

DESVALORIZAÇÃO DE PROFESSORES TEMPORÁRIOS: ANÁLISE DE FONTES DOCUMENTAIS DO MUNICÍPIO DE PALMAS/TOCANTINS

DEVALUATION OF TEMPORARY TEACHERS: ANALYSIS DOCUMENTAL SOURCES FROM THE MUNICIPALITY OF PALMAS-TOCANTINS

DESVALORIZACIÓN DE LOS DOCENTES TEMPORALES: ANÁLISIS DE FUENTES DOCUMENTALES DEL MUNICIPIO DE PALMAS-TOCANTINS

Vanessa Viebrantz Oster

Mestre, Instituto Federal do Tocantins/Universidade Cidade de São Paulo

<https://orcid.org/0000-0001-7969-6060>

E-mail: vanessaoster@ifto.edu.br

Angela Maria Martins

Doutora em Educação, Universidade Cidade de São Paulo

<https://orcid.org/0000-0002-1267-8869>

E-mail: ange.martins@uol.com.br

RESUMO

Neste artigo, são apresentados dados de pesquisa qualitativa e analisada a precarização da carreira docente na rede pública municipal de ensino de Palmas/TO. O estudo foi realizado a partir de fontes documentais que regulamentam a estruturação do Plano de Carreiras do Magistério, dentre as quais, o Plano Nacional de Educação; o Plano Municipal de Educação de Palmas; e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do referido município. Elaborar-se uma interlocução entre o escopo normativo e estudos da área, ancorada, entre outros, nos referenciais de OLIVEIRA (2004); ROMANOWSKI (2005); FELDMAN & GOUVEIA (2022). No estudo, identificou-se que a não realização de concurso público e a manutenção temporária de docentes contribuem para o desmonte da Educação pública.

Palavras-chave: Trabalho docente; Precarização; Professor temporário.

ABSTRACT

In this article, qualitative research data are presented and the precariousness of the teaching career in the municipal public school network of Palmas/TO is analysed. The study was conducted based on documental sources that regulate the structure of the Teaching Profession Career Plan, including the National Education Plan; the Municipal Education Plan of Palmas; and the Plan of Positions, Careers and Remuneration of that municipality. It is elaborated an interlocution between the normative scope and studies of the area, anchored, among others, in the references of OLIVEIRA (2004); ROMANOWSKI (2005); FELDMAN & GOUVEIA (2022). In the study, it was identified that the lack of public competition and the temporary maintenance of teachers contribute to the dismantling of public education.

Keywords: Teaching work; Precarization; Temporary teacher.

RESUMEN

En este artículo se presentan datos de investigación cualitativa y se analiza la precarización de la carrera docente en la red pública municipal de enseñanza de Palmas/TO. El estudio se realizó a partir de fuentes documentales que regulan la estructura del Plan de Carrera Docente, entre ellas el Plan Nacional de Educación; el Plan Municipal de Educación de Palmas; y el Plan de Cargos, Carreras y Remuneraciones de ese municipio. Se elabora una interlocución entre el ámbito normativo y estudios del área, anclados, entre otros, en las referencias de OLIVEIRA (2004); ROMANOWSKI (2005);

FELDMAN & GOUVEIA (2022). En el estudio, se identificó que la falta de concurso público y el mantenimiento temporal de los profesores contribuyen al desmantelamiento de la enseñanza pública.

Palabras-clave: Trabajo docente; Precarización; profesor temporal.

INTRODUÇÃO

Investigações na área de Educação vêm apontando relações entre a precarização da carreira docente e a qualidade do ensino ofertado pelas instituições. Nessa direção, é relevante ampliar e aprofundar a discussão sobre o tema, pois contribui para fortalecer os movimentos sociais e as entidades do magistério favoráveis à construção da Educação pública básica com qualidade do ensino (OLIVEIRA, 2004; NAUROSKI, 2014; FERNANDES, 2015; BASÍLIO, 2018; SOUZA, 2016; SEKI et al., 2017; ALVES, 2017; XAVIER NETO, 2017; PESSOA, 2021; VASCONCELOS, 2021; FELDMAN & GOUVEIA, 2022).

O Plano Nacional de Educação (PNE), aprovado pela Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014, com vigência decenal (2014-2024), resgata o papel do professor; trata do fortalecimento das formações inicial e continuada, e da valorização profissional, destacando a necessidade de implementar um Plano de Carreiras que valorize a profissão docente. Porém, mesmo com a previsão legal para promovê-la, paradoxalmente, o cenário das políticas públicas aponta em direção oposta, isto é, a uma aceleração do processo de perda de direitos e de ampliada precarização laboral.

Uma prática muito comum, entre os gestores dos entes federados, consiste no preenchimento das vagas de caráter permanente com prestadores de serviço temporário, caracterizando, assim, a terceirização desses trabalhos como forma de manter os serviços prestados à comunidade, sem onerar demasiadamente os caixas públicos. (SEKI et al., 2017; FERREIRA & ABREU, 2014; SANTOS, 2022).

A terceirização concretiza-se no serviço público, de várias maneiras. Na Educação pública, principalmente na Educação Básica, essa prática tem se apresentado, entre outras maneiras, na forma de contratos temporários e tem se ampliado, consideravelmente, nas Secretarias de Educação estaduais e municipais, tornando-se tema cada vez mais explorado em estudos da área, como elemento crucial a ser enfrentado para a efetivação da qualidade da Educação pública no Brasil.

Assim, neste artigo, são apresentados resultados de pesquisa qualitativa e exploratória, ancorada na análise de documentos oficiais, em interlocução com fontes de

caráter bibliográfico, com o propósito de apontar elementos que têm contribuído para a precariedade das condições de trabalho docente, no município de Palmas/TO,

METODOLOGIA

Os dados de um trabalho com abordagem qualitativa podem ser alcançados de diversas maneiras. Neste trabalho, logra-se da análise de fontes documentais primárias e de fontes bibliográficas.

A análise de fontes documentais permite que o pesquisador se aproprie do fenômeno estudado, embora enfrente desafios de várias ordens. Dentre eles, convém destacar a habilidade de “tratar e interpretar a informação, visando compreender a interação com sua fonte”, de acordo com Kripka et al. (2015, p. 243). Para Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009, p. 4), a pesquisa documental configura um conjunto de fatores metodológicos:

Quando um pesquisador utiliza documentos objetivando extrair deles informações, ele o faz investigando, examinando, usando técnicas apropriadas para seu manuseio e análise; segue etapas e procedimentos; organiza informações a serem categorizadas e posteriormente analisadas; por fim, elabora sínteses, ou seja, na realidade, as ações dos investigadores – cujos objetos são documentos – estão impregnadas de aspectos metodológicos, técnicos e analíticos.

Cellard (2012, p. 298) também orienta que analisar, cuidadosamente, alguns arquivos possibilita o surgimento de novos caminhos na pesquisa, assim como a possibilidade de novas interpretações, e pode levar, até mesmo, à mudança de alguns pressupostos.

Após a análise dos escopos legal e normativo que tratam da valorização docente e da contratação de professores temporários, foram escolhidos os documentos específicos relacionados à temática estudada. As fontes selecionadas para análise foram organizadas em dois grandes grupos: base legal para a valorização docente no Brasil e a base legal para a valorização docente da rede municipal em foco. Nessa direção, nos quadros a seguir, apresenta-se o aporte documental.

No Quadro 1, consta a legislação federal que define a valorização da carreira docente e a previsão dos contratos temporários no âmbito das políticas públicas de Educação no Brasil.

Quadro 1 – Base legal para a valorização docente no Brasil

| Ano | Documento | Assunto |
|------|-----------------------------------|---|
| 1988 | Constituição Federal ¹ | “valorização dos profissionais da educação escolar” |
| 1996 | Lei n. 9.394 ² | Estabelece as diretrizes e bases da Educação nacional |
| 2008 | Lei n. 11.738 ³ | Piso salarial nacional para profissionais do magistério |
| 2014 | Lei n. 13.005 ⁴ | Plano Nacional de Educação |

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023).

Os documentos utilizados como referência para a análise e sistematização das políticas educacionais que preconizam (ou não) a valorização da carreira docente no município, estão elencados no Quadro 2.

Quadro 2 – Base legal para a valorização docente no município de Palmas/TO

| Ano | Documento | Assunto |
|------|--|--|
| 2005 | Lei Ordinária n. 1.389 ⁵ ; alterada pela Lei n. 1.828/2011 ⁶ | Gratificação por Regência de Classe (GRC) |
| 2006 | Lei Ordinária n. 1.445 ⁷ | Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação |

¹Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

² Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

³ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁴Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 15 maio 2022.

⁵Disponível em:

<https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/LEI%20ORDIN%C3%81RIA%20N%C2%BA%201389%20de%2013-10-2005%2014-42-47.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁶Disponível em:

<https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/LEI%20ORDINARIA%20N%C2%BA%201828%20de%2009-12-2011%2015-40-22.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁷Disponível em: <https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/lei-ordinaria-1.445-2006-08-14-7-4-2022-15-59-22.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

| Ano | Documento | Assunto |
|------|--------------------------------------|--|
| 2012 | Lei Ordinária n. 1.911 ⁸ | Fórum Permanente de Educação |
| 2014 | Lei Ordinária n. 2.031 ⁹ | Contratação temporária de pessoal |
| 2015 | Decreto n.1.025 ¹⁰ | Regulamenta a Lei n. 2.031/2014 |
| 2015 | Lei Ordinária n. 2.163 ¹¹ | Programa de Salas Integradas |
| 2016 | Lei Ordinária n. 2.238 ¹² | Institui o Plano Municipal de Educação |

Fonte: Banco de leis do município de Palmas/TO. Organizado pelas autoras (2023).

Depois da seleção dos documentos, elaborou-se a exploração do material, fase longa e que requer muita atenção (Bardin, 2010).

Os dados retirados do portal da transparência de Palmas/TO foram obtidos, prioritariamente, pela folha de pagamento disponibilizada no portal¹³. Na aba Folha de Pagamento; no campo Cargo, foram pesquisados, individualmente, o nível de enquadramento funcional do docente e dos monitores; o tipo de vínculo (efetivo/temporário); a formação do docente; e quantos professores e monitores constam relacionados em cada cargo.

Em posse das fontes documentais e dos dados retirados do portal da transparência, foram formuladas as convergências e divergências das normas com os achados da pesquisa. Na sequência, realizou-se revisão de literatura – que consiste no levantamento científico já produzido sobre determinado assunto –, o que possibilitou a apropriação e ampliação do conhecimento sobre a temática examinada.

Ressalte-se que autores afirmam, também, ser possível realizar uma revisão sistemática “do tipo síntese integrativa”, com vistas a problematizar processos, condições

⁸Disponível em: <https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/lei-ordinaria-1.911-2012-08-10-10-3-2015-16-35-6.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

⁹Disponível em:

<https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/LEI%20ORDIN%C3%81RIA%20N%C2%BA%202.031%20de%2003-02-2014%2015-14-42.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹⁰Disponível em: <https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/decreto-1.025-2015-05-25-9-12-2020-14-10-23.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹¹Disponível em: <https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/lei-ordinaria-2.163-2015-07-03-4-8-2015-16-47-35.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹²Disponível em: <https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/lei-ordinaria-2.238-2016-01-19-16-5-2019-16-39-25.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

¹³<http://prodata.palmas.to.gov.br:8080/sig/app.html#/transparencia/transparencia-folha-pagamento/>
Acesso em: 20 abr. 2022

e políticas, no campo da formação de professores, “[...] em defesa dos interesses da categoria, da educação e do país” (URBANETZ; ROMANOWSKI & URNAU, p.01, 2021).

Conforme assinalam Martins, Bravo, Oliveira (2018), a análise documental configura fonte extremamente relevante para pesquisas implementadas nas Ciências Sociais, pois permite reconstituir a história passada, assim como os contextos e cenários contemporâneos.

Lüdke e André (1986) apontam os documentos como fontes relevantes de investigações, para amparar as questões propostas e/ou as hipóteses e aportes teóricos elaborados. Acrescente-se o baixo custo, quando a aquisição de dados do acesso ao sujeito é inviável ou difícil, tal como os estudantes egressos do curso presencial de Pedagogia, pela dificuldade de contato e localização.

Martins, Bravo, Oliveira (2018), baseadas no pensamento de Bardin (2010), defendem que é necessário realizar uma pré-análise das fontes documentais, para concatenar um repertório inicial de acesso ao tema analisado, pois esse procedimento permite a reorganização do próprio percurso metodológico do estudo ao longo de sua implementação. Assim, o processo de pré-análise para definir o escopo dos documentos desta investigação foi essencial, no que se refere à interlocução entre as fontes documentais e os aportes teóricos. Após esse processo, realizou-se a análise propriamente, pois este

[...] é o momento de reunir todas as partes – elementos da problemática ou do quadro teórico, contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto, conceitos-chave. O pesquisador poderá, assim, fornecer uma interpretação coerente, tendo em conta a temática ou o questionamento inicial (CELLARD, 2012, p. 303).

A partir dessas premissas metodológicas, no artigo, discutem-se aspectos normativos das fontes documentais, em interlocução com estudos que examinam o tema.

PROFESSORES TEMPORÁRIOS: UMA CARREIRA SEM ASCENSÕES E SEGURIDADE

A implementação e garantia de uma Educação pública de qualidade e igualitária exige ações dos gestores públicos, dentre as quais se destacam as políticas de financiamento, que são o alicerce no qual se sustentam as demais políticas; políticas de universalização da Educação Básica, que proporcionam o acesso, a continuidade e o êxito escolar; e políticas de valorização e formação dos profissionais da Educação, que asseguram salários condizentes com as atribuições desses profissionais; planos de

carreiras que beneficiem todos os trabalhadores das escolas; e promoção das formações inicial e continuada de todos os envolvidos no processo de ensino e aprendizagem.

Um breve contexto histórico da conjuntura das políticas educacionais e da carreira do trabalhador docente, nas últimas décadas, permite compreender um pouco as circunstâncias e contradições que permeiam a condição de trabalho desses profissionais.

Na década de 1950, a área rural configurava-se como a principal atividade econômica do país. A Educação não era vista como oportunidade de promover mobilidade de classes sociais, e o único papel da escola era alfabetizar os alunos. A remuneração dos professores era baixa, porém, o profissional docente era respeitado.

Em 1960, começa o processo de industrialização, originando novos postos de trabalho e ocasionando o êxodo rural. Para ocupar o novo trabalho, exigia-se qualificação, por isso, a formação escolar passou a ser demandada. A frequência à escola torna-se a possibilidade da ascensão social e o professor assume o papel de qualificar os discentes para que ocupem as vagas de trabalho surgidas.

Aumenta a procura por vagas na Educação Básica e esse processo de expansão se dá de forma improvisada, tanto na estrutura dos ambientes como na formação docente (BORGE; CECÍLIO, 2018).

Com a necessidade de ampliar o número de vagas para a Educação Básica, foi imprescindível desenvolver uma forma de nortear, organizar e padronizar a expansão do Sistema Nacional de Educação. Para isso, foi promulgada a Lei n. 4.024/1961, que definiu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Na sequência, em 1962, surge o primeiro PNE, que já tinha previsão legal na Carta Magna de 1934, no Art. 150: “fixar o plano nacional de educação, compreensivo do ensino de todos os graus e ramos, comuns e especializados; e coordenar e fiscalizar a sua execução, em todo o território do País”.

Saviani (2010), destaca que a construção do Sistema Nacional de Educação e o PNE estão intimamente ligados, pois um Sistema é resultado de ações planejadas, que buscam ostensivamente atender a um determinado pressuposto. Nesse caso, o PNE traz os elementos necessários, planejados e articulados, para o alcance de uma Educação de qualidade para a população.

Em 1965, o referido PNE foi revisado e acrescentadas as normas descentralizadoras e estimuladoras da elaboração de planos estaduais. Com a crescente discussão em torno

da tão almejada Educação pública e de qualidade, em decorrência de várias manifestações dos trabalhadores da área educacional com outros movimentos sociais, a classe docente logrou o registro de suas reivindicações nos documentos oficiais, porém, ainda havia um longo caminho a ser seguido (GOMES, 2019).

Visando à elaboração de um plano decenal mais conciso, criou-se o Comitê Consultivo do Plano, composto, previamente, pelo Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed); a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime); o Conselho Federal de Educação (CFE); o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (Crub); a Confederação Nacional das Indústrias (CNI); a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil/Movimento de Educação de Base (CNBB/MEB); a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE); a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco); e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef). Foram incluídos, posteriormente, o Fórum dos Conselhos Estaduais de Educação; a Confederação Nacional das Mulheres do Brasil (CNMB); a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); e o Ministério da Justiça (FERNANDES, 2015).

Após longos debates do grupo, realizou-se a Semana Nacional de Educação para Todos, em Brasília, de 10 a 14 de maio de 1993, com o intuito de apresentar e consolidar as considerações feitas sobre o plano decenal. Essa semana culminou no Compromisso Nacional de Educação para Todos, firmado entre as três esferas de governo. Tal compromisso priorizava garantir para crianças, jovens e adultos, até 2003, o acesso aos conteúdos mínimos de aprendizagem exigidos para a formação de cidadãos críticos e aptos a viverem na sociedade contemporânea.

O plano, inicialmente previsto para vigorar de 1993 até 2003, definia a elaboração e efetivação de medidas legislativas e administrativas, que determinassem a valorização dos profissionais da Educação. Cita-se, como dispositivo de valorização docente, a elaboração de planos de carreiras que promovessem a profissionalização do magistério, enfatizando a importância da formação e remuneração condizente com as atividades desenvolvidas pelos discentes.

Como resultado dos trabalhos do plano decenal de 1993, em 2001, o então presidente Fernando Henrique Cardoso sancionou a Lei n. 10.172, aprovando o primeiro PNE. Salienta-se que esse plano foi elaborado em 1996, mas passou a vigorar apenas em

2001. Instituído por lei, o documento foi um marco nas políticas públicas educacionais, porém, era extenso e não previa punições para as metas descumpridas e, ainda, teve algumas delas vetadas, como o aumento do Produto Interno Bruto (PIB) destinado à Educação.

Em 2011, um novo PNE passou a ser discutido com vistas à elaboração de um documento mais enxuto (o anterior dispunha de 295 metas), e mais exequível, debatido por todas as entidades do magistério e instituições de Educação, viabilizando o alcance de suas metas.

Em 2014, foi sancionada a Lei n. 13.005, que trata do PNE vigente, definindo quatro metas para a valorização e formação do professor. As metas e diretrizes estabelecem que, até o final do primeiro ano de vigência, em 2015, todos os professores da Educação Básica deveriam possuir formação específica em nível superior, oriunda de cursos de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. Define, ainda, que o percentual máximo de professores contratados deve corresponder a 10% de todos os professores vinculados à rede de ensino (BRASIL, 2014).

Porém, os entes federados insistem na prática de vincularem, à Educação pública, professores sem a formação mínima exigida e em caráter temporário, em serviços caracterizados como permanentes, extrapolando o limite de contratação estabelecido na citada Lei.

Desde os anos de 1990, uma das formas encontradas para diminuir os gastos públicos foi a terceirização dos serviços, dando lugar à contratação, irrestrita, de trabalhadores, para desenvolverem um serviço de demanda permanente. No que tange ao ensino público, essas contratações caracterizam-se como mecanismos de exploração e desvalorização dos professores, ratificando e acelerando o desmonte da Educação pública e, conseqüentemente, o da carreira docente (DA SILVA et al., 2020).

Nesse contexto, as reformas administrativas, que alteraram as formas de contratações, viabilizaram a prática dos vínculos temporários nas redes públicas de ensino, ancoradas na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), promovendo a flexibilização das relações de trabalho no serviço público:

[...] que afetam tanto o trabalho quanto a remuneração de professores, por meio de contratos de trabalho temporários e com remunerações limitadas por percentuais para a

administração pública, tendo em vista o discurso de se manter o equilíbrio das contas públicas. (ALVES, 2017, p. 42).

Nessa direção, seguidas reformas educacionais vêm acarretando a precarização do sistema público de ensino e da carreira docente, incidindo em profissionais desmotivados, desvalorizados, sem voz ativa, com o conseqüente aumento do adoecimento e desinteresse pela profissão. Em vista disso, destaca Pereira (2007, p. 90) que:

Quando as condições do trabalho docente são muito ruins, torna-se praticamente impossível se conceber a escola como um local de produção de conhecimentos e de saberes. O professor torna-se um mero “dador de aulas”. Não há tempo para o estudo e para análises sistematizadas da prática docente (grifos do autor).

Há uma divisão, na classe dos trabalhadores docentes em vigência, vinculada às redes públicas de ensino, segregando a categoria em dois grandes grupos: os estatutários e os temporários. Os estatutários ingressam nas redes públicas de ensino a partir de concurso público e estabelecem um vínculo efetivo e estável; os professores temporários compõem um grupo que vive à mercê da instabilidade e do receio de perder o emprego.

Essa última categoria, muitas vezes, é forçada a exercer atividades que a submete a situações de desrespeito e humilhação. A manutenção de contratos temporários nas redes de ensino soma arranjos precários, “[...] favorecendo o crescimento de uma classe profissional insegura, cuja carreira tem sido sistematicamente precarizada por diferentes gestões nas três esferas de governo” (OSTER & MARTINS, 2022, p. 89).

As políticas públicas de valorização docente praticadas na rede municipal de ensino de Palmas/TO, ratificam a desigualdade de condições de trabalho e remuneração entre docentes efetivos e temporários, apesar de esses últimos desempenharem as mesmas atividades dos efetivos

Os dados relativos ao tipo de contratação ou ao tipo de vínculo dos docentes, por município, disponíveis no censo escolar de 2021, mostram que 571.920 docentes, aproximadamente 33% do total dos professores da Educação Básica, têm contratos temporários; vivem na incerteza da continuidade das suas atividades remuneradas; e encontram dificuldades de planejar suas atividades pedagógicas, pois, a qualquer momento, poderão ter o seu vínculo empregatício rompido (INEP, 2021)

Em alguns estados e municípios, a contratação de professores temporários dá-se por meio de um edital, que elenca os critérios para participar do processo seletivo e de

classificação; em outros, não existe nenhuma forma de seleção e a contratação acontece de maneira totalmente subjetiva, por indicações políticas; é preciso ter um “padrinho” que, preferencialmente, componha o poder legislativo (vereadores, prefeitos, deputados...), ou ser “amigo” dos gestores, para conseguir a vaga temporária.

Nessa direção, a ocupação de cargos públicos por indicação política acentua a descontinuidade de programas, projetos e ações governamentais, em função da rotatividade, diminuindo a qualidade e eficiência dos serviços ofertados (GUIMARÃES FILHO, 2004).

Demonstrando que a falta de concurso para o preenchimento de vagas do serviço público instaura o desmonte das carreiras, Fernandes (2015) assinala as contradições da Lei do Piso Salarial Nacional do Magistério e aponta o fato de os políticos estarem assumindo compromissos com a população por meio de contratos temporários. Segundo a autora, os contratos deixaram de ser medidas pontuais e tornaram-se regra no serviço público brasileiro, ignorando a prerrogativa legal do concurso público.

Ademais, alguns estados, em função do número de professores contratados temporariamente, tiveram que atender a determinações do poder judiciário, configurando uma dinâmica de judicialização desse processo, e não uma política de valorização da carreira docente, conforme assinala Alves (2017).

Ao analisar o Portal da Transparência do Tribunal de Contas do Estado de Sergipe (TCE/SE), no município de Aracajú, Xavier Neto (2017), identificou muitos professores com contratos temporários, evidenciando que o procedimento governamental tem se tornado uma “[...] tônica dentro dos governos estaduais e municipais, prática essa que tende a desmobilizar a ação política dos docentes e enfraquecer a ação pedagógica através de contratos precários e que depõem contra a carreira dos trabalhadores em educação”. (p. 56).

Na Bahia, persiste a situação de trabalho temporário em muitas redes municipais de ensino, conforme aponta estudo realizado por Ramos (2020), ao analisar o perfil dos professores de nove áreas rurais localizadas na região do Piemonte da Bahia. A pesquisa mostrou que a maioria dos professores que atua no referido território tem contratos temporários e não possui formação suficiente para ensinar. De acordo com o autor, essa

dinâmica contribuiu para o alto índice de rotatividade de professores nas escolas e, portanto, para a baixa qualidade do ensino.

A prática da contratação temporária exclui os profissionais de lograrem as “vantagens” dispostas nos planos de carreiras; tira o direito a progressões; e promove a desvalorização docente, exacerbando a alternância de professores e repelindo novos profissionais para a carreira do magistério. Gatti; Barretto e André (2011), discutem a importância do concurso público para a valorização dos servidores e afirmam que o contrato temporário de docentes “[...] não conduz [...] à estabilidade e progressão profissional”, o que promove problemas na “profissionalização docente [...] e na progressão dos quadros, na formação de equipes nas escolas, e, em decorrência, na qualidade do ensino” (p. 159).

As interrupções nas relações de trabalho dos docentes são, para Seki et al.(2017, p. 952), como uma “tragédia anunciada” para as ações pedagógicas das escolas, elencando as principais consequências:

Não é difícil imaginar as consequências para a ação pedagógica desse movimento oscilatório: rompimento de vínculos com a equipe da escola; dificuldade de contrair vínculos com os alunos; dificuldades de elaborar planejamentos ou mesmo de escolher os materiais didáticos com os quais irá trabalhar; dificuldades de inserção nas relações familiares e comunitárias inerentes à escola; impossibilidade de construir uma carreira na rede pública de ensino; entraves para seguir com a formação, especializações e pós-graduações, pois estão fora dos planos de carreiras; limites no amadurecimento das próprias formas de intervenção pedagógica – a lista é inesgotável!.

Vale destacar que, quando atuam em um mesmo ambiente de trabalho, profissionais que desempenham as mesmas tarefas e são regulamentados por legislações diferentes, há uma potencialização de conflitos e problemas. Segundo Fernandes (2015), enquanto os professores efetivos podem promover algumas reivindicações, os professores temporários cumprem uma jornada de trabalho intensiva; e recebem salários inferiores aos dos professores efetivos. Essa conjuntura pode fazer o profissional perder a espontaneidade e o encanto pela profissão escolhida.

Em suma, docentes que mantêm a carreira com contratos temporários “constituem os boias-frias da educação escolarizada”, conforme aponta Borges (1995, p.120), prática habitual nos estados e municípios brasileiros. Diante da inconstitucionalidade dessas contratações de docentes, o Supremo Tribunal Federal (STF) – órgão da cúpula do Poder

Judiciário –, tem sido atuante e vem “derrubando” as leis que permitem a contratação de professores por tempo determinado. Em 2016, o STF proibiu a contratação de professores sem concursos, no estado do Ceará (g1.globo.com/ceara)¹⁴, porém, a proibição não acarretou resultados, conforme demonstra Pessoa (2021), em sua pesquisa.

Recentemente, em 23 de maio de 2022, o mesmo órgão invalidou as normas de contratação temporária de professores da rede pública de Minas Gerais, que vigoram a mais de 30 anos¹⁵. O ministro Ricardo Lewandowski (2022) – relator do processo –, proferiu que a manutenção dos vínculos com tempo determinado “[...] para atividades absolutamente previsíveis, permanentes e ordinárias do Estado [...] permite que sucessivas contratações temporárias perpetuem indefinidamente a precarização de relações trabalhistas no âmbito da administração pública”.

Nesse contexto da inconstitucionalidade da manutenção de professores temporários nas redes de ensino, no dia 28 de setembro de 2022, o Ministério Público do Tocantins¹⁶ ajuizou uma Ação Civil Pública requerendo a realização de concurso público para o preenchimento de mais de 1.900 vagas para professor da Educação Básica. A 10ª Promotoria da Capital, que é especializada em Educação, afirma:

[...] que o alto fluxo de contratos prejudica a consolidação da política pública educacional, nos quesitos da prática pedagógica e avaliação, ensino e aprendizagem, gestão escolar democrática, bem como efetividade de formação inicial e continuada, condições de trabalho dos profissionais nas escolas, aplicação eficiente dos recursos do Fundeb e investimento municipal em educação. (MPTO, 2022).

A 10ª Procuradoria da Capital solicitou que o concurso público ocorra no prazo de seis meses.

FONTES DOCUMENTAIS DE PALMAS

Palmas, a capital estadual mais jovem do Brasil, foi criada em 1989, como sede administrativa do Estado do Tocantins, que fica localizado na Região Norte do Brasil. De

¹⁴Disponível em: <https://g1.globo.com/ceara/noticia/2016/06/stf-proibe-contratacao-de-professor-temporario-sem-concurso-no-ceara.html>. Acesso em: 26 maio 2022.

¹⁵Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487720&ori=1>. Acesso em: 26 maio 2022.

¹⁶Disponível em :<https://www.mpto.mp.br/portal/2022/09/29/quantitativo-de-contratos-temporarios-na-educacao-basica-leva-mpto-a-ingressar-com-acao-para-realizacao-de-concurso-publico-em-palmas> Acesso em: 26 jan. 2023.

acordo com dados da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, possui uma população de 313.000 habitantes, com um Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de 0,788 (IBGE,2021). Atualmente, a economia da cidade concentra-se no terceiro setor, mas é possível perceber o crescente desenvolvimento da agropecuária na região (Estados e Capitais do Brasil, 2019)¹⁷.

A rede municipal de ensino, de acordo com dados disponíveis no site municipal¹⁸, é composta por 33 Centros Municipais de Educação Infantil, com seis deles localizados na região norte da cidade; dez situados na região central; e 17 instalados na região sul. Dispõe, ainda, de 45 escolas, para atender ao Ensino Fundamental nas etapas I e II, sendo dez na região norte; 11 na faixa central; 19 na zona sul; e cinco escolas de campo.

Essa rede de ensino abrange 42.729 discentes (Censo Escolar de 2021)¹⁹. O atendimento desses alunos é feito, de acordo com a folha de pagamento do mês de novembro disponível no portal da transparência do município, por 2.913 professores, e tantos outros profissionais, que atuam direta ou indiretamente na Educação municipal.

A valorização dos profissionais da Educação está prevista na Lei n. 13.005/2014, prioritariamente nas metas 15, 16, 17 e 18. Essas quatro metas do PNE possuem estratégias de execução que visam a alavancar a remuneração do profissional docente e priorizam a formação específica, em Nível Superior, do professor, na área em que atua. A implementação das quatro metas elencadas é fundamental para que o professor se sinta motivado para desenvolver, de forma exitosa, seu papel de formação de cidadãos críticos.

De forma a manter o caráter colaborativo dos entes estatais integrantes do sistema de ensino e atingir o alcance das metas e a implementação das estratégias do PNE, o citado diploma legal fixou que cabe “aos gestores federais, estaduais, municipais e do Distrito Federal a adoção das medidas governamentais necessárias ao alcance das metas previstas neste PNE” (Art. 7º, §1º).

¹⁷Disponível em: <https://www.estadosecapitaisdobrasil.com/capital/palmas/>. Acesso em: 3 jun 2022.

¹⁸Disponível em:

https://www.palmas.to.gov.br/media/orgao/documentos/Rela%C3%A7%C3%A3o_Cmeis_e_Escolas_de_Palmas_nWggAse.pdf Acesso em: 26 jan. 2023.

¹⁹Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/microdados/censo-escolar>. Acesso em: 10 jun. 2022.

Nessa direção, o município de Palmas/TO sancionou, em 19 de janeiro de 2016, a Lei n. 2.238, que instituiu o PME. Em seu artigo 3º, são elencadas as diretrizes, e merece destaque a oitava diretriz, que trata da valorização dos profissionais da Educação. O PME aludido tem como objetivo global “nortear a política educacional no período de 2015 a 2025, destacando o papel da educação no município de Palmas para a concretização do Estado Democrático de Direito” (Palmas/TO, 2016).

Após a análise cuidadosa dos documentos, foram identificadas várias intercorrências que preconizam a instabilidade, insegurança e as inconsistências, anunciando a precarização da carreira docente no município estudado. Destaca-se o descumprimento do PNE, no que se refere à valorização docente, ao não contemplar a Meta 15, que estabelece o prazo de um ano, a partir da sua vigência, para que todos os professores da Educação Básica tenham formação específica no Nível Superior, obtido em curso de licenciatura, bem como a Meta 18, especificamente a estratégia 18.1

É importante ressaltar que no Despacho n. 387/2019, emitido pela Sexta Relatoria do TCE – órgão com competência para monitorar e avaliar as políticas públicas municipais – o município foi comunicado que existiam incompatibilidades entre as metas e/ou diretrizes do PNE e as que foram elencadas no PME (TCU/Palmas, 2019).

O órgão de controle assinalou o descumprimento da estratégia 18.1. Em resposta ao documento da Corte de Contas, em 2019, o município respondeu que tomaria as providências para que as metas e/ou diretrizes fossem adequadas, como consta no arquivo número 15 “Alegação de Defesa ou Razões de Justificativas” juntado ao processo 10311/2018²⁰, porém, até o momento, nenhuma correção foi efetuada e pode-se observar um aumento no número de professores com contratos temporários (TCE/TO, 2019).

Os professores, que ingressam na rede municipal de ensino por concurso público e tornam-se efetivos, são contemplados com o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação (PCCR), instituído pela Lei Ordinária n. 1.445²¹. No PCCR,

²⁰ Disponível em: https://www.tceto.tc.br/sistemas_scp2/blank_processo_site/blank_processo_site.php Acesso em 18 jun. 2022.

²¹ Disponível em: <https://legislativo.palmas.to.gov.br/media/leis/lei-ordinaria-1.445-2006-08-14-7-4-2022-15-59-22.pdf>. Acesso em: 15 maio 2022.

estão elencados os níveis para o cargo de professor, com suas respectivas formações, estabelecendo que todos os níveis podem trabalhar 20 ou 40 horas semanais.

Integram o nível I, o profissional que possui apenas o Ensino Médio; o nível II, aqueles que possuem licenciatura ou bacharelado com complementação pedagógica; o nível III corresponde à formação de nível II, acrescido de uma pós-graduação *lato sensu*, em área específica da Educação Infantil, ou Ensino Fundamental; o nível IV corresponde ao nível II, com uma pós-graduação *stricto sensu*, em área específica da Educação Infantil ou Ensino Fundamental.

O docente efetivo – além do salário-base – recebe a gratificação por titularidade e a GRC.

A gratificação por titularidade está prevista no PCCR, no artigo 31, nos seguintes termos: assegura o pagamento aos professores efetivos, que realizem alguma capacitação, especialização e aperfeiçoamento; gratificação sobre o vencimento básico, de 5%, 10% e de 20%, equivalente a cursos de 180, 360 e 720 horas, respectivamente.

A GRC foi concedida aos servidores efetivos, a partir da Lei n. 1389, de 13 de outubro de 2005. Apenas os servidores efetivos e em exercício nas escolas fazem jus a tal recompensa, não se transferindo, em hipótese alguma, para as situações de inatividade.

Salienta-se que os professores contratados por tempo determinado recebem apenas o salário-base; o professor efetivo recebe o salário-base e, se estiverem lotados na escola, fazem jus à GRC; recebem gratificação pelas titulações obtidas; e dispõem da progressão funcional no interstício de dois anos, caso cumpram os requisitos.

A contratação de professores por tempo determinado gera um tratamento desigual, entre os profissionais que desempenham as mesmas atividades, pois recebem formação e remuneração diferentes. Os professores, constantemente, estabelecem comparações para discutir a desigualdade nas remunerações diferentes, ao desempenharem as mesmas atividades.

Dessa forma, menciona-se que a partir de dados da folha de pagamento do mês de novembro de 2022, de 2.913 professores vinculados à rede de ensino, 943 vivem em situação de instabilidade, insegurança e com remuneração significativamente inferior à dos professores efetivos. Outro dado relevante é a formação desses professores, pois 620 servidores (68,3%) estão lotados nas salas de aula com a formação de Nível Médio,

contrariado o PNE que determina que os professores tenham formação superior em sua área de atuação.

A importância da formação docente é destacada por Romanowski et al. (2005), ao apontar que os professores estão com novas demandas, de cunho pedagógico, envolvendo formação docente adequada para tratar de questões relacionadas à inclusão, afetividade, ludicidade e disciplina escolar. Esse processo formativo dos professores é fundamental para que o aluno tenha acesso a um ensino com qualidade.

Assim, quando a rede pública de ensino de Palmas/TO não exige a formação inicial em licenciatura ou Pedagogia para ingresso do docente, promovendo a contratação temporária desses servidores, fomenta a descontinuidade da formação e desvalorização desses profissionais.

Destaca-se, ainda, o caso dos monitores que atuam na rede municipal de ensino de Palmas/TO. Durante a busca na folha de pagamento no portal da transparência municipal, foram encontrados três cargos com atribuições de professor, mas registrados como monitores: monitor de desenvolvimento infantil; monitor de atividade de jornada ampliada nível I; e monitor de atividade de jornada ampliada nível II.

Esses cargos foram criados a partir da implantação do Programa Educacional Salas Integradas (SIN), no âmbito da Secretaria Municipal de Educação de Palmas/TO, com a intenção de formar novas habilidades e adquirir melhores resultados nos indicadores educacionais da rede municipal de ensino (PALMAS, 2015).

A Lei n. 2.163/2015 instituiu o SIN e, para a sua execução, foram criadas 420 vagas com status de profissionais temporários, pois ainda não houve certame para admitir de forma permanente profissionais para essas vagas.

Foram criadas 320 vagas para o cargo de monitor de desenvolvimento infantil e 50 vagas para o cargo de monitor de atividade de jornada ampliada nível I. Para os dois cargos, o requisito é ter Ensino Médio completo e a remuneração mensal paga, na publicação da lei, por uma jornada exaustiva de 40 horas semanais, é de mil reais, mais auxílio alimentação. Destaca-se que, no mês de novembro de 2022, existiam, de acordo com o portal da transparência municipal, 312 monitores de desenvolvimento infantil e 43

monitores de atividade de jornada ampliada nível I, vinculados às escolas e creches municipais²².

Já para o cargo de monitor de atividade de jornada ampliada nível II, foram criadas 50 vagas, com exigência de Ensino Superior completo, em qualquer área de formação, com remuneração de R\$ 1.900,00. Hoje, esses profissionais recebem R\$ 2.124,80 e preenchem 41 vagas nas creches e escolas municipais.

A partir dos dados, constata-se que a rede municipal de ensino de Palmas/TO dispõe de 396 profissionais com atribuições de professor, mas remunerados como monitores e cumprem uma jornada exaustiva de 40 horas semanais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização dos profissionais da Educação está prevista na Lei n. 13.005/2014, prioritariamente nas metas 15, 16, 17 e 18. Essas quatro metas do PNE possuem estratégias de execução que visam a alavancar a remuneração do profissional docente e priorizam a formação específica, em Nível Superior, do professor, na área em que atua.

A implementação das quatro metas elencadas é fundamental para que o professor se sinta motivado para desenvolver, de forma exitosa, seu papel na formação de cidadãos críticos. De forma a manter o caráter colaborativo dos entes federados integrantes do sistema de ensino e atingir o alcance das metas e a implementação das estratégias do PNE, o citado diploma legal fixou que cabe “aos gestores federais, estaduais, municipais e do Distrito Federal a adoção das medidas governamentais necessárias ao alcance das metas previstas neste PNE” (Art. 7º, §1º).

Porém, conforme evidencia a literatura, vários estados e/ou municípios mantêm contratos temporários para docentes, o que promove uma combinação de inconvenientes que se desdobram, dentre outras questões, na dificuldade de efetivação da qualidade do ensino público, corroborando os dados analisados das fontes documentais de Palmas/TO.

Tomando como referência o município em pauta, esses servidores são regidos pela Lei n. 2.031, de fevereiro de 2014, que trata da contratação temporária de pessoal no serviço público²³. A referida lei estabelece que o contratado estará vinculado ao Regime Geral da

²² Em 2023, ainda não há dados atualizados sobre esses números.

²³ Lei n. 2.031. Disponível em:

Previdência e a remuneração do trabalhador será “fixada de acordo com o valor constante do início da carreira relacionada nos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos do serviço público municipal, para servidores que desempenhem função semelhante”.

Assim, não são beneficiados com a estabilidade, já que o contrato tem duração pré-estabelecida de um ano, e pode ser renovado por igual período. Esses profissionais também não mudam de nível, na carreira, pois não são contemplados pelo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração. Os professores contratados por tempo determinado ministram as aulas que os professores efetivos não quiseram, ou não puderam assumir, muitas vezes fora da sua área de formação, além de conviverem com a constante angústia de perder a fonte de sustento a qualquer momento.

A contratação contínua de professores temporários para o preenchimento de vagas ratifica o descumprimento do PNE e do PME elaborados pelo município e viola a previsão legal da valorização docente, prevista no Art. 206, Inc. V da Constituição Federal: “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”.

Vale destacar alguns dos problemas cruciais configurados por esse cenário: constrangimento em um mesmo grupo profissional, pois docentes temporários recebem menos do que os professores efetivos; cumprimento de jornada de trabalho exaustiva; submissão a situações humilhantes de trabalho, em função da insegurança em manter seu vínculo empregatício; dificuldade para frequentar uma formação continuada, pois, anualmente, seu vínculo é cancelado, deixando-os à espera, incerta, da efetivação de um novo contrato.

Em suma, o descumprimento da legislação, que prevê a realização de concurso público para a efetivação de profissionais que atuam em serviços essenciais, tem gerado, até mesmo, a desistência da carreira docente e conseqüente alta rotatividade de profissionais do ensino.

Para garantir a valorização docente, é preciso fortalecer as formações inicial e continuada dos docentes, em condições de trabalho satisfatórias e adotar um Plano de Carreiras e Salário que atenda a todos os professores da rede de ensino, sem exceções, com ingresso por concurso público.

REFERÊNCIAS

ALVES, Charles Aberto de Souza. **A política de remuneração dos professores da rede estadual de educação básica do Pará**. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/9508>. Acesso em: 19 abr. 2022.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 4. ed. Lisboa: Edições 70 LDA, Lisboa, Portugal, 2010. 281p.

BASILIO, Juliana Regina. **Tornar-se professor (a) na rede estadual de ensino de São Paulo: práticas de contratação e condição docente (1985-2013)**. 2018. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Faculdade de Educação. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/Acervo/Detalhe/968373> Acesso em: 21 abr. 2022.

BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em: https://arquivos.cruzeirosuleducacional.edu.br/principal/old/revista_odontologia/pdf/setembro_dezembro_2006/metodologia_pesquisa_bibliografica.pdf Acesso em: 4 abr. 2023.

BORGES, Elisabete Ferreira; CECÍLIO, Sálua. O trabalho docente no Brasil [década de 1950 aos dias atuais]: a precarização no contexto de (re)democratização. **Holos**, Natal, v. 5, p. 177-194, 2018. <https://doi.org/10.15628/holos.2018.6535>.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 jun. 2014, Seção 1, p. 1. Edição Extra. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Plenário TC-007.081/2013-8 Fiscalização n. 177/2013, p. 26. Disponível em: <https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/#/redireciona/acordao-completo/%22ACORDAO-COMPLETO-1300927%22> Acesso em: 23 ago. 2022.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

DA SILVA, Amanda Moreira; DE MELO GOMES, Thayse Ancila Maria; DA MOTTA, Vânia Cardoso. Formas e tendências de precarização do trabalho docente e os influxos do empresariamento na educação. **Cadernos de Educação**, n. 63, 2020.

FELDMAN, Ariel; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Professores temporários nas redes municipais do estado do Pará (2011-2020). **Educação em Revista**, Belo Horizonte, n. 38, 2022, e38517. <https://doi.org/10.1590/0102-469838517t>.

FERNANDES, Marinalva Nunes. **Tempo e salário: as contradições da lei do piso salarial profissional nacional do magistério**. 2015. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2015. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/738/1/MARINALVA%20NUNES%20FERNANDES.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETTO, Elba Siqueira de Sá; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo de Afonso. **Políticas docentes no Brasil: Um estado da arte**. Brasília: Unesco, 2011. Disponível em: <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/07/329.pdf> Acesso em: 18 maio 2022.

GODOY, Arlinda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, p. 57-63, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCgnc/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 5 abr.2023.

GOMES, A. V. A. Valorização do magistério: princípios legais e limites fiscais. I ENCONTRO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO PELO FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO. 2019. Disponível m: [https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/38339/valorizacao_magisterio_gomes.pdf?sequence=5#:~:text=constantes%20de%202017\).- ,LIMITES%20FISCAIS,LRF\)%20para%20gastos%20com%20pessoal](https://bd.camara.leg.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/38339/valorizacao_magisterio_gomes.pdf?sequence=5#:~:text=constantes%20de%202017).- ,LIMITES%20FISCAIS,LRF)%20para%20gastos%20com%20pessoal). Acesso em: 15 jan. 2022.

GUIMARÃES FILHO, J. R. **A estabilidade do servidor público concorre para a manutenção do interesse público e eficiência na administração pública**. 2004. 50 f. Monografia (Especialização) – Centro de Ensino Unificado do Distrito Federal, Brasília, DF. Disponível em : <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/bd000040.pdf>. Acesso em: 9 out. 2021

FERREIRA, Denize Cristina Kaminski; DE MOURA ABREU, Claudia Barcelos. Professores temporários: flexibilização das contratações e condições de trabalho docente/Temporary Teachers: flexibilization of contracts and teacher's work conditions. **Trabalho & Educação**, v. 23, n. 2, p. 129-139, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9163> Acesso em: 12 abr. 2023

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Perfil dos municípios brasileiros**, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101668.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo escolar, 2021**. Brasília: MEC, 2021. Disponível em: Censo Escolar — Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep (www.gov.br) Acesso em: 10 jun. 2022.

KRIPKA, Rosana; SCHELLER, Morgana; BONOTTO, Danusa Lara. Pesquisa documental: considerações sobre conceitos e características na pesquisa qualitativa. Atas CIAIQ2015. **Investigação Qualitativa em Educação/Investigación Cualitativa en Educación**, Aracaju, v. 2, p. 243-247, 2015. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2015/article/view/252>. Acesso em: 29 abr. 2022.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. **Em Aberto**, v. 5, n. 31, 1986.

MARTINS, A. M.; BRAVO, M. H.; OLIVEIRA, R. S. **Relações de convivência, situações de conflito, indisciplina e violência em escolas públicas**: análise de implementação de um programa de governo. Curitiba: Appris, 2018.

NAUROSKI, Everson Araujo. **Trabalho docente e subjetividade**: a condição dos professores temporários (PSS) no Paraná. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Biblioteca Depositária, 2014. Disponível em: TESE ARQ BIBLIOTECA DEF 2015 (ufpr.br). Acesso em: 22 abr. 2022.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1.127-1.144, dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/NM7Gfq9ZpjpVcJnsSFdrM3F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 abr. 2022.

OSTER, Vanessa Viebrantz; MARTINS, Angela Maria. Desigualdades entre professores efetivos e temporários no município de Palmas/TO: carreira docente em foco. **Concilium**, [S. l.], v. 22, n. 3, p. 80-93, 2022. DOI: <https://doi.org/10.53660/CLM-248-251>.

PEREIRA, Júlio Emílio Diniz. Formação de professores, trabalho docente e suas repercussões na escola e na sala de aula. **Educação & Linguagem**, v.10, n.15, p.82-98, 2007. <https://doi.org/10.15603/2176-1043/el.v10n15p82-98>

PESSOA, Mário Kleber Moraes. **Análise das transformações na organização do trabalho docente de professores da rede estadual do Ceará**. 2021. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em: https://www.uece.br/ppgsociologia/wp-content/uploads/sites/56/2023/01/TESE-MARCIO-KLEBER_Vers%C3%A3o-final.pdf Acesso em: 25 jan. 2023

RAMOS, Michael Daian Pacheco. **Condições de trabalho docente de professores de escolas rurais do território Piemonte da Diamantina – Bahia**. 2020. Tese (Doutorado em Educação e Contemporaneidade) – Universidade do Estado da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <http://www.cdi.uneb.br/site/wp-content/uploads/2021/03/Michael-Daian-Pacheco-Ramos.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ROMANOWSKI, Joana Paulin; WACHOWICZ, Lílian Anna; MARTINS, Pura Lúcia Oliver. Saberes docentes e os determinantes da prática social. **Revista Diálogo Educacional**, v. 5, n. 16, p. 1-13, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189116175002>. Acesso em: 23 jan. 2023.

SANTOS, João Batista Silva dos. **Uma perspectiva da precarização dos professores temporários da educação básica no Brasil**. 2022. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo, 2022 Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48139/tde-18012023-121941/pt-br.php>. Acesso em: 23 fev. 2023

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, v. 1, n. 1, p. 1-15, 2009. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10351>. Acesso em: 6 maio 2022.

SAVIANI, Dermeval. Política educacional brasileira: limites e perspectivas. **Educ. Puc.**, Campinas, n. 24, p. 7-16, jun. 2008. Disponível em http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-39932008000100002&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 5 abr. 2023.

SAVIANI, Dermeval. Sistema nacional de educação articulado ao plano nacional de educação. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, n. 44, p. 380-393, 2010. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rbedu/v15n44/v15n44a13.pdf>. Acesso em: 4 abr.2023.

SEKI, Allan Kenji et al. Professor temporário: um passageiro permanente na educação básica brasileira. **Práxis Educativa**, v. 12, n. 3, p. 942-959, 2017. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.12i3.014>.

SOUZA, Marcelo Nogueira de. **Políticas públicas de educação no Paraná: as condições de trabalho de professores temporários e o efeito-território na alocação de docentes como**

variáveis de análise. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Paraná. Biblioteca Depositária, 2016. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/43733>. Acesso em: 19 abr. 2022.

URBANETZ, Sandra Terezinha; ROMANOWSKI, Joana Paulin; URNAU, Simone. Revisão integrativa sobre a formação de professores na revista retratos da escola. **Educação & Sociedade**, v. 42, 2021. <https://doi.org/10.1590/ES.240854>

VASCONCELOS, J. S. **Valorização dos professores da rede municipal de ensino de Uberaba/MG (2009-2019)**. 2021. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.te.2021.5527>. Acesso em: 22 abr. 2022.

XAVIER NETO, Lauro Pires. **Análise do financiamento da educação no município de Aracaju/SE**. 2017. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2017. Disponível em: LAURO_PIRES_XAVIER_NETO.pdf (ufs.br). Acesso em: 17 abr. 2022

Revisora: Eva Célia Barbosa - Formada em Português e Linguística pela USP.

Recebido em:06/02/2023

Parecer em:21/04/2023

Aprovado em:30/04/2023