — promover manifestação de apreço ou desapeço e fazer circular ou subscrever lista de donativos, no recinto de serviço; V — enquanto na atividade, participar de diretoria, gerência, administração, Conselho Técnico ou Administrativo de empresa ou sociedade comercial ou industrial: a) contratante ou concessionária de serviço público estadual; b) fornecedora de equipamento ou material de qualquer natureza ou espécie, a qualquer órgão estadual; VI — praticar usura em qualquer de suas formas; VII — receber propinas, comissões, presente e vantagens de qualquer espécie, em razão da função; VIII — revelar fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência, em razão da função, salvo quando se tratar de depoimento em processo judicial, policial ou administrativo; IX — cometer a pessoa estranha ao serviço do Estado, salvo nos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir; X — censurar pela imprensa ou por qualquer outro órgão de divulgação pública as autoridades constituídas, podendo, porém, fazê—lo em trabalhos assinados, apreciando atos dessas autoridades sob o ponto de vista doutrinário, com ânimo construtivo; XI — entreter—se nos locais e horas de trabalho, em palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço; XII — atender pessoas estranhas ao serviço, no local de trabalho, para o trato de assuntos particulares; XIII — empregar materiais e bens do Estado, em serviço particular, ou, sem autorização superior, retirar objetos de órgãos estaduais; XIV — aceitar representações de Estados estrangeiros; XV — incitar greves; XVI — exercer comércio entre os colegas de trabalho; XVII — valer—se da função para melhor desempenhar atividade estranha às suas funções ou para lograr qualquer proveito, direta ou indiretamente, por si ou por interposta pessoa.

CLÁUSULA NONA — DA RESCISÃO — O contrato em regime especial rescinde—se por:

I — descumprimento dos deveres previstos na cláusula sétima do presente contrato; II — transgressão das proibições da cláusula oitava do presente contrato; III — descumprimento das atribuições do cargo descritas no edital de abertura do processo seletivo que gerou este contrato; IV — incidência em qualquer das hipóteses previstas no inciso V do art. 293, da Lei n.º 6174/70: a) crime contra a administração pública; b) incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual; c) ofensa física em serviço, contra servidor ou particular, salvo em legítima defesa; d) insubordinação grave em serviço; e) aplicação irregular do dinheiro público; f) revelação de segredo que se conheça em razão da função; g) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado; h) corrupção passiva, nos termos da Lei penal; V — ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis consecutivos, sem motivo justificado; VI — nomeação ou designação do contratado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer das esferas de governo.

Parágrafo único — As infrações disciplinares serão apuradas pelo órgão contratante mediante averiguação sumária no prazo máximo de 30 (trinta) dias assegurado o contraditório e a ampla defesa, conforme previsão do art. 15 da Lei Complementar n.º 108/05.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA EXTINÇÃO - O contrato em regime especial extingue-se por:

I — término do prazo contratual; II — iniciativa do contratado mediante comunicação escrita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; III — conveniência do órgão ou entidade contratante, importando no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — DO FORO — Para dirimir quaisquer questões oriundas deste contrato, é competente, por força da lei, o Foro de Curitiba.

E por estarem assim justos e contratados, firmam o presente instrumento em 2(duas) vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas. Curitiba — Paraná, 03/02/2014

Diretor Geral

Chefe do GRHS

Contratado

SEED/Órgão Contratante

SEED/Órgão Contratante

RG n.º

CNPJ 76.416.965/0001-21

Decreto 4.077/2012 de 13/03/2012

CPF n.º

Decreto 72/2011 de 04/01/2011

TESTEMUNHAS:

1.2.

Nome:

Nome:

CPF:CPF:



SECRETARIA DO ESTADO DA EDUCAÇÃO

287
via contratado

PARANÁ

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ
CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME ESPECIAL PROFESSOR

1º Termo Aditivo de 2014 ao Contrato em Regime Especial por Prazo Determinado da função de PROFESSOR

Pelo presente instrumento, a Secretaria de Estado da Educação - SEED, pessoa jurídica de direito público, com sede em Curitiba, Paraná, na Avenida Água Verde, 2140, inscrita no CNPJ sob n.º 07.641.696/0001-21, aqui denominada CONTRATANTE, neste ato representada pelo Secretário de Estado da Educação e seus representantes legais, devidamente constituídos para fins de assinatura deste documento, e [REDACTED], aqui denominado CONTRATADO, resolvem aditar o contrato vigente entre as duas partes nas seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - Fica alterada a Cláusula Segunda do contrato ora aditado, que passará a vigorar com a seguinte redação:

"CLÁUSULA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA

A vigência do presente contrato terá início em 03/02/2014 e término em 31/12/2014, podendo ser prorrogado por necessidade fundamentada do contratante por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de 02 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual."

CLÁUSULA SEGUNDA - Permanecem inalteradas as demais cláusulas do Contrato em Regime Especial por Prazo Determinado originário.

E por estarem justos e acordados, firmam o presente aditivo em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

Curitiba - Paraná, 26 de Junho de 2014 1

RG: _____

2

RG: _____

CPE: _____

CPF: _____



SECRETARIA DO ESTADO DA EDUCAÇÃO

PARANÁ

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ
CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME ESPECIAL PROFESSOR

Pelo presente instrumento de contrato, a Secretaria de Estado da Educação — SEED, pessoa jurídica de direito público, com sede em Curitiba, Paraná, na Avenida Água Verde, 2140, inscrita no CNPJ sob n.º 76.416.965/0001—21, aqui denominada CONTRATANTE, neste ato representada pelo Secretário de Estado da Educação e seus representantes legais, devidamente constituídos para fins de assinatura deste documento, e [REDACTED] aqui denominado CONTRATADO, nos termos do inciso IX do artigo 27 da Constituição Estadual, da Lei Complementar N.º 108/05 e da Lei Complementar N.º 121/07, e o constante no Protocolado N.º 13.305.862—1/2014, celebram o presente CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO EM REGIME ESPECIAL, mediante as cláusulas abaixo discriminadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

Constitui objeto deste contrato a prestação de serviço por parte do contratado na função de PROFESSOR, para ministrar aulas, em Regime de Trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, no Estabelecimento Estadual de Ensino indicado pela Chefia do Núcleo Regional da Educação de CASCAVEL.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA

A vigência do presente contrato terá início em 09/02/2015 e término em 31/12/2015, podendo ser prorrogado por necessidade fundamentada do contratante por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de 02 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes do presente contrato correrão à conta da Classificação Institucional Orçamentária n.º 4102.12, 4103.12 e suas subfunções, na Rubrica 31900400— Contratação por Tempo Determinado, relacionadas no Protocolado N.º 13.305.862-1/2014.

CLÁUSULA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO

A remuneração obedecerá às disposições contidas no Decreto nº 2.947, de 06 de maio de 2004, e no Art. 10, da Lei Complementar n.º 108/2005.

CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS OBRIGATÓRIOS

Será descontado da remuneração do contratado o valor correspondente a título de contribuição previdenciária (RGPS — Regime Geral da Previdência Social), bem como o valor correspondente a título de Imposto de Renda, de acordo com a legislação específica sobre cada uma das deduções.

CLÁUSULA SEXTA - DOS DIREITOS

Ao contratado em regime especial aplicam-se os seguintes direitos:

I — décimo terceiro salário; II — repouso semanal remunerado; III — férias; IV — licença gestante; V — licença paternidade de 5 (cinco) dias; VI — afastamento decorrente de casamento: até 5 (cinco) dias; luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e

irmão: até 5 (cinco) dias; VII — licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral; VIII — direito de petição na forma prevista pelos artigos 261 a 263 da Lei n.º 6174/70; IX — pagamento de auxílio transporte e período noturno na forma da Lei Complementar n.º 103/04.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DEVERES - São deveres do contratado em regime especial: I — assiduidade; II — pontualidade; III — urbanidade; IV — disciplina; V — lealdade e respeito às instituições constitucionais e autoridades sob o ponto de vista doutrinário, com ânimo construtivo; VI — entreter-se nos locais e horas de trabalho, palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço; VII — atender pessoas estranhas ao serviço, no local de trabalho, para o de assuntos particulares; VIII — empregar materiais e bens do Estado, em serviço particular, ou, sem autorização administrativas a que servir; IX — observância das normas legais e regulamentares; X — obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; XI — levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidades de que tiver ciência; XII — zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado; XIII — guardar sigilo sobre a documentação e os retirar, modificar ou substituir, sem prévia autorização da autoridade

competente, qualquer documento de órgão estadual, com o fim de criar direito ou obrigação ou de alterar a verdade dos fatos; XIV – comparecer à repartição às horas de trabalho ordinário e às de extraordinário, quando convocado, executando os serviços que lhe competirem.

CLÁUSULA OITAVA - DAS PROIBIÇÕES - O contratado em regime especial não poderá:

I — referir—se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, federal ou estadual, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá—los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço; II em trato superior, retirar objetos de órgãos estaduais; III — valer—se da função para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da mesma; IV — promover manifestação de apreço ou desapreço e fazer circular ou subscrever lista de donativos, no recinto de serviço; V — enquanto na atividade, participar de diretoria, gerência, administração, Conselho Técnico ou Administrativo de empresa ou sociedade comercial ou industrial: a) contratante ou concessionária de serviço público estadual; b) fornecedora de equipamento ou material de qualquer natureza ou espécie, a qualquer órgão estadual; VI — praticar usura em qualquer de suas formas; VII — receber propinas, comissões, presente e vantagens de qualquer espécie, em razão da função; VIII — revelar fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência, em razão da função, salvo quando se tratar de depoimento em processo judicial, policial ou administrativo; IX — cometer a pessoa estranha ao serviço do Estado, salvo nos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir; X — censurar pela imprensa ou por qualquer outro órgão de divulgação pública as autoridades constituídas, podendo, porém, fazê—lo em trabalhos assinados, apreciando atos dessas assuntos de natureza reservada de que tenha conhecimento em razão da função; XI — apresentar—se decentemente trajado em serviço ou com uniforme que for destinado para cada caso; XII — proceder na vida pública e privada de forma a dignificar sempre a função pública; XIII — submeter—se à perícia médica que for determinada pela autoridade competente; XIV — aceitar representações de Estados estrangeiros; XV — incitar greves; XVI — exercer comércio entre os colegas de trabalho; XVII — valer—se da função para melhor desempenhar atividade estranha às suas funções ou para lograr qualquer proveito, direta ou indiretamente, por si ou por interposta pessoa.

CLÁUSULA NONA — DA RESCISÃO — O contrato em regime especial rescinde—se por:

I — descumprimento dos deveres previstos na cláusula sétima do presente contrato; II — transgressão das proibições da cláusula oitava do presente contrato; III — descumprimento das atribuições do cargo descritas no edital de abertura do processo seletivo que gerou este contrato; IV — incidência em qualquer das hipóteses previstas no inciso V do art. 293, da Lei n.º 6174/70: a) crime contra a administração pública; b) incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual; c) ofensa física em serviço, contra servidor ou particular, salvo em legítima defesa; d) insubordinação grave em serviço; e) aplicação irregular do dinheiro público; f) revelação de segredo que se conheça em razão da função; g) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado; h) corrupção passiva, nos termos da Lei penal; V — ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis consecutivos, sem motivo justificado; VI — nomeação ou designação do contratado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer das esferas de governo.

Parágrafo único — As infrações disciplinares serão apuradas pelo órgão contratante mediante averiguação sumária no prazo máximo de 30 (trinta) dias assegurado o contraditório e a ampla defesa, conforme previsão do art. 15 da Lei Complementar n.º 108/05.

CLÁUSULA DÉCIMA — DA EXTINÇÃO — O contrato em regime especial extingue—se por:

I — término do prazo contratual; II — iniciativa do contratado mediante comunicação escrita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; III — conveniência do órgão ou entidade contratante, importando no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — DO FORO — Para dirimir quaisquer questões oriundas deste contrato, é competente, por força da lei, o Foro de Curitiba.

E por estarem assim justos e contratados, firmam o presente instrumento em 2(duas) vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

Curitiba — Paraná, 09/02/2015



SECRETARIA DO ESTADO DA EDUCAÇÃO

via contratado

PARANÁ

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ - CASCAVEL - CASCAVEL

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME ESPECIAL PROFESSOR

Pelo presente instrumento de contrato, a Secretaria de Estado da Educação — SEED, pessoa jurídica de direito público, com sede em Curitiba, Paraná, na Avenida Água Verde, 2140, inscrita no CNPJ sob n.º 76.416.965/0001—21, aqui denominada CONTRATANTE, neste ato representada pelo Secretário de Estado da Educação e seus representantes legais, devidamente constituídos para fins de assinatura deste documento, e [REDACTED] aqui denominado CONTRATADO, nos termos do inciso IX do artigo 27 da Constituição Estadual, da Lei Complementar N.º 108/05 e da Lei Complementar N.º 121/07, e o constante no Protocolado N.º 13.733.458—5, celebram o presente CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO EM REGIME ESPECIAL, mediante as cláusulas abaixo discriminadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

Constitui objeto deste contrato a prestação de serviço por parte do contratado na função de PROFESSOR, para ministrar aulas, em Regime de Trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, no Estabelecimento Estadual de Ensino indicado pela Chefia do Núcleo Regional da Educação de CASCAVEL.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA

A vigência do presente contrato terá início em 01/02/2016 e término em 31/12/2016, podendo ser prorrogado por necessidade fundamentada do contratante por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de 02 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes do presente contrato correrão à conta da Classificação Institucional Orçamentária n.º 4102.12, 4103.12 e suas subfunções, na Rubrica 31900400— Contratação por Tempo Determinado, relacionadas no Protocolado N.º 13.733.458—5.

CLÁUSULA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO

A remuneração obedecerá às disposições contidas no Decreto nº 2.947, de 06 de maio de 2004, e no Art. 10, da Lei Complementar n.º 108/2005.

CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS OBRIGATÓRIOS

Será descontado da remuneração do contratado o valor correspondente a título de contribuição previdenciária (RGPS — Regime Geral da Previdência Social), bem como o valor correspondente a título de Imposto de Renda, de acordo com a legislação específica sobre cada uma das deduções.

CLÁUSULA SEXTA - DOS DIREITOS

Ao contratado em regime especial aplicam—se os seguintes direitos:

I — décimo terceiro salário; II — repouso semanal remunerado; III — férias; IV — licença gestante; V— licença paternidade de 5 (cinco) dias; VI — afastamento decorrente de casamento: até 5 (cinco) dias; luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão: até 5 (cinco) dias; VII — licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral; VIII — direito de petição na forma prevista pelos artigos 261 a 263 da Lei n.º 6174/70; IX — pagamento de auxílio transporte e período noturno na forma da Lei Complementar n.º 103/04.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DEVERES - São deveres do contratado em regime especial:

I — assiduidade; II — pontualidade; III — urbanidade; IV — discrição; V — lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir; VI — observância das normas legais e regulamentares; VII — obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; VIII — levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidades de que tiver ciência; IX — zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado; X — guardar sigilo sobre a documentação e os assuntos de natureza reservada de que tenha conhecimento em razão da

função; XI — apresentar—se decentemente trajado em serviço ou com uniforme que for destinado para cada caso; XII — proceder na vida pública e privada de forma a dignificar sempre a função pública; XIII — submeter—se à perícia médica que for determinada pela autoridade competente; XIV — comparecer à repartição às horas de trabalho ordinário e às de extraordinário, quando convocado, executando os serviços que lhe competirem.

CLÁUSULA OITAVA - DAS PROIBIÇÕES - O contratado em regime especial não poderá:

I — referir—se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, federal ou estadual, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá—los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço; II — em trato superior, retirar objetos de órgãos estaduais; XIV — aceitar representações de Estados estrangeiros; XV — incitar greves; XVI — exercer comércio entre os colegas de trabalho; XVII — valer—se da função para melhor desempenhar atividade estranha às suas funções ou para lograr qualquer proveito, direta ou indiretamente, por si ou por interposta pessoa.

CLÁUSULA NONA — DA RESCISÃO — O contrato em regime especial rescinde—se por:

I — descumprimento dos deveres previstos na cláusula sétima do presente contrato; II — transgressão das proibições da cláusula oitava do presente contrato; III — descumprimento das atribuições do cargo descritas no edital de abertura do processo seletivo que gerou este contrato; IV — incidência em qualquer das hipóteses previstas no inciso V do art. 293, da Lei n.º 6174/70: a) crime contra a administração pública; b) incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual; c) ofensa física em serviço, contra servidor ou particular, salvo em legítima defesa; d) insubordinação grave em serviço; e) aplicação irregular do dinheiro público; f) revelação de segredo que se conheça em razão da função; g) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado; h) corrupção passiva, nos termos da Lei penal; V — ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis consecutivos, sem motivo justificado; VI — nomeação ou designação do contratado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer das esferas de governo.

Parágrafo único — As infrações disciplinares serão apuradas pelo órgão contratante mediante averiguação sumária no prazo máximo de 30 (trinta) dias assegurado o contraditório e a ampla defesa, conforme previsão do art. 15 da Lei Complementar n.º

108/05.

CLÁUSULA DÉCIMA — DA EXTINÇÃO — O contrato em regime especial extingue—se por:

I — término do prazo contratual; II — iniciativa do contratado mediante comunicação escrita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; III — conveniência do órgão ou entidade contratante, importando no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — DO FORO — Para dirimir quaisquer questões oriundas deste contrato, é competente, por força da lei, o Foro de Curitiba.

E por estarem assim justos e contratados, firmam o presente instrumento em 2(duas) vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas. Curitiba — Paraná, 01/02/2016

Diretor Geral
SEED/Órgão Contratante
CNPJ 76.416.965/0001-21

Decreto 773/2015 de 11/03/2015

Contratado
RG n.º
CPF n.º

1. SED/Órgão

Contratante



via contratado

SECRETARIA DO ESTADO DA EDUCAÇÃO

PARANÁ

GOVERNO DO ESTADO DO PARANÁ: CASCAVEL - CASCAVEL

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - REGIME ESPECIAL PROFESSOR

Pelo presente instrumento de contrato, a Secretaria de Estado da Educação — SEED, pessoa jurídica de direito público, com sede em Curitiba, Paraná, na Avenida Água Verde, 2140, inscrita no CNPJ sob n.º 76.416.965/0001—21, aqui denominada CONTRATANTE, neste ato representada pelo Secretário de Estado da Educação e seus representantes legais, devidamente constituídos para fins de assinatura deste documento, e [REDACTED] aqui denominado CONTRATADO, nos termos do inciso IX do artigo 27 da Constituição Estadual, da Lei Complementar N.º 108/05 e da Lei Complementar N.º 121/07, e o constante no Protocolado N.º 14.233.309—0, celebram o presente CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO EM REGIME ESPECIAL, mediante as cláusulas abaixo discriminadas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

Constitui objeto deste contrato a prestação de serviço por parte do contratado na função de PROFESSOR, para ministrar aulas, em Regime de Trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, no Estabelecimento Estadual de Ensino indicado pela Chefia do Núcleo Regional da Educação de CASCAVEL.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA VIGÊNCIA

A vigência do presente contrato terá início em 15/02/2017 e término em 14/07/2017, podendo ser prorrogado por necessidade fundamentada do contratante por quantas vezes forem necessárias, desde que não ultrapasse o limite máximo de 02 (dois) anos fixados pela alínea "b" do inciso IX, do art. 27, da Constituição Estadual.

CLÁUSULA TERCEIRA - DA DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

As despesas decorrentes do presente contrato correrão à conta da Classificação Institucional Orçamentária n.º 4102.12, 4103.12 e suas subfunções, na Rubrica 31900400— Contratação por Tempo Determinado, relacionadas no Protocolado N.º 14.233.309—0.

CLÁUSULA QUARTA - DA REMUNERAÇÃO

A remuneração obedecerá às disposições contidas no Decreto nº 2.947, de 06 de maio de 2004, e no Art. 10, da Lei Complementar n.º 108/2005.

CLÁUSULA QUINTA - DOS DESCONTOS OBRIGATÓRIOS

Será descontado da remuneração do contratado o valor correspondente a título de contribuição previdenciária (RGPS — Regime Geral da Previdência Social), bem como o valor correspondente a título de Imposto de Renda, de acordo com a legislação específica sobre cada uma das deduções.

CLÁUSULA SEXTA - DOS DIREITOS

Ao contratado em regime especial aplicam-se os seguintes direitos:

I — décimo terceiro salário; II — repouso semanal remunerado; III — férias; IV — licença gestante; V — licença paternidade de 5 (cinco) dias; VI — afastamento decorrente de casamento: até 5 (cinco) dias; luto por falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão: até 5 (cinco) dias; VII — licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho, na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral; VIII — direito de petição na forma prevista pelos artigos 261 a 263 da Lei n.º 6174/70; IX — pagamento de auxílio transporte e período noturno na forma da Lei Complementar n.º 103/04.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DEVERES - São deveres do contratado em regime especial:

I — assiduidade; II — pontualidade; III — urbanidade; IV — disciplina; V — lealdade e respeito às instituições constitucionais e administrativas a que servir; VI — observância das normas legais e regulamentares; VII — obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; VIII — levar ao conhecimento de autoridade superior irregularidades de que tiver ciência; IX — zelar pela economia e conservação do material que lhe for confiado; X — guardar sigilo sobre a documentação e os assuntos de natureza reservada de que tenha conhecimento em razão da função; XI — apresentar-se decentemente trajado em serviço.

ou com uniforme que for destinado para cada caso; XII — proceder na vida pública e privada de forma a dignificar sempre a função retirar, modificar ou substituir, sem prévia autorização da autoridade competente, qualquer documento de órgão estadual, com o fim de criar direito ou obrigação ou de alterar a verdade dos fatos; III — valer-se da função para lograr proveito pessoal em detrimento da dignidade da mesma; IV — promover manifestação de apreço ou desapreço e fazer circular ou subscrever lista de donativos, no recinto de serviço; V — enquanto na atividade, participar de diretoria, gerência, administração, Conselho Técnico ou Administrativo de empresa ou sociedade comercial ou industrial: a) contratante ou concessionária de serviço público estadual; b) fornecedora de equipamento ou material de qualquer natureza ou espécie, a qualquer órgão estadual; VI — praticar usura em qualquer de suas formas; VII — receber propinas, comissões, presente e vantagens de qualquer espécie, em razão da função; VIII — revelar fato ou informação de natureza sigilosa de que tenha ciência, em razão da função, salvo quando se tratar de depoimento em processo judicial, policial ou administrativo; IX — cometer a pessoa estranha ao serviço do Estado, salvo nos casos previstos em lei, o desempenho de encargo que lhe competir; X — censurar pela imprensa ou por qualquer outro órgão de divulgação pública as autoridades constituídas, podendo, porém, fazê-lo em trabalhos assinados, apreciando atos dessas autoridades sob o ponto de vista doutrinário, com ânimo construtivo; XI — entreter-se nos locais e horas de trabalho, palestras, leituras ou outras atividades estranhas ao serviço; XII — atender pessoas estranhas ao serviço, no local de trabalho, para o de assuntos particulares; XIII — empregar materiais e bens do Estado, em serviço particular, ou, sem autorização pública; XIV — submeter-se à perícia médica que for determinada pela autoridade competente; XV — comparecer à repartição às horas de trabalho ordinário e às de extraordinário, quando convocado, executando os serviços que lhe competirem.

CLÁUSULA OITAVA - DAS PROIBIÇÕES - O contratado em regime especial não poderá:

I — referir-se de modo depreciativo em informação, parecer ou despacho, às autoridades e atos da administração pública, federal ou estadual, podendo, porém, em trabalho assinado, criticá-los do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço; II — trato superior, retirar objetos de órgãos estaduais; III — aceitar representações de Estados estrangeiros; IV — incitar greves; V — exercer comércio entre os colegas de trabalho; VI — valer-se da função para melhor desempenhar atividade estranha às suas funções ou para lograr qualquer proveito, direta ou indiretamente, por si ou por interposta pessoa.

CLÁUSULA NONA - DA RESCISÃO - O contrato em regime especial rescinde-se por:

I — descumprimento dos deveres previstos na cláusula sétima do presente contrato; II — transgressão das proibições da cláusula oitava do presente contrato; III — descumprimento das atribuições do cargo descritas no edital de abertura do processo seletivo que gerou este contrato; IV — incidência em qualquer das hipóteses previstas no inciso V do art. 293, da Lei n.º 6174/70: a) crime contra a administração pública; b) incontinência pública e escandalosa, vício de jogos proibidos e embriaguez habitual; c) ofensa física em serviço, contra servidor ou particular, salvo em legítima defesa; d) insubordinação grave em serviço; e) aplicação irregular do dinheiro público; f) revelação de segredo que se conheça em razão da função; g) lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio do Estado; h) corrupção passiva, nos termos da Lei penal; V — ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis consecutivos, sem motivo justificado; VI — nomeação ou designação do contratado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em qualquer das esferas de governo.

Parágrafo único — As infrações disciplinares serão apuradas pelo órgão contratante mediante averiguação sumária no prazo máximo de 30 (trinta) dias assegurado o contraditório e a ampla defesa, conforme previsão do art. 15 da Lei Complementar n.º

108/05.

CLÁUSULA DÉCIMA — DA EXTINÇÃO — O contrato em regime especial extingue-se por:

I — término do prazo contratual; II — iniciativa do contratado mediante comunicação escrita com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; III — conveniência do órgão ou entidade contratante, importando no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia até o término do contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — DO FORO — Para dirimir quaisquer questões oriundas deste contrato, é competente, por força da lei, o Foro de Curitiba.

E por estarem assim justos e contratados, firmam o presente instrumento em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas.

Curitiba - Paraná, 15/02/2017

NRE/GARH/CVE! Nome:

ANEXO 2 – PLANO DE TRABALHO DOCENTE

ANEXO I
PLANO DE TRABALHO DOCENTE

1. IDENTIFICAÇÃO DO DOCENTE

DOCENTE:	SIAPE:		
REGIME DE TRABALHO: () Dedicção Exclusiva () 40 h () 20 h			
CONTRATO: () EFETIVO () TEMPORÁRIO		DATA DA CONTRATAÇÃO: <i>para professores temporários</i>	

Art. 2º - O Regime de Trabalho dos docentes efetivos do quadro permanente do IFPR, ou dos docentes com contrato de trabalho na qualidade de substitutos, é definido segundo critérios de contratação previstos na Legislação Federal – Lei nº 7.596/87, de 10/04/87, Decreto Federal 94.664, de 23/07/87, Portaria nº 475, de 26/08/87 e Lei 11.784, de 22/09/08, compreendendo os seguintes regimes de trabalho:

I. Tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho;
II. Tempo integral de 40 horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos;
III. Dedicção exclusiva, 40 horas semanais, em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada; e
IV. Contrato administrativo de prestação de serviços, de acordo com a Lei nº 8.745, de 09/12/93 e Lei nº 9.849, de 26/10/99.

Art. 11 A carga horária destinada às atividades de ensino terá a seguinte distribuição:

I. Docentes com regime de tempo parcial de 20 horas semanais de trabalho destinarão: no mínimo 08 e no máximo 12 horas para aula, 04 horas para manutenção de ensino e 04 para apoio ao ensino; e
II. Docentes com regime de tempo integral de 40 horas semanais de trabalho ou Dedicção Exclusiva destinarão: no mínimo 12 e no máximo 16 horas semanais para aula, 04 horas para manutenção de ensino e 04 para apoio ao ensino.

Art. 12 Os docentes em regime de tempo integral de 40 horas e dedicação exclusiva, exceto os docentes afastados na forma da lei, estão obrigados ao cumprimento de 16 horas em atividades de pesquisa e/ou extensão.

Parágrafo Único. Os docentes em regime de tempo integral de 40 (quarenta) horas e dedicação exclusiva que não desenvolvem atividades de pesquisa e/ou extensão terão a carga horária automaticamente destinada às atividades de apoio ao ensino e para aula.

Art. 14 O docente que exerça função administrativa e de assessoramento, previstas no Regimento do IFPR, poderá ter reduzida sua carga horária destinada às atividades de ensino, pesquisa e extensão, mediante autorização das instâncias superiores a que esteja vinculado.

2. ATIVIDADES DE ENSINO

2.1. AULAS

Art. 4.º As aulas, além das presenciais, poderão ser ministradas na modalidade de Ensino a Distância (EAD), desde que previstas no Projeto Pedagógico do Curso, aprovado pelo Conselho Superior, nos limites e condições estabelecidas pela legislação vigente específica e sem remuneração adicional.

CURSO	COMPONENTE CURRICULAR	CARGA HORÁRIA TOTAL	ORGANIZAÇÃO (ASSINALAR)	
			SEM.	ANUAL

2.2. ATIVIDADES DE MANUTENÇÃO AO ENSINO

Art. 5.º Serão consideradas Atividades de Manutenção de Ensino as ações didáticas do docente relacionadas ao estudo, planejamento, preparação, desenvolvimento e avaliação das aulas ministradas nos cursos e programas regulares do IFPR, com base no artigo 112 da Lei 11.784, de 22/09/08.

TIPO DE ATIVIDADE	DIA DA SEMANA	CARGA HORÁRIA SEMANAL	HORÁRIO	
			INÍCIO	TÉRMINO

2.3. APOIO AO ENSINO

Art. 6.º Serão consideradas Atividades de Apoio ao Ensino as ações do docente, diretamente vinculadas às matrizes curriculares e programas dos cursos regulares do IFPR, e/ou que incidam diretamente na melhoria das condições de oferta de ensino, compreendendo:

- I. Orientação de Estágio Curricular Supervisionado;
- II. Orientação de Trabalho de Conclusão de Curso;
- III. Orientação de Atividades Complementares;
- IV. Orientação não remunerada de Monografia de Especialização;
- V. Orientação de Trabalho de Iniciação Científica;
- VI. Atendimento aos alunos;

TIPO DE ATIVIDADE	DIA DA SEMANA	CARGA HORÁRIA SEMANAL	HORÁRIO	
			INÍCIO	TÉRMINO

3. ATIVIDADES DE PESQUISA E EXTENSÃO

3.1. ATIVIDADES DE PESQUISA E/OU EXTENSÃO CADASTRADAS NO COPE (PARTICIPAÇÃO COMO AUTOR)

PROCESSO	TÍTULO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	PREVISÃO DE CONCLUSÃO
<i>Inserir o número do processo cadastrado no COPE</i>			

3.2. ATIVIDADES DE PESQUISA E/OU EXTENSÃO CADASTRADAS NO COPE (PARTICIPAÇÃO COMO COLABORADOR)

PROCESSO	TÍTULO	AUTOR DO PROJETO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	PREVISÃO DE CONCLUSÃO	INSTITUIÇÃO ONDE A PESQUISA É DESENVOLVIDA
<i>Inserir o número do processo cadastrado no COPE</i>					

4. ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

TIPO DE ATIVIDADE	CARGA HORÁRIA SEMANAL	HORÁRIO	
		INÍCIO	TÉRMINO

5. OUTRAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO CÂMPUS

ATIVIDADE	PERIODICIDADE	CARGA HORÁRIA SEMANAL

6. ATIVIDADES QUE PRETENDO PROPOR NO SEMESTRE

ATIVIDADE	PERIODICIDADE

7. QUADRO GERAL DAS ATIVIDADES- CARGA HORÁRIA SEMANAL.

ATIVIDADES	CARGA HORÁRIA SEMANAL
ATIVIDADE 2.1	
ATIVIDADE 2.2	
ATIVIDADE 2.3	
ATIVIDADE 3.1	
ATIVIDADE 3.2	
ATIVIDADE 4	
ATIVIDADE 5	
ATIVIDADE 6	
TOTAL	

_____ de _____ de 20. _____

Assinatura do Docente

ANEXO 3 – TERMO DE CONTRATO IFPR

TERMO DE CONTRATO N.º 10/2020

TERMO DE CONTRATO QUE ENTRE SI CELEBRAM INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ E XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, NA FORMA ABAIXO.

Pelo presente Instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, o Instituto Federal do Paraná, pessoa jurídica de direito público, autarquia especial integrante da Administração Indireta da União, criado pela Lei n. 11.892 de 29 de dezembro de 2008 com sede à Rua xxxxxxxxxxxxxxxx, XX na cidade de xxxxxxxxxxxx, Estado do xxxxx, inscrita no CNPJ sob n.º xxxxxxxx, doravante denominada CONTRATANTE, neste ato representado Pró Reitora e Gestão de Pessoas, Sra. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX no uso de suas atribuições conforme lhe confere a portaria n.º XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX e do outro lado, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, brasileiro(a), portador(a) da Cédula de Identidade nº xxxxxxxxxxxx, expedida pela xxxxx e do CPF nº xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, residente e domiciliado(a) na cidade de xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, Estado do xxxxxxx na Rua xxxxx, xxxx, Bairro xxxxxx, doravante denominado (a) CONTRATADO(A), resolvem celebrar o presente Contrato, que será regido pela Lei nº 8.745/93, com as alterações introduzidas pela Lei nº 10.667/03, pela Medida Provisória nº 341/06, pela Lei nº 9.849/99, pela Lei nº 11.784/08, pela Lei nº 12.314/10 e pela Lei nº 12.425/11 e pelas demais normas legais aplicáveis à espécie, e mediante as cláusulas e condições a seguir estabelecidas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente Contrato tem por objetivo a prestação de serviços no Instituto Federal do Paraná, para exercer as funções de **Professor Substituto** na área de xxxxxxxxxxxxxxx no *Campus* xxxxxxxxxxxx, em regime de trabalho de **40 (quarenta)** horas semanais.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA CONTRATAÇÃO

A contratação a que se refere este Instrumento foi objeto de processo seletivo simplificado, nos termos do art. 3º da Lei nº 8.745/93, com suas alterações posteriores, conforme se depreende do Edital Nº xxxxxxxxxxxxxxx (da Seleção prof. Substituto), publicado no Diário Oficial da União xxxxxxxxxxx, Seção xx, p.xxx.

CLÁUSULA TERCEIRA – OBRIGAÇÕES DO CONTRATADO(A)

São obrigações do CONTRATADO (A):

- I – cumprir rigorosamente, o regime de trabalho estabelecido no *caput* da Cláusula Primeira;
- II – desempenhar as funções indicadas na Cláusula Primeira com zelo,

presteza, eficiência e probidade, sob pena de rescisão contratual por justa causa nos termos da legislação aplicável;

III – cumprir, em estrita fidelidade, as normas e preceitos constantes na Lei nº 8.745/93 e suas alterações, e demais normas internas da CONTRATANTE;

IV – comunicar à CONTRATANTE, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a extinção do presente Contrato, quando a respectiva rescisão for de sua própria iniciativa;

V - declarar no ato de admissão que não exerce cargo, emprego ou função na administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como em suas subsidiárias e controladas, exceto mediante comprovação formal e atualizada da compatibilidade de horários, expedida pelo órgão empregador competente.

CLÁUSULA QUARTA – OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

São obrigações da CONTRATANTE:

I – pagar ao CONTRATADO(A), pela prestação dos serviços estabelecidos no presente Instrumento, a remuneração especificada na Cláusula Sexta, nos termos da legislação aplicável;

II – conceder vantagens ao CONTRATADO(A), desde que previstas na legislação vigente;

CLÁUSULA QUINTA – DA VIGÊNCIA

A vigência deste Contrato tem início em xxxxxxxxxxxx e término em xxxxxxxxxxxxxxxx, ressalvadas as hipóteses de rescisão contratual por outros fatos supervenientes.

Sub-Cláusula Primeira

Observado o interesse público e mediante justificativas, o presente Instrumento poderá ser prorrogado, por meio de celebração de termo aditivo, devidamente aprovado pelas partes.

Sub-Cláusula Segunda

A prorrogação contratual de que trata a Sub-cláusula Primeira será permitida, desde que o prazo total não exceda a dois anos, em respeito ao art. 4º, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.745/93, atualizada.

CLÁUSULA SEXTA – DA REMUNERAÇÃO

O CONTRATADO(A) perceberá, mensalmente, a título de retribuição, o valor de R\$ xxxxxxxxxxxx (xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx), assim especificado: a) vencimento básico (R\$ xxxxxxxxxxxx) correspondente a Professor da Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, Classe DI, Nível 1. b) Retribuição por titulação (R\$ xxxxxxxxxxxx) por possuir Especialização em xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO PAGAMENTO

O pagamento da remuneração mensal ao CONTRATADO (A) será efetuado pela CONTRATANTE, mediante depósito bancário, no Banco xxxxxxxxxxxx, Agência- nº xxxxxxxx e Conta– nº xxxxxxxxxxxxxx.

CLÁUSULA OITAVA – DO REAJUSTE

A remuneração do CONTRATADO (A) será reajustada no mesmo índice e época da dos servidores públicos federais.

CLÁUSULA NONA – DOS DESCONTOS

Serão descontados da remuneração mensal do CONTRATADO (A), além do que for previsto em lei, os danos eventualmente causados à CONTRATANTE, assim como os prejuízos que esta deva ressarcir, por ação ou omissão (dolosa ou culposa) do Contratado.

CLÁUSULA DÉCIMA – DAS VEDAÇÕES

O CONTRATADO (A) não poderá:

- I – receber atribuições, funções ou encargos não previstos neste Contrato;
- II – ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
- III – ser novamente CONTRATADO (A), antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento do presente Contrato, nos termos do art. 9º, inciso III da Lei nº 8.745/93.

Sub-Cláusula Primeira

A inobservância do disposto nesta Cláusula importará na rescisão do presente Instrumento nos casos dos incisos I e II, ou na declaração da sua insubsistência, no caso do inciso III, sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.

Sub-Cláusula Segunda

As infrações disciplinares cometidas pelo CONTRATADO (A) serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de 30 (trinta) dias e assegurada ampla defesa.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA RESCISÃO

O presente Contrato será extinto, sem direito a indenizações, nas seguintes hipóteses:

- I – pelo término do prazo contratual;
- II – por iniciativa do CONTRATADO(A);
- III - pelo descumprimento das cláusulas e condições estabelecidas neste Instrumento;
- IV – pelo cometimento de falta grave prevista na legislação vigente.

Sub-Cláusula Primeira

A extinção do presente Contrato, na hipótese constante no inciso II desta Cláusula, deverá ser comunicada com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Sub-Cláusula Segunda

A extinção do presente Instrumento, por iniciativa da CONTRATANTE, proveniente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao CONTRATADO(A) de indenização equivalente à metade do que lhe caberia concernente ao restante deste Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Aplicam-se ao CONTRATADO(A) os dispositivos legais da Lei nº 8.112/90 especificados No art. 11 da Lei nº 8.745/93

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO FORO

Por força do disposto no art. 109, inciso I, da Constituição Federal, o foro competente para dirimir quaisquer controvérsias oriundas do presente instrumento é o da Justiça Federal, caso não sejam solucionadas administrativamente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PUBLICAÇÃO

A contratante fará publicar em extrato, o presente contrato no Diário Oficial da União.

E, assim, por estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente Instrumento, em três vias de igual teor e forma, para os mesmos efeitos legais e de Justiça, na presença das testemunhas abaixo nomeadas e subscritas.

Curitiba, XX de XXXXX de XXXX.

CONTRATANTE

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ

CONTRATADO

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

TESTEMUNHAS:

1)

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

SIAPE: XXXXXX

2) _____

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

SIAPE: XXXXXX