



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**  
**CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA**  
**CURSO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

**ÉLLEN CRISTINA DA SILVA**

**O TEMPORÁRIO EM CONSTANTE PERMANÊNCIA: uma análise da contratação de  
professores temporários no ensino médio público de Pernambuco**

Recife

2023

ÉLLEN CRISTINA DA SILVA

**O TEMPORÁRIO EM CONSTANTE PERMANÊNCIA: uma análise da contratação de professores temporários no ensino médio público de Pernambuco**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Sociais (Licenciatura) da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Licenciada em Ciências Sociais.

**Orientador:** Prof. Dr. Sidartha Sória e Silva

Recife  
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Éllen Cristina da.

O temporário em constante permanência: uma análise da contratação de professores temporários no ensino médio público de Pernambuco. / Éllen Cristina da Silva. - Recife, 2023.

57 p. : il., tab.

Orientador(a): Sidartha Sória e Silva

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, , 2023.

Inclui referências.

1. Contratação de professores. 2. Professores temporários. 3. Ensino médio público de Pernambuco. 4. Flexibilização. 5. Pernambuco. I. Silva, Sidartha Sória e. (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

ÉLLEN CRISTINA DA SILVA

**O TEMPORÁRIO EM CONSTANTE PERMANÊNCIA: uma análise da contratação de professores temporários no ensino médio público de Pernambuco**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Sociais (Licenciatura) da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Licenciada em Ciências Sociais.

**Aprovado em: 27/09/2023**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Sidartha Sória e Silva (Orientador)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Iuri Tonelo (Examinador Interno)

Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Darcilene Claudio Gomes (Examinador Externo)

Fundação Joaquim Nabuco

A todos que me incentivaram e me apresentaram ao poder transformador da educação. Em especial, à minha mãe, que lutou e abdicou de muita coisa para eu chegar até aqui.

**DEDICO**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a minha mãe, Maria José, o meu alicerce e o meu motivo para continuar. Ela possibilitou todo suporte e apoio, mesmo em meio às dificuldades, para que eu estudasse. Obrigada por sempre me incentivar, me apoiar e ser a minha fortaleza.

Agradeço a toda minha família, que sempre torceu por mim e me ajudou quando precisei. Sem vocês eu não estaria aqui, obrigada a cada um que sempre acreditou em mim.

A todos os professores que passaram por minha trajetória, compartilhando conhecimento, tempo e atenção: obrigada por me desafiar, mas principalmente por enxergarem que eu poderia ir além. Em especial a minha primeira orientadora, Darcilene Gomes, por acompanhar meu início na pesquisa, sempre com muita paciência e disponibilidade para ensinar. Obrigada por me encorajar a fazer ciência. Ao meu orientador, Sidartha Sória, obrigada pela disponibilidade e acolhimento durante esse período turbulento.

Agradeço imensamente a Wellington Monteiro, meu amor, por ser meu abrigo durante as tempestades desta caminhada e por sempre me ensinar a olhar por outras perspectivas. Você me motiva a continuar, me faz recordar que eu consigo e que tudo acontece no seu tempo. Obrigada por passar todo esse tempo de tribulações ao meu lado.

A todos os meus amigos, que me acompanharam em diversas fases, histórias, alegrias e tristezas. Principalmente em todos os momentos de incerteza e dúvidas, obrigada por acreditarem em mim e por fazerem parte da minha vida. Em especial aos amigos que a licenciatura me deu: Elisa, Elvis, Gustavo, Jonas, Judy, Leandra, Mariana e Mateus. Conhecer vocês melhorou o processo e a vida na academia, obrigada por todos os momentos de troca, risadas e afeto.

Agradeço também a Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj) por proporcionar o meu contato com a pesquisa acadêmica e a Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia do Estado de Pernambuco (FACEPE) por financiar e possibilitar esta vivência.

## RESUMO

Em um momento de busca por qualidade e excelência no serviço prestado, a educação básica brasileira é transformada, baseando-se em novas práticas gerenciais que devem promover e agilizar a organização do ensino, acarretando melhores índices no nível nacional de educação, cenário este com forte influência do neoliberalismo. Nesse movimento, o Estado, promotor de bens e serviços sociais, teve seu papel deslocado para o âmbito da avaliação e produção de conhecimento sobre a realidade, de modo que se possa intervir na mesma, possibilitando a atuação do setor privado e sua lógica administrativa em áreas como a educação. Esta configuração provoca mudanças sobre a atuação da escola, e principalmente sobre os profissionais que compõem a mesma, que passam a vivenciar a adoção de metas e mecanismos de avaliação, além da terceirização do trabalho. Desde o final da década de 1990 esses ideais foram absorvidos pelo governo do Estado de Pernambuco, sobretudo nas duas primeiras décadas do século XXI. No entanto, a adoção desse modelo de gestão também implicou na flexibilização da contratação dos professores da rede de ensino público estadual, ao tornar o contrato por tempo determinado, que deveria ser uma exceção, uma regra, gerando impactos negativos para esta profissão. Este trabalho investigou a presença do professor temporário no ensino médio público de Pernambuco de 2011 a 2022, buscando delimitar o perfil desses profissionais e as determinações que estabelecem as legislações para a atuação desse grupo no serviço público. A pesquisa utilizou da metodologia quantitativa para coleta e análise dos dados, ao qual recorreu a dados secundários, sobretudo as informações fornecidas pelo Censo Escolar da Educação Básica. E entre os resultados obtidos, destacamos o crescimento constante do vínculo de contrato temporário para os professores do ensino médio estadual, onde em cada 10 professores, 6 possuíam vínculo temporário no ano de 2022 em Pernambuco.

**Palavras-chave:** contrato temporário; professores contratados; administração gerencial; ensino médio público; Pernambuco.

## ABSTRACT

At a time when the search for quality and excellence in the service provided is on the rise, Brazilian basic education is being transformed, based on new management practices that should promote and streamline the organization of teaching, leading to better indices at the national level of education, a scenario strongly influenced by neoliberalism. In this movement, the role of the state, the promoter of social goods and services, has been shifted to the realm of evaluating and producing knowledge about reality, so that it can intervene in it, enabling the private sector and its administrative logic to operate in areas such as education. This configuration has led to changes in the way schools work, and especially in the professionals who make up the school, who are experiencing the adoption of targets and evaluation mechanisms, as well as the outsourcing of work. Since the late 1990s, these ideals have been absorbed by the Pernambuco state government, especially in the first two decades of the 21st century. However, the adoption of this management model has also led to more flexible hiring of teachers in the state's public education network, making fixed-term contracts, which should be an exception, a rule, generating negative impacts for this profession. This study investigated the presence of temporary teachers in public high schools in Pernambuco from 2011 to 2022, seeking to define the profile of these professionals and the determinations established by the legislation for this group to work in the public service. The research used a quantitative methodology to collect and analyse the data, using secondary data, especially information provided by the Basic Education School Census. Among the results obtained, we highlight the constant growth of temporary contracts for state secondary school teachers, where 6 out of every 10 teachers had a temporary contract in 2022 in Pernambuco.

**Keywords:** temporary contract; contract teachers; management administration; public secondary education; Pernambuco.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 - Histórico de concursos públicos para o cargo de professor no Estado de Pernambuco nos últimos 20 anos	31
Gráfico 1 - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público do Brasil (2011-2022)	36
Gráfico 2 - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público do Nordeste (2011-2022)	37
Gráfico 3 - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2011-2022)	37
Quadro 2 - Número de matrículas no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2011-2022)	38
Gráfico 4 - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2022)	39
Gráfico 5 - Distribuição por sexo dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)	41
Gráfico 6 - Distribuição por faixa etária dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco em 2015	42
Gráfico 7 - Distribuição por faixa etária dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco em 2020	43
Gráfico 8 - Distribuição por Raça/Cor dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)	43
Gráfico 9 - Distribuição em Pós-Graduação dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)	44
Gráfico 10 - Distribuição em Pós-Graduação dos professores com vínculo efetivo no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)	45
Gráfico 11 - Distribuição em Pós-Graduação dos professores no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2011-2022)	46

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2 O NEOLIBERALISMO ENQUANTO PRÁTICA POLÍTICA E ECONÔMICA: ASPECTOS GERAIS DO CENÁRIO BRASILEIRO NA DÉCADA DE 1990</b>	<b>13</b>
<b>3 A MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO PÚBLICA E AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS NO ESTADO DE PERNAMBUCO</b>	<b>19</b>
<b>4 A FLEXIBILIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES: A CRESCENTE PRESENÇA DO PROFESSOR TEMPORÁRIO</b>	<b>26</b>
4.1 O professor temporário no sistema educacional de Pernambuco	30
<b>5 METODOLOGIA</b>	<b>34</b>
<b>6 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b>	<b>36</b>
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>48</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A educação é um dever do Estado e da família, segundo a Constituição Federal do Brasil de 1988, e precisa ser ofertada gratuitamente, promovendo a cidadania e a consciência crítica nas mais diversas áreas da sociedade. No entanto, as transformações sociais vividas nas últimas décadas do século XX ainda reverberam na atualidade, onde modelos políticos e econômicos como o neoliberalismo proporcionam novas formas de organização não apenas no ramo empresarial, mas da sociedade em geral. Marcado por privatizações de órgãos públicos, controle do processo de produção para obter ênfase e melhorar os resultados, o neoliberalismo quando adotado provoca mudanças que atingem muito além das fábricas, exportando o seu modelo para instituições sociais como os hospitais e as escolas, que passam a ser geridos conforme a lógica de mercado, ou o que foi denominado da ‘Nova Gestão Pública’ (NGP).

Na educação, essa transformação pode ser percebida através da flexibilização dos contratos para profissionais da educação, com recorrência legal da contratação de professores temporários; medidas gerenciais que se preocupam em quantificar, avaliar e responsabilizar os atores (inclui-se professores, em destaque) pelo desempenho, para que se alcance índices nacionais e internacionais com a justificativa de que qualidade se resume a desempenho. Essas medidas transformam diretamente o trabalho docente e colocam em risco a estabilidade do emprego, na mesma medida que desconfigura a profissão, pois esta passa a ter sua prática submetida a terceiros: o conteúdo e método da aula já chegam “prontos”, sendo necessário apenas que o professor repasse, sem questionamentos.

O Estado de Pernambuco adotou amplamente as medidas de administração pública pautadas no gerencialismo neoliberal, sobretudo nos governos estaduais de Jarbas Vasconcelos (PMDB, 1999-2006) e Eduardo Campos (PSB, 2007-2014), que promoveram reformas importantes no Estado. Ambos os governos empregaram projetos de redução da atuação do Estado, diminuindo seus gastos e reduzindo a responsabilidade em áreas de serviços sociais, como saúde e educação.

Para a educação pernambucana, essa reforma representou o estabelecimento de programas de avaliação de desempenho, metas e indicadores quantitativos, além da cultura de responsabilização por resultados obtidos, justificados sob o discurso de que uma excelente gestão geraria melhores índices educacionais, que por sua vez seriam a representação da qualidade da educação. Dessa forma, além dos mecanismos gerenciais aplicados, que

modificam o papel da escola e de seus atores, o estado reforça formas atípicas de contratação de profissionais da educação, principalmente professores, em uma lógica controversa de melhorar a qualidade e a eficiência da educação, ao mesmo tempo que adota formas de precarização do trabalho docente.

Este trabalho é resultado da pesquisa intitulada “Cenários da educação de Pernambuco: a flexibilização da contratação de professores na educação pública”, desenvolvida na iniciação científica da Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj) com o apoio financeiro da Fundação de Amparo À Ciência e Tecnologia do Estado de Pernambuco (FACEPE). O trabalho propõe aprofundar as pesquisas e possui como objetivo analisar os modelos de contratação de professores no ensino médio público do Pernambuco, do período de 2011 a 2022. Os objetivos específicos buscaram identificar as contratações de professores com vínculo de trabalho temporário no sistema de ensino médio público do estado; identificar o perfil dos professores com vínculos temporários nesse sistema, analisando se existem diferenciações nos direitos e deveres dos professores do ensino médio público de Pernambuco conforme os tipos de vínculos empregatícios para esta categoria.

Os aspectos metodológicos empregados para a realização deste trabalho são de ordem quantitativa, utilizando-se de revisão da literatura, coleta de dados secundários por Documentos Oficiais do Estado e dos dados fornecidos pelo Censo Escolar. Na análise dos dados, foram empregados testes quantitativos de frequência e cruzamento de dados através do software estatístico SPSS – Statistical Package for the Social Sciences, e construídos gráficos e tabelas para melhor visualização dos dados, utilizando o software Microsoft Excel.

Este trabalho está organizado da seguinte forma: o primeiro capítulo apresenta o conceito de neoliberalismo e as principais características e transformações ocasionadas por este ideal político e econômico, partindo das mudanças sofridas no trabalho, na sociedade e também na administração dos Estados a partir do que se chamou de a Nova Gestão Pública (NGP). Também apresentamos como esses ideais adentram e são implementados pelo governo brasileiro, sobretudo a partir dos governos do presidente Fernando Henrique Cardoso (PSDB, 1999-2006), e como e quais as transformações propostas para a educação do país.

O segundo capítulo apresenta como o estado de Pernambuco se adequou em meio às transformações políticas e econômicas neoliberais, desenvolvendo sobre suas ações para modernizar a gestão e algumas medidas gerenciais, como o uso de tecnologias para mapear e responsabilizar os servidores do estado. Como desdobramento, são discutidas as transformações ocorridas na educação pernambucana pública dentro do viés da modernização gerencial e como elas transformam a atuação e a contratação do professor.

O terceiro capítulo apresenta discussões sobre a presença do professor temporário na educação básica brasileira e pernambucana, em especial no ensino médio, conforme o proposto nas legislações sobre a contratação por tempo determinado. Busca-se identificar o cenário em que esse tipo de contratação se encontra no país, as diferenciações que ele possibilita e as consequências desse regime para a educação e para os professores, além do perfil desses profissionais.

Em sequência são descritos os procedimentos metodológicos adotados pelo estudo, desde as formas de coleta à análise posterior dos dados. No último capítulo apresentamos os resultados quantitativos obtidos pela pesquisa e elaboramos discussões em cima dos resultados, relacionando-os com os marcos teóricos discutidos anteriormente. Por fim, o trabalho se encaminha para as considerações finais, expondo as principais conclusões fornecidas pela pesquisa.

## **2 O NEOLIBERALISMO ENQUANTO PRÁTICA POLÍTICA E ECONÔMICA: ASPECTOS GERAIS DO CENÁRIO BRASILEIRO NA DÉCADA DE 1990**

O mundo do trabalho foi afetado nas décadas finais do século XX por um constante processo de transformação em seu *ethos* e sua prática, estando presente e ganhando cada vez mais espaço atualmente. De acordo com Richard Sennett, em seu livro “A corrosão do caráter” (2009), o trabalho que era realizado com o modelo fordista e taylorista, por exemplo, foi superado e surgiram novas formas de trabalho, sendo o modelo flexível apontado pelo autor como dominante. Neste novo cenário o trabalho deixa de ser linear, cumulativo, previsível e estável como nos modelos fordista e taylorista típicos, tornando-se um espaço dinâmico, individualista, marcado pela flexibilidade das funções e por ações de curto prazo, além da ausência de segurança para os trabalhadores.

As mudanças ocorrem em contextos abalados por crises, criando cenários para a ascensão de novos modelos econômicos e políticos, sendo o neoliberalismo um grande destaque para os dois campos mencionados. Por neoliberalismo podemos identificar um conjunto de práticas econômicas e políticas que possuem como principais características a liberdade de comércio, o Estado enxuto, privatizações e uma nova configuração da produção e do trabalho, acompanhado de novas práticas socioculturais onde se valoriza o individualismo, a liberdade, a competição e o consumo.

O neoliberalismo é um modelo de resposta e adaptação às crises que aparecem no sistema capitalista (Dardot; Laval, 2016) e possui como eixo central a sua ênfase na concorrência, fazendo com que os governos e as sociedades em geral modifiquem suas formas de atuação. De acordo com Dardot e Laval (2016), este destaque para a competição é uma atualização de características já presentes no liberalismo clássico, onde a contribuição do cientista Herbert Spencer transforma o processo de seleção natural das espécies de Charles Darwin em condição para o progresso evolutivo social, sendo a competição o motor natural desta evolução. E é, ao nosso ver, esta condição “natural” de concorrência que o Estado neoliberal reivindica e aprimora em seu modelo, estendendo-a para além do trabalho.

Embora uma das características do modelo neoliberal seja a não intervenção do Estado na economia, isto não exclui que esta instituição organize e atue sobre o mercado. Em um conjunto de relações, é preciso considerar o quanto o mercado influi sobre a política e a vida

social, de modo que estes internalizem práticas mercantis, possibilitando o domínio e a organização do mercado, bem como a regulação deste pelo Estado.

Harvey (1992) apresenta como o neoliberalismo reconfigura a existência humana ao tornar necessário um novo modelo de controle sobre a produção e conseqüentemente sobre o emprego, além de analisar as conseqüências desta mudança na vida cotidiana dos indivíduos. Isto porque o novo modo de produção requer agilidade e flexibilidade no giro econômico, ocasionando uma grande rotatividade no consumo da sociedade para que a demanda esteja sempre em alta, além de uma modificação rápida nos gostos advinda desta fluidez, onde além de produzir o objeto, se produz a necessidade do mesmo.

Assim, em um processo simultâneo ocorrem inovações na atuação das empresas: elas necessitam gastar o mínimo com mão de obra e estabelecer modelos de gestão que busquem a eficiência do serviço prestado. E isso se obtém ao estabelecer contratos de trabalho flexíveis e rotativos, sem garantia de muitos direitos aos trabalhadores, exigindo cada vez mais especializações que não necessariamente retornem como aumento salarial. Em outras palavras, o mercado de trabalho passa a ser um espaço de ampla concorrência por vagas que em muitas vezes apenas permitem a sobrevivência do trabalhador, deixando inúmeros desempregados na sociedade, ou ainda, trabalhadores submetidos a trabalhos precários.

O trabalho agora passa a ser controlado através dos episódios de alta demanda, com contratos datados, em um processo de individualização que se exige do trabalhador mais responsabilidade e independência, transferindo para ele obrigações que até então eram papéis do Estado, como a saúde e a educação, por exemplo. Esse movimento permite o avanço das áreas de prestação de serviços, estimulando a flexibilidade, a terceirização, o empreendedorismo, e conseqüentemente a concorrência, sem prezar pela qualidade, mas sobressaindo o lucro das ações. E, como colocado por Duarte (2019), este cenário afeta também a educação, modificando sua atuação e atingindo toda a sociedade.

A educação transmite aos cidadãos valores, normas e ideais valorizados pela sociedade em que se está inserido (Durkheim, 2011), logo o papel e a atuação da escola se faz aliada aos objetivos gerais do social, seja na esfera política, econômica ou cultural. No Brasil, na década de 1980 diversos setores e movimentos populares lutaram para que a igualdade e a justiça social estivessem asseguradas na Constituição do país, como marco legal de garantia de direitos; lutas reconhecidas e que passaram a compor a Constituição Federal de 1988 quando se tratava sobre cidadania, educação, políticas públicas, entre outros.

No entanto, como discute Quibao Neto (2015, p. 44), o processo de transformar o discurso em realidade se chocou com diversas dificuldades, incluindo a de fazer o Estado

cumprir com suas funções, pois poucos anos depois da promulgação da Constituição, o Brasil passa por mudanças em suas formas de gestão política e econômica, acarretando distanciamento entre as ações estatais e o que recomendava a legislação, em certos aspectos, sobretudo educacionais.

No Brasil as ações estruturais e principais reformas identificadas como neoliberais se concretizam com mais ênfase nos mandatos do presidente Fernando Henrique Cardoso – FHC (PSDB, 1995-2002). O governo de FHC ficou marcado pelas reformas implementadas no Estado, visando modernizar as instituições conforme pedia a lógica capitalista mundial da época, com uma atuação menor do Estado, que passou a incorporar o papel de fiscalizador e promotor de políticas públicas, tentando minar os problemas sociais ao mesmo tempo que desenvolvia a economia do país (Silva, 2013).

O ator central das mudanças promovidas pelo Governo FHC foi o Ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira, que coordenou o Ministério da Administração da Reforma do Estado (MARE), responsável por idealizar e implementar as reformas. Tratando dos novos valores e papéis que o Estado assumiu a partir de 1990 no mundo, o ministro junto ao governo elaboraram o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (Brasil, 1995), objetivando diagnosticar o cenário brasileiro e implementar a administração pública gerencial ou a “*new public management*”, reorganizando os setores do estado (Silva, 2013b).

Bresser-Pereira (1997, p. 7-10) defendia que a reforma precisava corrigir quatro problemas essenciais:

[...] a delimitação do tamanho do Estado; [...] a redefinição do papel regulador do Estado; [...] a recuperação da governança ou capacidade financeira e administrativa de implementar as decisões políticas tomadas pelo governo; e [...] o aumento da governabilidade ou capacidade política do governo de intermediar interesses, garantir legitimidade, e governar.

Ou seja, os objetivos eram não só reformar o Estado, mas torná-lo flexível conforme solicitava o contexto político e econômico nas áreas de maior interesse.

A reforma do Estado no governo FHC é marcada sobretudo pela abertura ao capital estrangeiro, pelas privatizações de grandes empresas estatais, adoção da administração pública gerencial e conseqüentemente, da redução de direitos trabalhistas, um contexto que gerou grandes taxas de desemprego e crise econômica, política e social (Silva, 2013, p. 50). Assim, seguindo a tendência dos países da América Latina, o governo do presidente FHC promoveu um contexto de forte atuação de organizações internacionais e bancos privados no Brasil, como o Banco Mundial (Bird), o Fundo Monetário Internacional (FMI) e Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), organizações estas

que interferiram diretamente na elaboração de políticas públicas do país, como ocorreu, por exemplo, com a educação, que possuiu seu ideal e sua oferta alterada, passando a atender as demandas da nova organização produtiva (Duarte, 2019).

É através dessas conexões que, em um contexto de apreço por políticas neoliberais, que a escola é transformada e moldada para reproduzir essa lógica, principalmente em seu viés econômico e de gestão, de modo a impactar a atuação da instituição, mas sobretudo os seus atores, incluindo os docentes. As políticas educacionais implementadas no governo FHC iniciam um período de tentativa de superar o discurso de ineficiência do Estado e melhorar o uso das verbas públicas através da flexibilização, descentralização e modernização da gestão pública.

Silva (2013, p. 56-61) defende que as políticas educacionais com viés neoliberal no governo FHC perpassam 5 eixos, a saber: a descentralização da educação básica, numa tentativa de democratizar o processo de tomada de decisão e de responsabilidade entre os órgãos da União, estados e municípios, que passam a atender níveis educacionais específicos; a ampliação do acesso ao Ensino Fundamental, política muito visada por corresponder a um objetivo das organizações internacionais; a implementação de mecanismos de avaliação de desempenho na educação no país, ao qual coloca o Estado no papel de avaliador; a limitação de participação da sociedade civil no desenvolvimento das políticas educacionais do país, ao qual estavam sob o comando de órgãos internacionais; e por último, a ampliação de vagas no ensino superior, buscando a formação docente, mas com forte atuação do setor privado.

O autor expõe que apesar dos benefícios que algumas dessas medidas possam ter oferecido para a educação brasileira, as controvérsias sobressaem, pois sob o discurso de democratizar e descentralizar, o que foi observado se resume a omissão do Estado para com os seus deveres, delegando-os a setores privados ou não estatais, enquanto se firmava enquanto “Estado-avaliador”.

E quando levantadas discussões sobre as mudanças ocasionadas pela introdução de medidas gerenciais e neoliberais na educação brasileira, conjuntamente com as transformações ocorridas no mercado de trabalho local e mundial, também nos perguntamos sobre como esse movimento atinge a categoria docente, pois são os professores, especialmente do ensino básico, que vivenciaram e vivenciam os desafios decorrentes dessas mudanças, em vários aspectos que tangem a sua profissão e atuação. Santos (2019) afirma que este movimento por flexibilidade e descentralização administrativa influencia as formas de contratação dos professores, submetendo-os a contratos precarizados e destruindo o direito do trabalho e da proteção social.

A mudança gerada pelas práticas neoliberais acarreta uma transformação na ação e no papel do Estado, que antes configurava como principal ator na garantia de bens e serviços sociais como a educação e a saúde, agora sendo responsabilidade quase integral do indivíduo, que muitas vezes busca por serviços privados, explicando o aumento dessa área no país, conforme aponta Santos (2016). No entanto, além de modificar a ação do Estado, há uma mudança na forma de gestão das instituições sociais através do que se convencionou chamar de a Nova Gestão Pública (NGP), que preza pela modernização estatal através da incorporação da lógica empresarial de gestão, baseada em ações de eficiência e qualidade.

Duarte (2019, p. 41-46), apresenta a Nova Gestão Pública (NGP) caracterizada como uma medida de flexibilização das instituições públicas, que descentraliza os processos e coloca seu foco nos resultados, medindo o desempenho e responsabilizando os atores conforme suas performances. No que se trata da educação, o autor aponta que essa reforma foi aplicada visando melhores índices educacionais e por uma sociedade mais justa, mas que acaba, entretanto, por produzir um conjunto de práticas que não respeitam a função da educação pública; retirando o ideal de formação humana em nome da competição, por exemplo. Assim,

No Brasil, a NGP na educação tem se traduzido, especialmente, nos modelos de “gestão por resultados”. A abordagem parte da premissa que a gestão é determinante para a eficiência e a eficácia da atividade na organização, sendo o desempenho o objetivo final dos sistemas e ações na gestão pública. Baseia-se na adoção de sistemas que forneçam aos gestores e às organizações, técnicas para monitorar o desempenho e mecanismos semelhantes aos do mercado para substituir a gestão dos processos pelo gerenciamento orientado a resultados (Duarte, 2019, p. 20).

Este processo aproxima a escola das características do mercado ao resultar em metas para cumprir, medição da aprendizagem via exames e índices nacionais e internacionais, com currículos generalistas e etapas de bonificação que geram competição e responsabilização a partir dos resultados atingidos. O autor defende que entre os docentes, os impactos gerados por essas transformações atingem desde a atuação do professor em sala de aula, até a forma em que esses são contratados. O contexto é marcado por intensificação de trabalho, cobrança por resultados e redução de direitos, que ocorre sob a justificativa de reduzir os gastos do estado, estabelecendo um regime constante de contratação temporária dos docentes. Logo, as colaborações feitas pelo autor serão essenciais para analisar as medidas implementadas no ensino médio público de Pernambuco que atingem a categoria docente, sobretudo entre aqueles que possuem regime de contratação temporária.

Santos (2016; 2019) em suas análises sobre os professores temporários na rede estadual de São Paulo levanta questionamentos sobre como esse regime de contratação

viabiliza a precarização docente. Ampliando as discussões levantadas por Duarte (2019), o autor estabelece que uma das consequências da reforma gerencialista é a flexibilização nas formas de contratação de professores, ocasionando aumento dos contratos precarizados e a destruição do direito do trabalho e da proteção social para a categoria docente.

O autor defende que há precarização ao diferenciar a forma de contratação dos professores porque isso implica em divisão da categoria docente, modificação das legislações do trabalho, gerando um regime de diferenciação na remuneração recebida, fim da estabilidade do emprego, descontinuidade no plano de cargos e carreiras e conseqüentemente na valorização docente, além dos inúmeros direitos e benefícios que não são oferecidos para professores que adentram ao ensino básico por outros meios que não o regime de contratação efetiva, que se dá por meio dos concursos públicos (Santos, 2022).

E além desta fragmentação da categoria docente, há também as inúmeras reduções de verbas para a educação pública que geram redução da quantidade de trabalhadores, o que implica em mais tempo de trabalho, em um contexto de altas cobranças por desempenho, gerando competições que contribuem ainda mais para esfacelar a categoria. Nesse cenário, Freitas (2012) compreende que a inserção e o fortalecimento da competição entre os professores, capaz de destruir a construção coletiva do saber e da troca nas relações, acarreta um fortalecimento da dessindicalização. Ou seja, desvalorizar o trabalho em grupo possibilita o enfraquecimento da sindicalização docente (em sua luta por melhores salários, direitos e condições de trabalho), diminuindo as pressões feitas pela categoria e normalizando situações de ataque à profissão, como ocorre com a contratação recorrente de professores temporários no país.

### **3 A MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO PÚBLICA E AS POLÍTICAS EDUCACIONAIS NO ESTADO DE PERNAMBUCO**

Em um contexto de defesa das medidas identificadas como “ideais neoliberais” e da popularidade de partidos políticos da direita, os estados brasileiros também são influenciados e implementam reformas tendo por base, a reforma nacional, sendo Pernambuco um exemplo da adoção de políticas gerencialistas neoliberais na década de 1990.

Jarbas Vasconcelos (PMDB), foi governador do estado entre os anos de 1999 e 2006, período marcado pela realização de uma política neoliberal forte (Moura; Fernandes, 2018), principalmente em relação à reestruturação da atuação do Estado. Desde o início de sua atuação o governo buscou meios para conduzir a reforma do estado, ao qual justificava como processo necessário para melhorar a arrecadação fiscal no estado (Duarte, 2019), capaz de superar crises e contribuir com o desenvolvimento econômico e social do mesmo.

Dessa forma, influenciado pelo cenário nacional, o governo adotou ideais de redução e descentralização do estado, voltado para ações em setores estratégicos que possibilitassem retorno econômico, e implementando meios de monitoramento e avaliação do setor público, mediante meios tecnológicos para prestação de contas à população. Para implementar essas transformações, o governo utilizou, principalmente, da criação de vários instrumentos legais para conduzir as reformas, como, por exemplo, a Lei n.º 11.629, que estabelecia a organização do poder executivo de Pernambuco, instituindo meios como a Secretaria de Administração e Reforma do Estado (SARE), responsável por centralizar, planejar e desenvolver ações do interesse estadual (Art. 3º, inciso II, b).

Em consonância com a medida anterior, o governo instituiu diversas leis e decretos para fortalecer a reforma, destacando-se a Lei Complementar n.º 49, de 31 de janeiro de 2003, que proporcionou, segundo Silva (2013), a sistematização de modelos de controle sobre os órgãos administrativos do estado, com planejamentos de metas, contratos de gestão e meios de monitoramento e avaliação de desempenho. E para que essas medidas obtivessem resultados, mais programas são desenvolvidos em conjunto, como o Programa Pernambucano de Modernização da Gestão Pública (PROGESTÃO), a Gerência de Monitoramento e Avaliação, e o Programa Nacional de Apoio à Modernização da Gestão e do Planejamento dos Estados e do Distrito Federal (PNAGE), componentes importantes e com atuações específicas para atingir os objetivos de modernização do Estado.

Mas, além disso, a referida lei também foi responsável por delimitar as áreas de atuação do estado, divididas entre exclusivas e concorrentes (Art. 7º). A mesma estabeleceu que a educação não era uma área de ação exclusiva do Poder Executivo, podendo ser delegada a atores do terceiro setor, como as empresas privadas (Art. 9º, inciso II). Conforme Duarte (2019), esta ação concretizou o objetivo de retirar o Estado do papel de prestador de bens e serviços sociais, abrindo espaços para a constituição de mercados, inclusive na educação.

A partir desse contexto, o governo realizou uma política educacional em consonância com os ideais gerenciais do neoliberalismo, marcada por reformas elaboradas e financiadas por órgãos internacionais e que buscavam desenvolver os índices educacionais através da descentralização da gestão e da adoção de mecanismos de avaliação da educação básica (Silva, 2013). O Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco (SAEPE), por exemplo, foi criado no governo de Jarbas Vasconcelos em parceria com a UNESCO, buscando mapear o índice da educação pernambucana. Apesar disso, as mudanças educacionais no governo Jarbas Vasconcelos ainda não foram responsáveis por instituir a cultura de responsabilização dos atores (por resultados apresentados) e a flexibilização ampliada dos profissionais da educação, características muito marcantes do gerencialismo, que foram adotadas no governo posterior.

Assim, o governo de Jarbas Vasconcelos inicia o movimento da adoção de medidas gerenciais na administração pública estadual e implementa reformas importantes, inclusive para a educação pernambucana. Mas, é nos mandatos do governador Eduardo Campos (PSB, 2007-2014) que as transformações se concretizam de forma aprofundada em todas as áreas de atuação do Estado, que adota uma postura gerencial mais focalizada. Em uma posição de crítica para as ações do governo de Jarbas Vasconcelos, dentre elas a diminuição de órgãos do Estado e o então desamparo com questões sociais, o Partido Socialista Brasileiro (PSB) ocupa o cenário político pernambucano, com propostas como o Programa de Governo da Frente Popular de Pernambuco: um novo Pernambuco (PSB, 2006), lançando a candidatura de Eduardo Campos, que se torna governador do Estado em 2007.

As ações iniciais do governo não se distanciaram das políticas adotadas pelo governador Jarbas Vasconcelos, mas possuíam recortes mais específicos, de maneira que o Estado atuasse de forma ainda mais centralizada e sistemática, conforme as necessidades das regiões do estado, mas buscando atender demandas da sociedade civil, ainda que no discurso. O governo reformulou programas como o PNAGE (Pernambuco, 2006), extinguiu a SARE e

instituiu a Secretaria de Planejamento e Gestão<sup>1</sup> (SEPLAG) e o Modelo de Gestão Todos por Pernambuco<sup>2</sup>, entre outros. Essas ferramentas possibilitaram um emprego maior de ações localizadas e pautadas por resultados, com muito controle de qualidade, eficiência e incorporação da lógica de mercado no setor público, incluindo a atuação de empresas privadas no planejamento das ações do estado (Silva, 2013, p. 87), sobretudo na educação.

Silva (2013) e Duarte (2019) concebem o governo de Eduardo Campos em Pernambuco como o momento de consolidação da gestão por resultados, marcado por determinação de metas e planos para atingir objetivos econômicos e sociais para o estado. Segundo Moura e Fernandes (2008, p. 66), esse modelo trabalha especialmente com planejamento, diagnóstico e intervenções em áreas de prioridade, possibilitando uma “governança para resultados”, marcada pelo uso de indicadores e tecnologias, como o Controle de qualidade total (TQC). Mas, essa organização do Poder Executivo tende, assim como no âmbito federal, a abrir espaço para a atuação do setor público-privado na prestação de serviços e bens sociais, limitando ao Estado o papel de avaliador dos resultados atingidos.

Na educação as modificações ocorrem sob a justificativa de que o serviço público prestado é ineficiente e de má qualidade, conforme Duarte (2019), colocando a mudança na forma de gestão como ponto imprescindível para garantir o sucesso, este que nesse contexto, se resume ao alcance de metas e índices quantificáveis, tendo em vista o baixo desempenho que a educação de Pernambuco se encontrava nos índices nacionais. Assim, a partir de 2008 ocorrem grandes mudanças na educação pernambucana, capazes de alterar o papel de seus atores (estado, alunos, professores, família, etc.) e também o objetivo da educação, que conforme as análises de Moura e Fernandes (2018, p. 69), passa a configurar como um “quase-mercado educacional”, um produto que torna o conhecimento uma mercadoria, segundo Lyotard (1984, *apud* Ball, 2005, p. 544).

O Programa de Modernização da Gestão Pública - Metas para a Educação traçou como objetivo melhorar a qualidade e desenvolver métodos que pudessem aferir o nível e os índices quantitativos da educação pernambucana, iniciando um sistema de bonificação e responsabilização cuja finalidade era a obtenção de resultados (Maranhão; Marques, 2015). Inúmeros mecanismos gerenciais foram implementados, com ênfase nos anos finais da Educação Básica, especialmente o ensino médio. O Pacto Pela Educação (PPE), por exemplo,

---

<sup>1</sup> As secretarias ocupam lugar de destaque no governo de Eduardo Campos, por ser através destas que se consegue obter maior controle sobre as políticas a serem implementadas no estado, voltando a ação para o monitoramento e avaliação dessas políticas públicas, além da eficiência nas metas propostas pelo governo.

<sup>2</sup> O Modelo de Gestão Todos por Pernambuco torna-se um instrumento legal integrado do estado através da Lei Complementar nº 141, de setembro de 2009. (Pernambuco, 2009).

é implantado e, posteriormente, reforçado a partir do Decreto n.º 39.336, de 25 de abril de 2013 (Pernambuco, 2013). O PPE é uma política “[...] voltada para a qualidade da educação, para todos e com equidade, com foco na melhoria do ensino, das aprendizagens dos estudantes e dos ambientes pedagógicos [...]” e visa possibilitar “[...] a transparência das informações, capacitação profissional, metas pré-definidas, acompanhamento de resultados e a meritocracia” (Pernambuco, s/d).

Além do PPE, e em complemento a ele, são criados mecanismos como o Índice de Desenvolvimento da Educação de Pernambuco (IDEPE), o Sistema de Informações Educacionais de Pernambuco (SIEPE), o Bônus de Desempenho Educacional (BDE), e o Sistema de Avaliação Educacional de Pernambuco (SAEPE), projeto iniciado no governo de Jarbas Vasconcelos (1999-2006), e é ampliado e reformulado na nova gestão, entre outras medidas adotadas pelo poder executivo do Estado para a educação. Todas as ferramentas citadas proporcionam uma união de fatores que convergem em mapear, gerenciar e punir ou recompensar as instituições e, principalmente, seus atores.

O modelo realiza as reformas valorizadas na NGP, oferecendo testes em larga escala (SAEPE), que verificam o êxito no cumprimento das metas estabelecidas (IDEPE) e oferece meios de responsabilizar as instituições e os seus profissionais conforme a *performance* desempenhada (BDE). A introdução da cultura de responsabilização é reforçada ainda, juntamente ao BDE, pela Lei n.º 13.273, de 5 de julho de 2007, que determinou que a Secretaria de Educação deveria apresentar para o poder executivo estadual um relatório contendo os índices educacionais das instituições do estado anualmente (Art. 1º) em categorias como analfabetismo, evasão, matrícula, etc.

Duarte (2019) destaca ainda o “Termo de Compromisso de Gestão Escolar”, conhecido como Termo de Compromisso (TC), que consiste em um contrato de gestão firmado entre os dirigentes das escolas e a Secretaria de Educação, ao qual os primeiros reconhecem as metas que precisam ser atingidas e comprometem-se para executá-las. É um mecanismo de cobrança e conforme Silva (2013), implica em práticas educacionais não democráticas, onde a finalidade é cumprir metas definidas pela secretaria, como é o caso do IDEPE.

Para concretizar essas mudanças cria-se também o Núcleo de Gestão por Resultados (NGR), contido no Decreto n.º 39.336, de 25 de abril de 2013, que dentre outras funções, “acompanha a frequência de professores e estudantes, o andamento das metas prioritárias de

investimento, a relação entre aulas dadas e previstas e entre conteúdos planejados e executados...” (Neto *et al.*, 2016, p. 172), estabelecendo uma cultura de cobrança e responsabilização<sup>3</sup> sobre o professor da educação pública estadual. O que nos possibilita levantar questionamentos sobre as consequências deste novo sistema educacional para o professor, refletindo também sobre o seu posicionamento nessa configuração.

Com relação aos docentes, esta reforma gerencial na educação pernambucana altera a sua atuação e restringe a autonomia dos professores, delimitando previamente os objetivos de sua aula, desde a sua construção até o encerramento, sobrecarregando-o de serviço burocrático ao necessitar preencher cadernetas (online e física) sobre cada aula ministrada. Ocorre também uma maior intensificação do trabalho, pois em decorrência do alinhamento de metas e dessa necessidade de “prestação de contas”, o profissional tem a sua carga horária estendida. Cavalcanti (2018) em uma pesquisa sobre a participação cidadã na elaboração das políticas educacionais de Pernambuco através do grupo gestor do Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Estado de Pernambuco (Sintepe) consegue captar essas dificuldades através das entrevistas dos trabalhadores, onde os relatos expõem essas problemáticas:

Na verdade, as queixas da categoria são enormes [...] no caso do bônus, nós não defendemos o bônus, nós defendemos que o professor ele tenha um salário decente. [...] No tocante à gestão das escolas, nós temos uma proposta de gestão democrática que não passa simplesmente pela eleição do diretor da escola, mas passa pelo fortalecimento do Conselho Escolar [...]. A questão das metas estabelecidas pelo governo, nós também temos uma série de restrições uma vez que as cobranças são feitas [...] que nas condições que são oferecidas elas são impossíveis de serem atingidas. [...] o professor fica sob uma pressão tremenda, até com problemas para a saúde, [...] porque as exigências são tamanhas e as condições para que o professor cumpra as metas estabelecidas, elas são inversamente proporcionais (S, 2018 *Apud* Cavalcanti, 2018, p. 252).

Ademais, com o foco voltado para a preparação dos testes que medem o desempenho dos alunos (SAEPE, por exemplo), ressalta-se que a formação se restringe às disciplinas cobradas nas avaliações, português e matemática, enxugando o currículo e desvalorizando outros saberes, ao mesmo tempo que limitam a oferta de formação continuada aos professores que ministram as disciplinas avaliadas. Essas medidas também interferem na construção do currículo escolar, que passa a ter uma base comum, tendo em vista que as avaliações são padronizadas, especificando o quê e como avaliar. Além disso, esse cenário se fortalece com o processo de divulgação das ações do estado para toda a sociedade através das mídias, ampliando o acesso aos índices, em um processo que gera competitividade entre instituições (visando o BDE) e mais cobrança sobre o desempenho dos atores, especialmente do professor.

---

<sup>3</sup> Lei n.º 13.273, de 5 de julho de 2007 (Pernambuco, 2007).

No entanto, o que mais se destaca entre os mecanismos já apresentados do novo gerencialismo é o recorrente discurso de que a mudança no formato de gestão acarreta valorização da profissão docente. O BDE, por exemplo, é um instrumento legal<sup>4</sup> que visa a valorização docente através da compensação monetária aos profissionais e suas respectivas instituições que conseguem alcançar mais de 50% das metas estabelecidas pelo IDEPE, sendo um benefício anual, mas não fixo. No entanto, precisamos questionar que modelo de valorização é este e a quem ele se destina na prática; como é possível valorizar a categoria docente através desta política meritocrática, baseada em distinção, competitividade e desempenho/resultados?

Lira (2020) por meio de uma revisão da tese de Ramos (2008), defende que as mudanças na forma da gestão educacional, juntamente às políticas neoliberais, proporcionou um afastamento na organização e mobilização dos trabalhadores, enfraquecendo o movimento sindical da categoria docente, justamente por incentivar ideais individualistas e meritocráticos, onde se busca pela valorização do professor (singular), e não da categoria social na qual ele está integrado. Nessa perspectiva, a valorização docente é reformulada e pautada por bonificações, destoando do que pesquisadores compreendem como valorização, onde a “valorização da categoria deve abranger três dimensões: a formação inicial e continuada, a carreira, o que compreende os salários e os planos de carreira, e as condições de trabalho” (Lira, 2020, p. 121). Assim,

Os discursos sobre valorização docente repousam nas dimensões objetiva e subjetiva. No que concerne à valorização docente a dimensão objetiva, compreende o regime de trabalho; o piso salarial profissional; a carreira docente com possibilidade de progressão funcional; o ingresso na carreira docente por meio de concurso público de provas e títulos; a formação e a qualificação profissional; o tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho. Já no que concerne à dimensão subjetiva, compreende o reconhecimento social, a autorrealização e a dignidade profissional (LEHER, 2010). Tudo isso, no sentido de valorizar a profissão conferindo-a prestígio (Lira, 2020, p. 121).

Mas, contradizendo o discurso de valorização, o que ocorre na prática no sistema educacional público de Pernambuco, especialmente para o ensino médio, é a adoção de medidas gerenciais, com objetivos voltados para resultados, e que afetam os professores. Isto porque com a adoção do gerencialismo na educação pernambucana, a terceirização é ampliada e afeta os profissionais da área, aumentando o quadro de professores contratados por tempo determinado, uma subcategoria docente que possui algumas especificidades, e vai na contramão do que compreendemos por valorização profissional. Apesar da necessidade do

---

<sup>4</sup> Lei nº 13.486, de 1º de julho de 2008 (Pernambuco, 2008).

contrato temporário, tendo em vista que há situações que é necessária a reposição rápida de profissionais para executar serviços essenciais (Souza, 2019), como a educação, o que vem ocorrendo não apenas em Pernambuco, mas em vários Estados e Municípios do Brasil, é uma política de priorização dos contratos temporários em detrimento do vínculo efetivo. Santos (2019) alerta que o contrato temporário é um artifício de desvalorização profissional, culminando na redução de verbas para a educação e, principalmente, nos direitos do professor.

E apesar da saída de Eduardo Campos do governo de Pernambuco em 2014, a estrutura de gestão gerencial montada durante todos os seus mandatos foi perpetuada por Paulo Câmara, membro do Partido Socialista Brasileiro (PSB) e secretário de diversas áreas durante o governo Campos, que assumiu o governo do Estado de 2015 a 2022. Ao assumir o cargo, o governador Paulo Câmara discursou em sua posse sobre a importância das mudanças e do legal do governo Campos para Pernambuco, comprometendo-se a continuar e aprimorar o trabalho realizado por Eduardo Campos<sup>5</sup>. A “base sólida” que o então governador cita em seu discurso também diz respeito a manutenção da política gerencial da educação e da flexibilização do trabalho, conforme os ideais neoliberais.

Ainda é necessário pesquisas mais aprofundadas sobre as políticas educacionais em Pernambuco nos mandatos do governador Paulo Câmara, mas conforme suas ações voltadas à intensificação da rede de escolas integrais e busca por resultados em avaliações de educação, podemos constatar a manutenção no ideal de educação gerencial e principalmente, que o período dos seus mandatos serviram como contexto de agravamento das políticas anteriores, inclusive quando se trata sobre a contratação por tempo determinado no ensino médio público de Pernambuco.

Logo, apresentado o cenário que possibilita o fortalecimento indiscriminado dos contratos por tempo determinado, inclusive para os profissionais da educação, o próximo capítulo discutirá sobre o professor temporário no contexto brasileiro e pernambucano.

---

5

Ver

reportagem:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2015-01/paulo-camara-toma-posse-e-lembra-legado-de-eduardo-campos>.

#### **4 A FLEXIBILIZAÇÃO NA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES: A CRESCENTE PRESENÇA DO PROFESSOR TEMPORÁRIO**

As mudanças descritas anteriormente proporcionam, principalmente, discussões sobre as formas de contratação de professores na educação, tendo em vista que a lógica gerencial induz o enfraquecimento dos vínculos empregatícios, optando por formas de contratos instáveis e pela ampla terceirização nas funções, inclusive no âmbito estatal e educacional. Esse movimento é motivo de crescente preocupação entre os estudiosos do tema, no que diz respeito à precarização do trabalho docente e na constante inserção de professores temporários na educação brasileira.

A Constituição Federal (Brasil, 1988) garante em seu art. 206, inciso V, a valorização docente, através do estabelecimento de planos de carreira e do ingresso por meio de concurso aos cargos públicos; essas garantias são reforçadas pela Lei n. 9.394/1996 (Brasil, 1996) — que designa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). A LDB reconhece, através do art. 67, a necessidade da valorização dos profissionais da educação, que devem ser contemplados com ingresso exclusivo por meio de concurso público, piso salarial, tempo para atualização profissional e progressão funcional, além de boas condições de trabalho, que devem ser promovidas pelos sistemas de ensino (Brasil, 1996).

No entanto, a Constituição Federal também permite que os Estados e Municípios, entre outros, dentro de suas legislações, realizem contratações por tempo determinado, conforme o art. 37, inciso IX (Brasil, 1998). A Lei n. 8.745/1993 (Brasil, 1993) determina nacionalmente como serão executados os contratos por tempo determinado, incluindo já em sua primeira versão, no art. 2º, inciso IV, que este tipo de contrato atenderá a substituição de professores, situação entendida como necessária, como a educação é um serviço público essencial. Essa incorporação legal ocorre em meio às primeiras transformações na gestão do país, que a partir da década de 1990, implementa ideais neoliberais na economia, na política e no campo educacional, entre outros.

Seki *et al.* (2017), apresentam discussões sobre como houve um descompasso entre as políticas educacionais e as políticas de contratação docente após os anos de 1990, pois por trás do discurso de importância do papel do professor para melhorar a qualidade da educação e da necessidade da valorização docente, o que ocorreu foi um movimento de desqualificação e ataque coordenado para com estes profissionais e com a profissão docente de forma geral. Segundo Ball (2005), as reformas que ocorreram na educação em virtude da nova forma de

gestão neoliberal ocasionam uma desconfiguração da profissão docente. Esse movimento proporciona, conforme o autor, uma submissão dos professores a papéis e normas elaboradas por terceiros - situados na esfera administrativa - além de instigar nestes profissionais valores que modificam o sentido da profissão e a subjetividade dos envolvidos, afetando as relações com os seus semelhantes. O autor acrescenta que o processo de estímulos à competitividade, desempenho e a mensuração compromete a autenticidade e a criticidade próprias do trabalho intelectual, moldando-os através da lógica administrativa para serem técnicos em educação, especialistas em competências que não refletem sobre a prática e se orientam sobretudo para os objetivos quantificáveis.

Por outro lado, há também a precarização da profissão docente através dos vínculos de trabalho. Na busca pela redução dos gastos públicos, adotam-se os contratos por tempo determinado, retardando ao máximo as realizações de concursos públicos. Venco (2019, p.3), baseada em uma releitura de Linhart sobre o conceito de precarização na obra de Castel, apresenta que o trabalho precário se caracteriza por “a temporariedade do trabalho, a jornada de tempo parcial, o trabalho desprotegido de direitos e o conjunto de outras formas que sugerem a vulnerabilidade dos contratos e conduzem a uma precarização das condições de vida, dada a instabilidade do emprego”. Em conformidade, Santos (2019) evidencia que a ampla flexibilização na forma de contratação de professores, estando muito além dos casos de excepcionalidade e necessidade que define a Constituição Federal, é uma forma de precarização desta categoria, ocasionando instabilidades aos trabalhadores e diminuição de direitos.

Identificamos e compreendemos como professor temporário todo aquele profissional que não possui vínculo efetivo advindo de concurso público, tendo em vista que essa é a única forma de ingresso à carreira de professor no setor público reconhecida pela Constituição Federal. A diferenciação já ocorre através da modalidade de contrato, ao qual o professor temporário fica em um regime de emprego instável, com alta rotatividade, baixa remuneração e em muitos casos, muita demanda de trabalho (Seki *et al.*, 2017).

Gurgel e Junior (2013) destacam também como os vínculos temporários de trabalho geram situações difíceis para os professores, pois muitos deles acabam atuando em áreas que não possuem formação ou especialização, mas por necessidade assumem os cargos, reduzindo a qualidade do serviço ofertado. E embora algumas dessas dificuldades sejam também a realidade de inúmeros professores que atuam com vínculo efetivo de trabalho na educação pública brasileira, os professores que possuem contratos temporários se encontram em

situações mais difíceis, onde até o próprio vínculo de trabalho deles já se encontra em um modelo de precarização do trabalho.

E apesar dos problemas, sua presença cresce constantemente na educação básica do país. Carvalho (2018), analisando os dados do Censo Escolar de 2013 e 2017, conclui que além do crescimento do vínculo temporário na educação brasileira, ele possui maior incidência entre as instituições de nível estadual, por mais que as esferas municipais e federais também possuam professores temporários. Quibao Neto evidencia que essa adoção maciça de contrato temporário para professores foi discutida pelo Tribunal de Contas da União (TCU), onde esse último “[...] detectou altos índices de contratação temporária nas redes estaduais e chegou à conclusão de que em onze redes o percentual de professores temporários estava entre 40% a 67% do total de docentes atuantes em 2012” (Brasil; TCU, 2014, *apud* Quibao Neto, 2015, p. 23).

Seki *et al.* (2017, p. 947), baseados também nos dados do Censo Escolar, apontam que em 2015 a rede estadual de Alagoas obteve 83% de professores temporários, o maior percentual do ano para este tipo de vínculo no cenário nacional, seguido do Espírito Santo e Piauí, com 71% e 63%, respectivamente. Essa é uma característica que requer atenção, considerando que o ensino médio é a etapa de conclusão inicial dos estudos, momento de preparação por muitos jovens para adentrar ao ensino superior, e que se encontra com uma alta rotatividade de professores, gerando impactos na qualidade da educação ofertada (Seki *et al.*, 2017; Santos, 2019). Em números absolutos, no ano de 2011 o país possuía 259.125 professores efetivos no ensino médio, decaindo para 219.894 no ano de 2022, uma queda de 15,14%. Em contrapartida, existiam 114.389 professores temporários no ano de 2011, subindo para 223.818 em 2022, um aumento representativo de 95,66%, que denuncia a flexibilização na contratação de professores da rede estadual em todo o território nacional.

Carvalho (2018) defende que identificar o perfil dos professores da educação básica contribui para averiguar o andamento das políticas educacionais, principalmente as voltadas para a formação e atuação docente, levantando informações de monitoramento das mesmas. No entanto, em relação ao perfil dos professores temporários no país, Gomes (2019) evidencia que ainda são poucos os trabalhos que investigam as características desses profissionais e as formas de ocupação desses cargos, tendo em vista as dimensões continentais do Brasil, e principalmente por conta da diferença nos regimes de contratação para esta modalidade, que atendem especificidades locais, atreladas às legislações estaduais.

Mas já se encontram algumas pesquisas, com recortes espaciais específicos, tratando do perfil do professor temporário, como, por exemplo, o trabalho de Quibao Neto com os professores temporários na rede estadual de São Paulo (2015) e o de Amorim e Oliveira (2017), que investigam os professores “designados” (termo utilizado pela legislação local para tratar dos professores temporários) na rede estadual de Minas Gerais.

Ambos os estudos encontraram maior incidência de mulheres, não-brancas (pretas, pardas, indígenas, amarelas) e com formação completa no ensino superior, atuando com contratos temporários. No entanto, alguns pontos encontrados são importantes: na rede estadual de São Paulo, Quibao Neto (2015) percebeu que o percentual de professores que se identificavam como negros ou pardos era maior entre os vínculos de contrato temporário do que o efetivo. Esse cenário nos faz questionar qual o espaço e como é o acesso ao mercado de trabalho para grupos historicamente excluídos, como a população negra, pois até mesmo dentro da educação, estão ocupando cargos mais precários.

Já na rede estadual de Minas Gerais, Amorim e Oliveira (2017) encontraram um percentual alto de docentes com faixa etária entre 30 a 37 anos, com média geral de 38 anos entre profissionais com vínculo temporário. Apesar dos autores não levantarem questionamentos, esse cenário apresenta diferenças quando comparamos com a realidade da rede estadual de São Paulo, que possui maior incidência de docentes com vínculo temporário na faixa etária de 23 a 32 anos (Quibao Neto, 2015). Previtali e Fagiani (2020) destacam que os vínculos de trabalho temporários na educação atingem mais os profissionais recém-formados e que estão ingressando no mercado; mas, como observamos no caso da rede estadual de Minas Gerais, esse cenário possui muitas particularidades, o que nos faz considerar hipóteses de uma entrada mais tardia na prática docente ou que estes profissionais estão sob o vínculo temporário há mais tempo no contexto mineiro.

Por fim, esta problemática envolvendo os professores temporários no cenário da educação pública brasileira, principalmente na etapa final da educação básica (ensino médio), nos provoca curiosidade e questionamentos sobre o contexto dos professores na rede estadual pública de Pernambuco, ao qual apresentamos a seguir.

#### 4.1 O professor temporário no sistema educacional de Pernambuco

Consoante a Constituição Federal, o Estado de Pernambuco, em sua Constituição de 1989, assegura em seu art. 97, inciso VII, a possibilidade de contratações de profissionais por prazo determinado:

Art. 97. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além dos relacionados nos arts. 37 e 38 da Constituição da República Federativa do Brasil e dos seguintes:

VII - contratação de pessoal por prazo determinado, na forma e casos que a lei estabelecer, para atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público; (Pernambuco, 1989).

Em complemento, desde 1993 são elaboradas leis complementares para atender as especificações da Constituição Estadual, visando os contratos por tempo determinado na Administração Pública. Em 2011 é sancionada a Lei n. 14.547 (Pernambuco, 2011), responsável por revogar as leis anteriores e implementar reformas para essa modalidade de contrato no estado de Pernambuco. O novo texto legal explicita e expande as ocasiões em que os contratos podem ser realizados, além de especificar como ocorre o processo e o tempo máximo que o contrato dessa modalidade pode vigorar, atendendo diversas categorias, desde os profissionais da saúde até os professores, entre outros. Além disso, o texto legal define em seu art. 2º, o que considera como “necessidade temporária”:

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

I - assistência a situações de calamidade pública;

II - assistência a emergências em saúde pública;

III - admissão de professor substituto e professor visitante;

IV - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro;

V - programa governamental ou projeto especial para atender a encargos temporários de obras e serviços de engenharia ou de outra natureza cujas peculiaridades ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo;

VI - execução de convênio firmado com entidades públicas ou privadas para a realização de programa, projeto ou atividades de interesse recíproco;

VII - projetos de correção do fluxo escolar, desenvolvidos no âmbito da Secretaria de Educação, destinados aos alunos da rede estadual de ensino com defasagem de idade-série; [...] (Pernambuco, 2011).

Além disso, a lei (art. 3º) estabelece a necessidade de seleção simplificada para a ocupação dos cargos temporários, que podem ter duração de seis (6) meses a dois (2) anos nas situações encontradas nos incisos I e II descritos acima, e nas outras ocasiões os contratos podem durar de dois (2) a seis (6) anos, prazo máximo de renovação, conforme o art. 4º

(Pernambuco, 2011). Com relação à remuneração e os direitos do pessoal com contrato por tempo determinado, a lei específica que:

Art. 6º A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei será fixada em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de carreira ou dos quadros de cargos e vencimentos do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, conforme as condições do mercado de trabalho. (Pernambuco, 2011).

Art. 10. Ficam assegurados aos contratados temporários os seguintes direitos:

I - férias;

II - adicional de férias;

III - gratificação natalina;

IV - vale transporte;

V - diárias;

VI - licença maternidade;

VII - licença paternidade;

VIII - afastamento por motivo de casamento;

IX - afastamento por motivo de luto;

X - décimo-terceiro salário proporcional.

XI - gratificação pela execução de trabalhos de natureza especial com risco de vida. (Pernambuco, 2012; 2014).

Ainda que essas sejam as determinações legais, a realidade para esta parcela de professores em Pernambuco é bastante problemática. Em 2016, em uma matéria publicada pelo *Jornal Globo Pernambuco*<sup>6</sup>, os professores da rede estadual pública denunciavam o alto índice de contratos temporários para a categoria, além da incompatibilidade entre formação e atuação docente, em um movimento promovido pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação no Estado de Pernambuco (Sintepe). Em entrevista para a matéria, o diretor de assuntos educacionais do Sintepe na época, Heleno Araújo, destaca que: “A contratação temporária é uma aberração, é aplicada em caso de emergência. Em Pernambuco é uma constante” (Araújo, 2016 *apud* Ferreira, 2016). Essa fala diz respeito aos dados que o Sintepe divulgou, ao qual mostravam que o Estado possuía um percentual de 46% dos professores da rede pública com vínculos temporários de trabalho, contrariando as legislações.

---

6

Ver

matéria:

<https://g1.globo.com/pernambuco/educacao/noticia/2016/10/em-pe-quase-metade-dos-docentes-da-rede-publica-nao-e-efetivada.html>

Além disso, o Sintepe alertou sobre a demora do Governo Estadual para realizar concursos públicos que atendesse esta categoria, além de que, quando o concurso era realizado, a quantidade de vagas era muito abaixo do número de cargos temporários existentes. Em 2017 o sindicato informou que a quantidade de contratos temporários na rede pernambucana variava entre 15 e 18 mil, e no concurso realizado, abriram apenas 3 mil vagas (Sintepe, s./d., *apud* G1 Pernambuco, 2017), mas nem todas eram destinadas para professores da educação básica<sup>7</sup>. Apresentamos um comparativo (tabela 1) com informações dos últimos concursos públicos para professores da rede estadual de ensino de Pernambuco:

**Tabela 1** - Histórico de concursos públicos para o cargo de professor no Estado de Pernambuco nos últimos 20 anos

ANO	QUANT. VAGAS	REMUNERAÇÃO	CARGA HORÁRIA	QUANT. DISCIPLINAS
2005	4.000	315,22 (+ 50% G*.)	150h	13
		Não especificado	200h	
2008	3.033	R\$ 762,00	150h	15
		R\$ 1.016,00	200h	
2016	2.458	R\$ 1.438,34	150h	6
		R\$ 1.917,78	200h	
2022	2.907	R\$ 2.925,00	150h	13
		R\$ 3.900,00	200h	

Fonte: Editais publicados pela Secretaria de Educação do Estado de Pernambuco. Elaboração própria.  
Obs.: \*G: gratificação.

É possível verificar uma queda na quantidade de vagas oferecidas nos concursos públicos para o cargo de professor efetivo na rede estadual pernambucana, ao mesmo tempo que as denúncias enfatizam o crescimento do contrato temporário para esta categoria<sup>8</sup>. Além disso, em 2020 foi divulgado que inúmeros contratos por tempo determinado para professores que atuavam na rede estadual de educação pública do Estado se encontravam irregulares,

<sup>7</sup> Ver reportagem:

<https://g1.globo.com/pernambuco/educacao/noticia/2015/12/pe-lanca-concurso-com-3-mil-vagas-para-professor-es-da-rede-estadual.html>.

<sup>8</sup>

Ver

reportagem:

<https://jc.ne10.uol.com.br/colunas/enem-e-educacao/2023/01/15158267-concurso-publico-professor-pernambuco-a-20-dias-do-ano-letivo-raquel-lyra-nao-sinaliza-convocacao-de-aprovados.html>.

conforme investigações do Tribunal de Contas do Estado (TCE). Na matéria divulgada pelo *Jornal do Comércio*<sup>9</sup>, revelou-se que inúmeros contratos foram firmados sem a realização do processo seletivo simplificado, contrariando o que está estabelecido no art. 3º da Lei 14.547/2011.

Nesse contexto, este trabalho buscou investigar como está o cenário de contratação dos professores para o ensino médio público de Pernambuco, analisando os seus direitos e qual o perfil do grupo que integra essa modalidade de contratação. Assim, no próximo capítulo serão apresentados os marcos teóricos e metodológicos que possibilitam este estudo.

---

9

Ver

reportagem:

<https://jc.ne10.uol.com.br/economia/2020/11/12001694-tce-aponta-irregularidades--e-4-6-mil-contratos-serao-re-scindidos-na-secretaria-de-educacao-de-pernambuco.html>.

## 5 METODOLOGIA

O presente trabalho empregou a metodologia quantitativa (Gerhardt; Silveira, 2009) em sua elaboração para coleta e análise de dados, contando como procedimentos centrais a revisão de literatura, análise de dados secundários e análise documental. Utiliza-se da metodologia quantitativa por compreender que os dados brutos nos ajudam a construir o cenário da contratação de professores em Pernambuco, entendendo as especificidades objetivas desse mercado de trabalho. No entanto, sabendo as limitações e carências do método, o trabalho se propõe a realizar uma análise crítica dos dados encontrados.

A revisão da literatura foi bastante intensa e perdurou durante toda a elaboração do trabalho. Essa etapa da pesquisa proporcionou investigações sobre a mudança na organização do trabalho e em suas políticas gerenciais, pois foi necessário entender como os eventos políticos-econômicos das décadas anteriores, ao nível internacional e nacional, contribuíram para criar o cenário investigado. Apesar de não encontrar muitas pesquisas discutindo sobre o professor temporário na educação brasileira, encontramos muitos estudos sobre as transformações que a Nova Gestão Pública ocasionou para a educação do país.

Com relação aos estudos sobre professores temporários, buscou-se por trabalhos que evidenciaram a presença do professor temporário no ensino médio, contribuindo com questões para pensar essa presença e suas consequências na rede estadual de Pernambuco. Encontramos trabalhos sobre a presença desses profissionais na rede estadual de estados como São Paulo, Paraná, Ceará e Minas Gerais.

Os documentos oficiais do Estado de Pernambuco utilizados pela pesquisa são a Constituição do Estado de Pernambuco (Pernambuco, 1989), a Lei n.º 14.547 (Pernambuco, 2011), principalmente, além da Lei n. 11.559 (Pernambuco, 1998), que trata sobre os Planos de Cargos e Carreiras do servidor público estadual, entre outras.

Além desses, os dados secundários que a pesquisa utilizou foram extraídos das bases do Censo Escolar da Educação Básica – Sinopse Estatística da Educação básica e os Microdados da Educação Básica, bases de dado governamental que publicam anualmente um conjunto de informações sobre matrículas, docentes e estabelecimentos de ensino, com variáveis de sexo, faixa etária, formação, localização, entre outros. Os dados disponibilizados pelo Censo são declarados pelas escolas e a responsabilidade de organização, sistematização e publicização fica a cargo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (Inep), órgão vinculado ao Ministério da Educação.

É importante ressaltar que o Censo Escolar considera por Docente todos os indivíduos que estavam em efetiva regência de classe durante a realização do mesmo. Além disso, para uma melhor organização do trabalho e por compreendermos que todas as categorias agrupadas se encontram em situações similares, chamaremos por trabalhador temporário todos os profissionais que não se encontram com vínculo empregatício efetivo, conforme as categorias do Censo Escolar (divididas em: Efetivos, Temporários, Terceirizados e Celetistas - CLT).

Os dados do Censo Escolar foram coletados a partir de 2011, ano em que o mesmo passou a disponibilizar as informações sobre o regime de contratação dos professores de toda educação básica. No entanto, o objetivo da pesquisa era obter dados de 2011 a 2022, objetivo este cumprido apenas em referência aos dados da Sinopse Estatística da Educação básica; entretanto, esta base de dados não contemplou informações sobre todas as categorias de análise que a pesquisa estabeleceu, como a variável Cor/Raça. Além disso, esta base de dados não possibilitou o detalhamento dos dados para mapear e traçar o perfil dos professores temporários que atuam na rede estadual de ensino médio público de Pernambuco.

Dessa forma, utilizamos também os Microdados da Educação Básica para complementar os dados. Mas, também encontramos dificuldades na obtenção desses dados, pois eles não estão mais disponíveis na página do Governo Federal para *download*. Assim, só conseguimos acesso aos Microdados dos anos 2015 a 2020, não contemplando todo o recorte temporal que a pesquisa pretendia inicialmente.

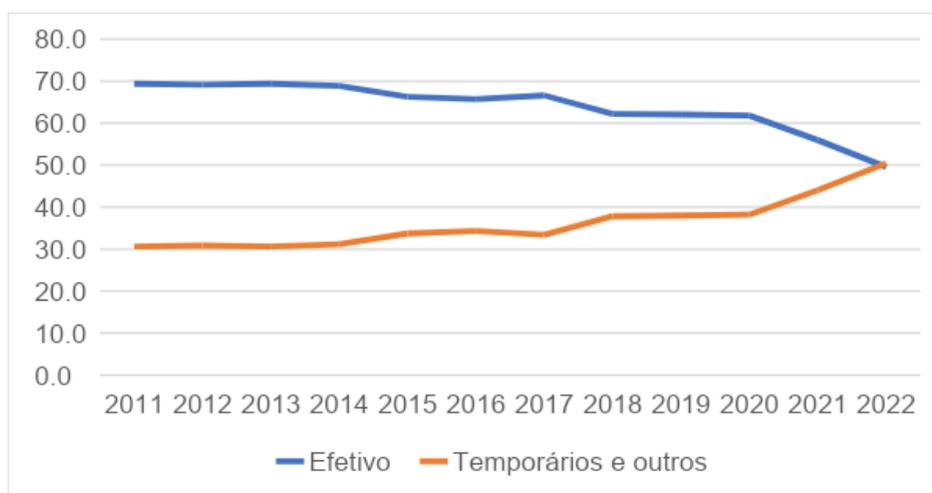
Na análise dos dados buscou-se averiguar a distribuição percentual das variáveis de análise aos longo dos anos estudados, segundo a disponibilidade dos dados, vendo como as categorias se comportavam e realizando análises de cruzamento e frequência dos dados no software estatístico SPSS – Statistical Package for the Social Sciences, para elaborar, posteriormente, gráficos e tabelas através do software Excel, que facilitaram a visualização do cenário e as discussões dos resultados, conforme os marcos teóricos estabelecidos anteriormente.

## 6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O número de professores contratados no ensino médio público do Brasil vem crescendo nos últimos anos, conforme podemos observar através dos dados do Censo Escolar (gráfico 1), em detrimento dos professores efetivos. Em números absolutos, no ano de 2011 o país possuía 259.125 professores efetivos no ensino médio, declinando para 219.894 no ano de 2022, uma queda de 15,14%. Em contrapartida, existiam 114.389 professores temporários no ano de 2011, subindo para 223.818 em 2022, um aumento representativo de 95,66%, que denuncia a flexibilização na contratação de professores da rede estadual em todo o território nacional.

Somado a isso, fica evidente que a situação é agravada a partir de 2020, ano que iniciou a pandemia da COVID-19; tendo em vista que o novo coronavírus atinge e é um fator de maior risco entre pessoas que possuem doenças crônicas (como hipertensos, diabéticos, obesos, entre outros) ou condições de vulnerabilidade, como o fator da idade, o movimento brusco no gráfico pode ser explicado pela aposentadoria ou afastamento de professores que estavam nos grupos de risco para a doença, sendo necessário a contratação emergencial de novos professores em todo o país.

**Gráfico 1** - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público do Brasil (2011-2022)

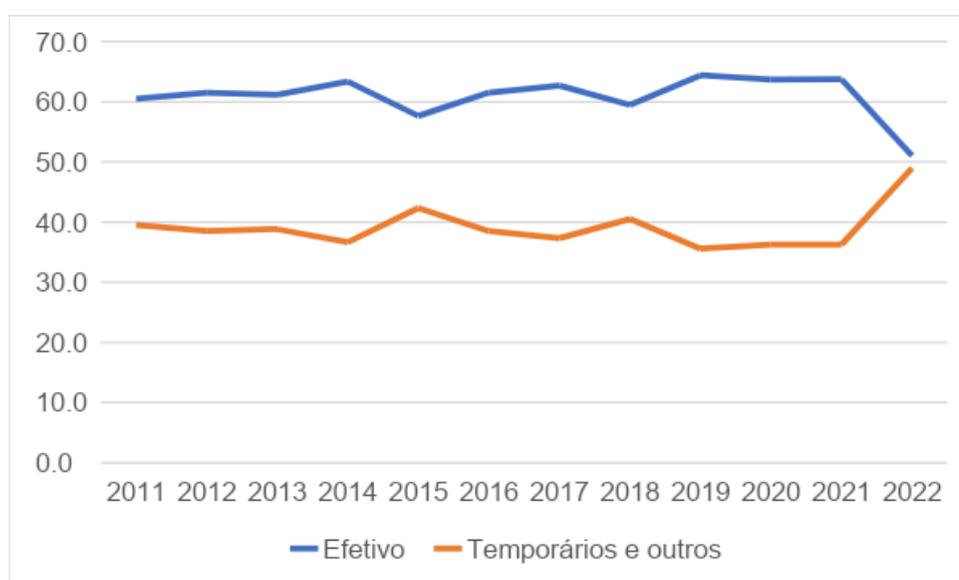


Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica, Censo Escolar. Elaboração Própria.

A região Nordeste do país também apresenta similaridades com o percurso de contratações de professores temporários, como podemos ver no gráfico 2. Mas, é preciso se atentar que esse movimento é iniciado muito antes da pandemia, sendo agravado nos dias

atuais em decorrência da mesma. E apesar de obter um certo distanciamento entre as categorias, é necessário enfatizar o percurso similar da região com o panorama nacional, reduzindo os cargos efetivos enquanto os cargos temporários se multiplicam. Esse movimento é marcado por transformações na gestão pública de alguns estados nordestinos, como o estado do Ceará e Pernambuco, que adotam lógicas administrativas gerenciais em suas instituições, priorizando a gestão por resultados.

**Gráfico 2** - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público do Nordeste (2011-2022)

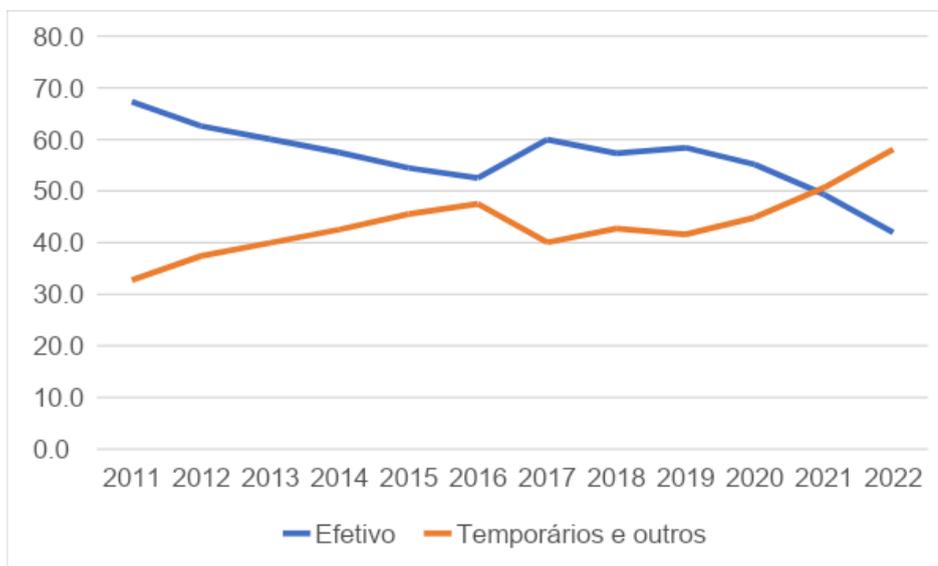


Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica, Censo Escolar. Elaboração Própria.

Pernambuco, um dos estados mais populosos da região Nordeste, possui um contexto de intensa contratação temporária de professores (ver gráfico 3). A cada 10 professores do ensino médio público do estado no ano de 2022<sup>10</sup>, 6 possuíam contratos temporários, totalizando 8.891 temporários e 6.428 efetivos nesse mesmo ano. Em comparação no período de 2011 a 2022, houve uma queda de 43,33% no quadro de professores efetivos, contrastando com o aumento de 61,21% no quantitativo de professores temporários no ensino médio público da rede pernambucana.

<sup>10</sup> Apesar da pandemia da COVID-19 agravar este cenário, o estado demora para realizar concursos públicos, optando por contratar professores temporários.

**Gráfico 3** - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2011-2022)



Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica, Censo Escolar. Elaboração Própria.

Deve-se acrescentar que a rede estadual de ensino médio de Pernambuco passou por um momento de queda nas matrículas (ver tabela 2), para o mesmo período analisado. Entretanto, a queda nas matrículas equivale à cerca de 14,8% em 2022 quando comparado com os dados de 2011. Esse cenário pode explicar a queda na quantidade total de professores para este nível de ensino no Estado, que reduziu 9,12%. Mas, apesar de reduzir o total de professores, o tipo de vínculo que mais cresce no tempo analisado é o contrato por tempo determinado, ou seja, o professor temporário, em um processo constante de precarização do trabalho docente.

**Quadro 2** - Número de matrículas no Ensino Médio Regular público de Pernambuco  
(2011-2022)

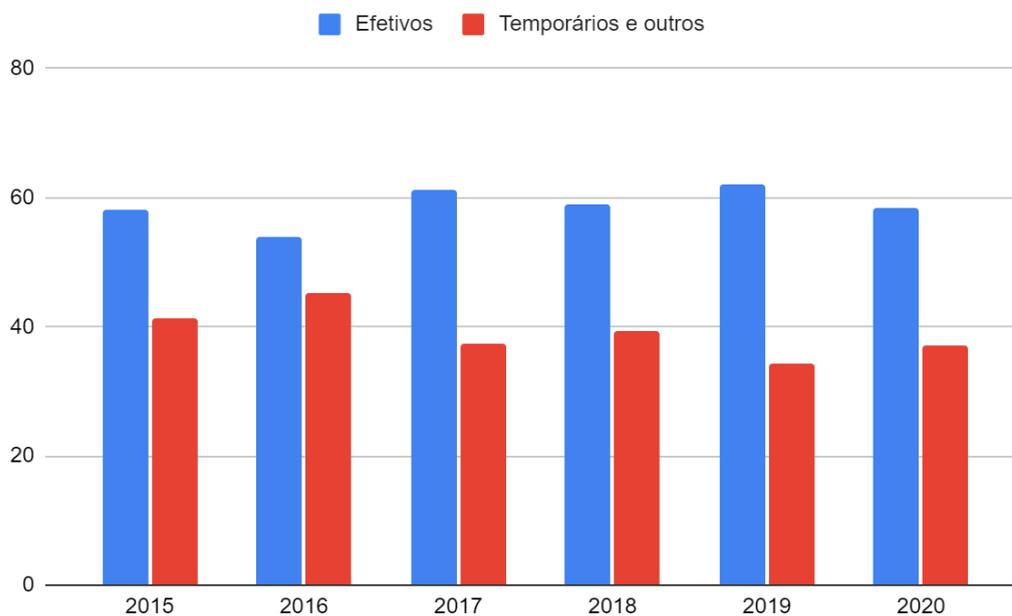
<b>Ano</b>	<b>1º Série</b>	<b>2º Série</b>	<b>3º Série</b>	<b>4º Série</b>	<b>Não seriada</b>	<b>Total</b>
<b>2011</b>	135.490	96.226	108.186	5.104	5.526	350.532
<b>2012</b>	141.059	94.656	90.382	4.199	4.154	334.450
<b>2013</b>	129.402	98.929	97.623	4.043	1.783	331.780
<b>2014</b>	132.368	102.266	91.829	4.267	1.287	332.017
<b>2015</b>	120.105	102.002	88.877	3.238	1.814	316.036
<b>2016</b>	119.235	95.906	87.785	2.273	9.450	314.649
<b>2017</b>	113.306	97.005	82.875	1.957	12.027	307.170
<b>2018</b>	106.884	93.502	82.311	1.155	12.634	296.486
<b>2019</b>	111.022	88.520	79.596	723	12.230	292.091
<b>2020</b>	114.732	97.243	77.822	305	10.021	300.123
<b>2021</b>	106.347	101.058	84.879	260	6.843	299.387
<b>2022</b>	114.484	94.876	81.146	126	8.025	298.657

Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica, Censo Escolar. Elaboração Própria

Como explicitado na metodologia, traçamos o perfil dos professores temporários a partir dos Microdados do Censo Escolar. E deve-se levar em consideração que os microdados apresentam uma quantidade inferior de docentes no ensino médio da rede estadual pernambucana quando comparado com os dados fornecidos pela Sinopse Estatística da Educação Básica, contendo inclusive, casos de docentes que o vínculo trabalhista não estava especificado. Mas, apesar disso, os dados também mostram uma realidade de constância no vínculo temporário para esta categoria (Ver gráfico 4), apesar do número de professores variar ao decorrer dos 6 anos analisados.

Em 2015, nos Microdados do Censo Escolar, Pernambuco possuía 6.857 professores efetivos, e em 2020 esse número era de 5.072, uma queda de 26%. Entre os professores temporários, em 2015 havia 4.854 e caiu para 3.214 em 2020, representando um declínio de 33,78%.

**Gráfico 4** - Distribuição dos vínculos de trabalho dos professores no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2022)



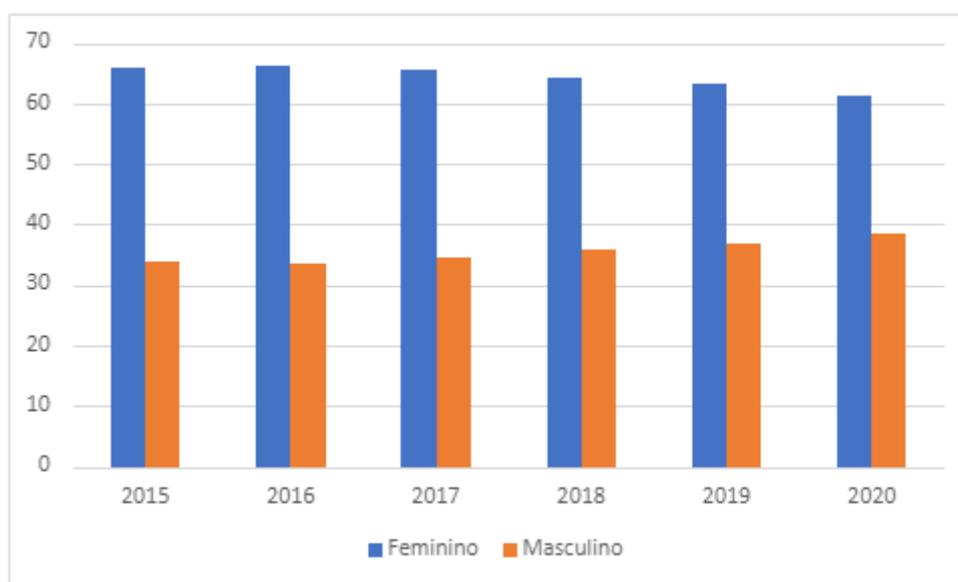
Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria.

Para a análise de perfil dos professores temporários verificamos as variáveis de sexo, faixa etária, raça/cor e formação. Na variável de sexo há predominância da presença feminina, assim como ocorre na educação básica nacional, apesar do pequeno crescimento na participação do sexo masculino nessa categoria (Ver gráfico 5). Esse cenário levanta questionamentos sobre a valorização do trabalho feminino na profissão docente, pois apesar de serem maioria independente do tipo de vínculo trabalhista na profissão, essas mulheres encontram-se cada vez mais submetidas a contratos de trabalho mais flexíveis e instáveis, realidade preocupante quando esta população já sofre inúmeras dificuldades para conseguirem o ingresso e a permanência no mercado de trabalho.

De acordo com Ferreira (1998), em suas pesquisas sobre a história da mulher na carreira docente, a predominância do sexo feminino nesta profissão se deu em decorrência da expansão do sistema de ensino, movimento que acompanha e é implicado pelas mudanças que ocorreram no sistema capitalista, estando ligado também a entrada da população feminina no mercado de trabalho, que ocorreu através da indústria têxtil e da educação, predominantemente (1998, p. 47).

A predominância das mulheres nesta profissão, historicamente, esteve associada aos atributos maternos e dóceis que uma mulher deveria ter, uma espécie de “dom” sublime e divino, conforme os ideais da sociedade patriarcal. Em acréscimo a isso, Ferreira (2018) evidencia como a docência também era vista como uma extensão do lar, ao qual permitia a mulher perpetuar o papel de esposa e mãe, ao mesmo tempo que recebia uma renda complementar à da família, mas que não lhe possibilitava a independência, pois estava em uma organização regida por homens em posições superiores (diretor, por exemplo) e o salário era muito baixo.

**Gráfico 5** - Distribuição por sexo dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)

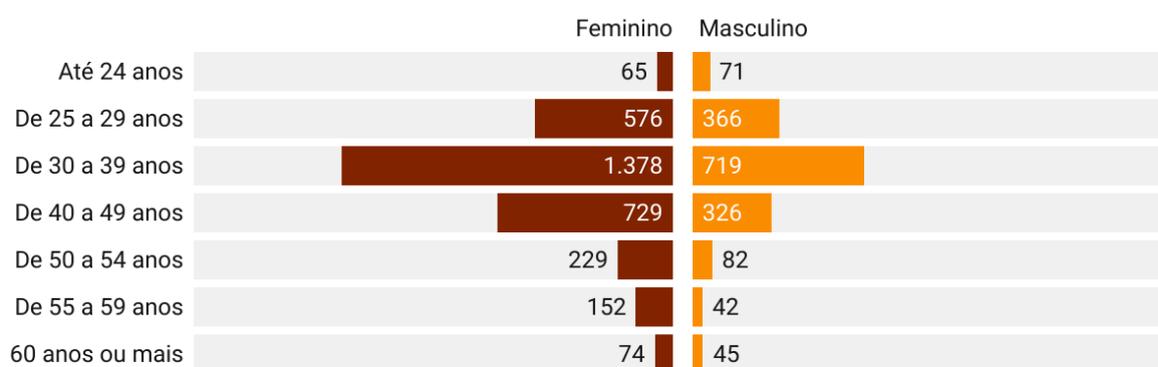


Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria.

Outro elemento importante colocado pela autora é que esse baixo retorno financeiro proporcionado pela docência às mulheres, que permaneceu mesmo após a abertura de outras profissões para esta população, não era um agravante que repelia as professoras da profissão, sempre associando a permanência na área através do discurso da vocação e do destino que as levavam para atuar como professoras, mesmo após a década de 1980. Considerando esse passado e o contexto atual, de constantes dificuldades salariais, ataque ao trabalho estável, com aumento da cobrança e da carga de trabalho, desrespeito e violência escolar, agravado com a desvalorização social desta profissão, nos questionamos quais os movimentos que ainda levam às mulheres, em grande maioria, a escolherem a docência, principalmente na educação básica do Brasil.

Em relação à idade, a faixa etária dessas mulheres se concentra principalmente de 30 a 49 anos, contendo ainda uma quantidade relevante de professoras na faixa de 25 a 29 anos, tanto em 2015 quanto no ano de 2020 (Ver gráfico 6 e 7). E embora sejam minoria no recorte proposto, os homens também se concentram em maior número nessas três faixas etárias, revelando um envelhecimento entre os professores que estão sob o contrato por tempo determinado.

**Gráfico 6** - Distribuição por faixa etária dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco em 2015

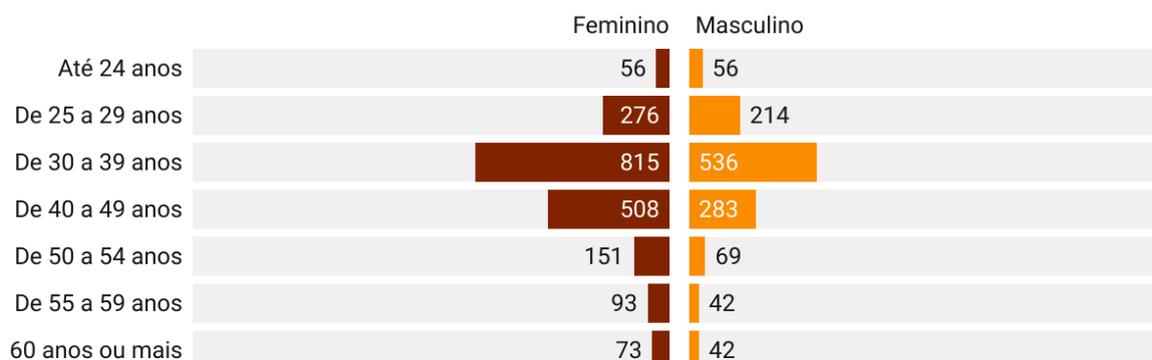


Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria.

Esse contexto mostra uma incidência de dois grupos, tendo em vista as idades: professores que estão no início da carreira e iniciam na profissão com este tipo de vínculo por conta da falta de concursos e por necessitar trabalhar; e um segundo grupo, com uma faixa etária mais avançada que podem ter mais tempo de profissão e atuação como professor, mas que devido à falta de concursos públicos e também necessitar de trabalho, também permanecem com vínculos temporários de trabalho.

Entre esse segundo grupo, com faixa etária maior, nos inquieta questões como: há quanto tempo eles estão trabalhando com contrato temporário? Já entraram na profissão mais velhos? A pesquisa não consegue responder a essas perguntas, informações que requerem aprofundamento em posteriores pesquisas, tendo em vista que a legislação de Pernambuco estabelece prazos limites para a renovação com este tipo de vínculo. Mas, na prática, pode ocorrer manutenção dos vínculos temporários por prazos mais longos, gerando implicações para as carreiras dos professores.

**Gráfico 7** - Distribuição por faixa etária dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco em 2020

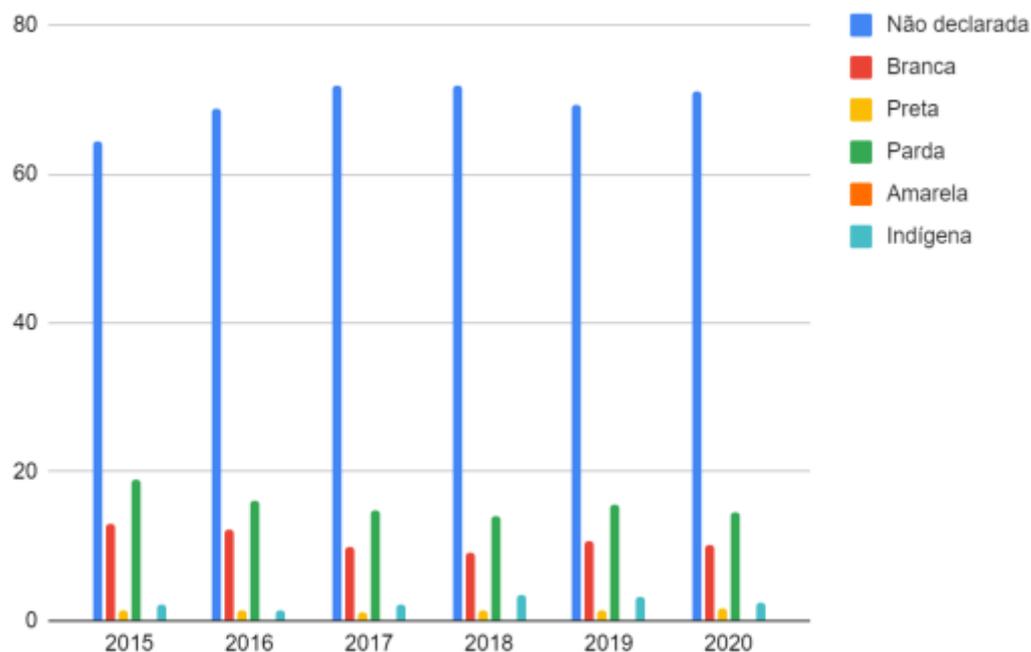


Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria.

Santos (2019) e Carvalho (2018) chamam a atenção sobre a necessidade de pesquisas sobre o perfil do professor da educação básica no Brasil por compreenderem que assim é possível monitorar os movimentos que as políticas educacionais provocam inclusive entre os profissionais da educação. Analisar o perfil é também compreender quem está ocupando as vagas mais precárias dentro desse sistema, e verificar se as desigualdades sociais, principalmente de cor e renda, se perpetuam nesses espaços.

No entanto, os dados obtidos sobre esta categoria de análise (Ver gráfico 8) não nos permite afirmar qual é o perfil de cor/raça entre os professores temporários da rede estadual de Pernambuco, devido à baixa quantidade de declarações. Entre os que declaram, a maioria se concentra entre Branca (o) e Parda (o), mas em quantidades muito baixas. Esse contexto nos leva a questionar como são preenchidos os dados que posteriormente vão compor o Censo Escolar e por qual motivo esta categoria possui tão poucas informações.

**Gráfico 8** - Distribuição por Raça/Cor dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)

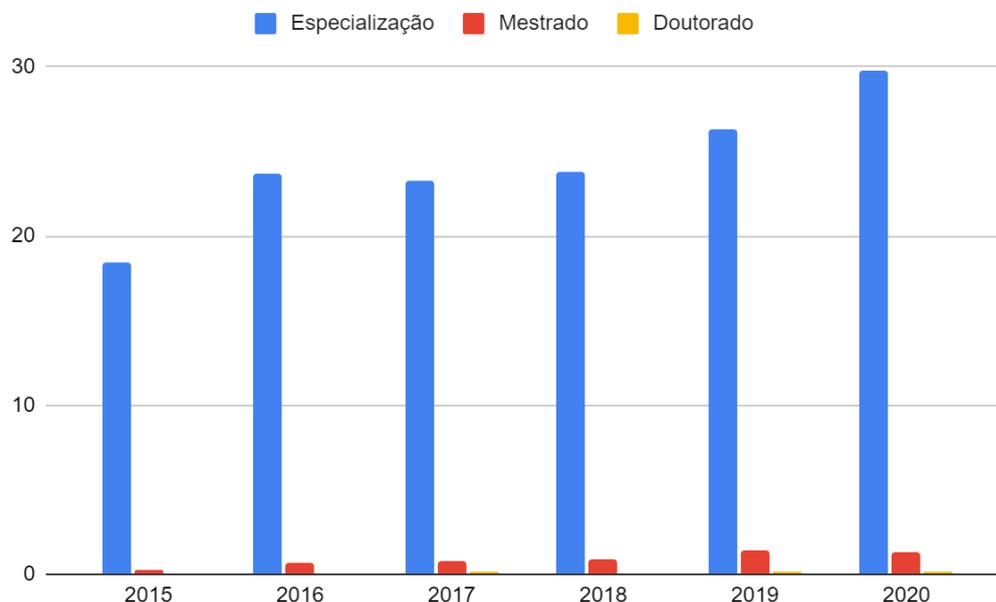


Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria.

Como discutimos anteriormente, o contrato por tempo determinado não garante aos professores o direito à formação continuada, conforme a legislação do Estado de Pernambuco. Analisando a formação, cerca de 90% dos professores temporários possuem formação concluída no Ensino Superior, requisito para atuar como docente no país. No entanto, para a formação continuada entre estes profissionais os índices se apresentam baixos, principalmente quando se trata da Pós-graduação *stricto sensu* (Ver gráfico 9), melhorando quando se trata da Pós-graduação *lato sensu*.

Em 2015, 71,7% dos professores com vínculos temporários não possuíam nenhum tipo de especialização e cerca de 90% não possuíam mestrado ou doutorado. No ano de 2020 o cenário não se modifica tanto, mas há um aumento entre os professores que possuem especialização, considerando que o número total de docentes também diminuiu (Ver gráfico 9).

**Gráfico 9** - Distribuição em Pós-Graduação dos professores com vínculo temporário no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)

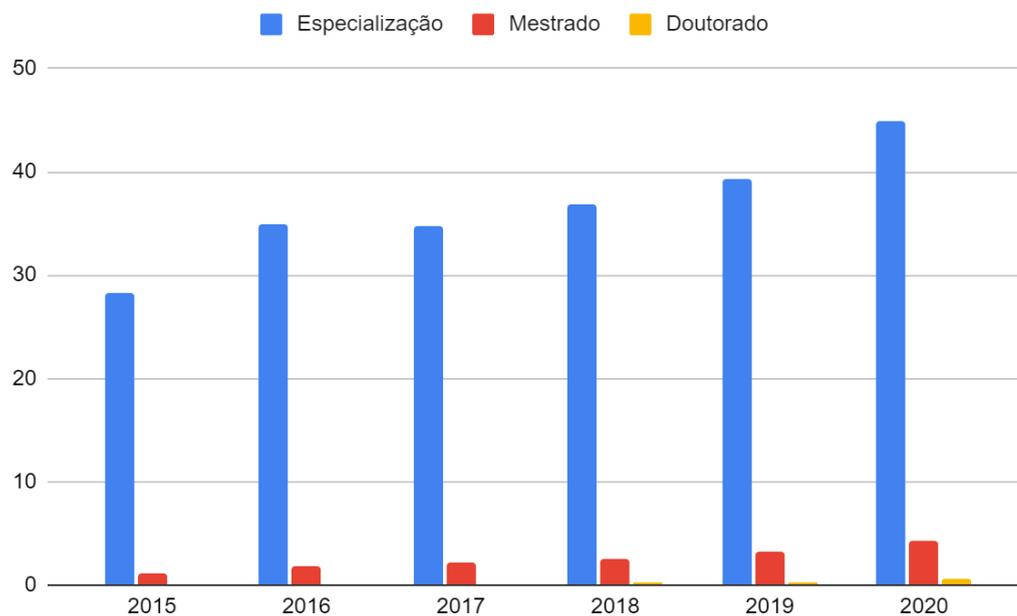


Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria

A formação continuada vem sendo enfatizada como componente necessário para a carreira docente, assim como em várias áreas atualmente, por ser um momento de atualização e aperfeiçoamento de saberes e conhecimentos, proporcionando que o profissional estude mais profundamente algumas áreas que lhe interessam e aprendendo novas técnicas metodológicas, por exemplo, que facilitam na transposição didática e no aprendizado futuro dos alunos (Rodrigues; Lima; Viana, 2017). Além disso, permite que o profissional seja mais valorizado social e economicamente em sua profissão, contribuindo também com a produção científica do país.

No entanto, os dados mostram que essa não é a realidade para a maioria dos professores temporários, o que nos leva a questionar os motivos ao qual não permitem que esses profissionais possuam uma formação continuada, e como o vínculo de trabalho interfere neste cenário. Esse questionamento sobressai ao constatar que entre os professores efetivos, os índices já apresentam um cenário melhor (Ver gráfico 10) para a formação continuada.

**Gráfico 10** - Distribuição em Pós-Graduação dos professores com vínculo efetivo no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2015-2020)



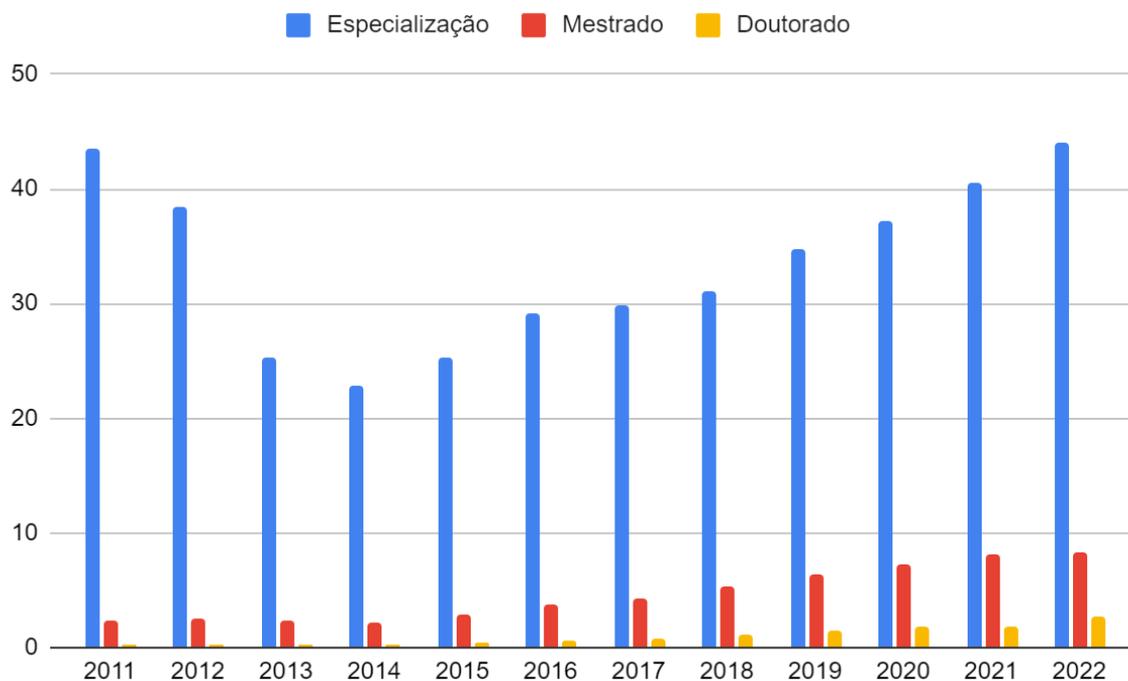
Fonte: Microdados da Educação Básica. Elaboração própria

Ressaltando a importância da política para aumentar os índices da formação continuada no Brasil, o Plano Nacional de Educação<sup>11</sup> (PNE), documento que determina diretrizes e metas para a política educacional do país, estabelece em sua Meta 16 a necessidade de “[...] formar, ao nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento), dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE [...]” (Brasil, 2014), ou seja, até 2024, já que o documento vale por dez (10) anos.

Quando analisados os dados da Sinopse Estatística da Educação Básica - Censo Escolar, Pernambuco alcançou a meta ainda em 2021, somando os dados entre pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*, uma melhora significativa em acesso à formação continuada, se desconsiderarmos o tipo de contratação dos professores (Ver gráfico 11).

<sup>11</sup> Lei n. 13.005 de 25 de junho de 2014 (Brasil, 2014).

**Gráfico 11** - Distribuição em Pós-Graduação dos professores no Ensino Médio Regular público de Pernambuco (2011-2022)



Fonte: Sinopse Estatística da Educação Básica, Censo Escolar. Elaboração Própria.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A flexibilização do trabalho se apresenta como a regra atualmente, marcada pela terceirização das funções e pelo aumento da informalidade e do trabalho desprotegido,

principalmente devido aos avanços tecnológicos com que a sociedade está convivendo. No Brasil, as últimas transformações no mundo do trabalho seguem estes ideais, agravando o cenário que iniciou em 1990. A reforma trabalhista (Brasil, 2017) aprovada pelo Governo do presidente Michel Temer (MDB, 2016-2018) torna legítimo e aprofunda esse sistema, que preza pelo aumento dos contratos terceirizados, mitigando a proteção social do trabalho e principalmente, do trabalhador.

E este cenário vem sendo uma constante no cenário educacional, atingindo profissionais essenciais para a manutenção da escola e de outros espaços, mas que também atinge os professores da educação básica brasileira. A pesquisa permitiu identificar os movimentos que possibilitaram esse desenvolvimento, a partir do nosso recorte, detectando que há um constante crescimento do vínculo de trabalho por tempo determinado entre a classe docente do Brasil e do Nordeste, e principalmente no Estado de Pernambuco, onde localizamos a pesquisa.

Constatamos durante as investigações que o que foi consolidado enquanto política educacional estadual em destaque os governos de Eduardo Campos (2007-2014) e Paulo Câmara (2015-2022), ambos representantes do Partido Socialista Brasileiro (PSB) que juntos governaram Pernambuco por 16 anos consecutivos, consistia em construir uma gestão voltada para resultados, com metas e índices a cumprir, comportamentos para seguir (que são bonificados quando atingidos) e formas de responsabilizar a quem não cumprir.

Esses mecanismos que atribuem ao Estado um papel de avaliador, sendo deslocado da posição de garantidor dos serviços e bens sociais, conforme a lógica do neoliberalismo, ocasionam e possibilitam a Nova Gestão Pública (NGP). E dessa forma, a escola, o conhecimento e a docência passam a se apropriar do quantificável como modelo de qualidade, submetidos a testes em larga escala e performance medida por números atingidos.

Mas além dessas problemáticas, essas transformações possibilitaram a flexibilização da contratação dos profissionais da educação, promovendo formas de diminuição de direitos ao mesmo tempo que o Estado reduzia os seus gastos com a educação, que é um bem social e público, e deveria prezar pela qualidade além dos números. No entanto, o que cenário que se delineou foi uma política de excelência educacional promovida pelo estado, ao mesmo tempo que submeteu seu corpo docente a trabalhos instáveis.

Para o período analisado verificamos que houve um crescimento expressivo no vínculo temporário para os professores da rede estadual pública de Pernambuco, em detrimento do vínculo efetivo. Constatamos também que o Estado está demorando em ofertar os concursos públicos para esta profissão, e quando há o concurso, o número de vagas disponibilizadas são

muito abaixo da quantidade de professores que possuem contratos temporários, possibilitando a manutenção desse tipo de vínculo, e até o seu aumento, dependendo do ano.

É importante ressaltar que durante o período analisado constatamos que o Sintepe promoveu greves, paralisações e manifestações denunciando as condições de trabalho dos professores da rede estadual de Pernambuco, sobretudo os casos alarmantes de vínculos temporários. Mas apesar das denúncias, há uma tendência em curso de precarização do trabalho docente.

Em nossas pesquisas bibliográficas concluímos que apesar do professor temporário ser uma constante na realidade das escolas, as pesquisas sobre esse grupo em todo o país ainda carecem de mais desenvolvimento, especificamente porque cada Estado brasileiro possui sua legislação, atribuindo direitos e deveres distintos aos professores temporários, inclusive diversificações no termo que esse grupo é nomeado. Com relação ao perfil desses profissionais, suscitamos a importância de conhecer quem está ocupando essas posições mais precarizadas, de modo que seja denunciado e que haja identificação de direitos que estão sendo retirados e quais grupos estão submetidos a estas instabilidades do trabalho.

Entre os professores com vínculo de trabalho temporário, encontramos um perfil majoritariamente composto por mulheres, que possuem faixa etária mais recorrente entre 30 a 39 anos e formação superior completa. Além disso, identificamos que os impactos que este tipo de vínculo gera para a categoria docente, além da alta flexibilidade e instabilidade para a profissão, é a ausência no Plano de Cargos e Carreiras do estado, ao qual os profissionais não usufruem de direitos como o adicional por tempo de serviço prestado e direito a formação continuada, mesmo que realizem o mesmo trabalho que um professor efetivo.

Para o contexto da formação continuada, os professores temporários apresentam índices menores até para a especialização, e em relação a mestrado e doutorado os índices são muito baixos, denunciando que há uma dificuldade em dar seguimento aos estudos quando se está sob o vínculo de trabalho temporário. Por se tratar de uma pesquisa mais objetiva, que trabalhou com dados secundários e uma visão macro do mercado de trabalho docente na rede estadual pública de ensino de Pernambuco, carecemos de investigações a um nível mais subjetivo, que permita identificar mais amplamente os desafios que levam os professores temporários a não prosseguirem com a formação continuada.

Em relação à variável de Raça/Cor, os dados se mostram ineficientes para traçar o perfil do grupo nesta categoria, tendo em vista que mais de 70% não revelavam uma identidade, só encontrando dados não declarados. Essa foi uma limitação da pesquisa, principalmente por compreendermos que a precarização do trabalho tende a atingir em sua

maioria pessoas negras e pardas no contexto do Brasil, pois historicamente esses grupos possuem dificuldade para ocupar empregos mais estáveis e com boa remuneração, gerando como consequência que eles ocupem em maioria os trabalhos mais precários e perigosos na base da sociedade. Diante desses cenários, o objetivo de identificar a Raça/Cor dos professores temporários na rede de ensino médio público de Pernambuco não se concretizou, necessitando de mais pesquisas.

Por fim, concluímos que a modalidade de contratação por tempo determinado, que deveria ser uma política pontual, atendendo demandas excepcionais e temporariamente, se configura hoje enquanto uma das principais formas de vínculo trabalhista para os professores da rede estadual de ensino médio público de Pernambuco, gerando implicações para a atuação e a profissão docente de forma geral.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, M. A.; OLIVEIRA, D. F. M. **Perfil dos professores designados da rede estadual de ensino de Minas Gerais (REE-MG)**. 38º Reunião Nacional da ANPED, Maranhão, São Luís, 2017.

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

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 5.452, de 1º maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 05 maio 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 06 dez. 2022.

BRASIL. Presidência da República. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, DF: Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1995. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/plano-diretor-da-reforma-do-aparelho-do-estado-1995.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 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, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm).

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 13.005 de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>. Acesso em: 14 maio de 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 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 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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 12 abr. 2023.

BRESSER PEREIRA, L. C. **A reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle**. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Cadernos

MARE da Reforma do Estado, v. 1, 1997. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/mare/cadernosmare/caderno01.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2023.

CAMARÃO, V. C.; RAMOS, J. F. P.; ALBUQUERQUE, F. C. A. **Política da gestão por resultados na educação cearense (1995-2014)**. Praia Vermelha, Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 369-391. Disponível em: <https://revistas.ufjf.br/index.php/praiavermelha/article/view/10160>. Acesso em: 13 jun. 2023.

CAVALCANTI, A. C. D. **Trabalhadores em Educação no Governo de Pernambuco: por um diálogo ativo**. *Educar em Revista*, v. 34, n. 69, p. 245–260, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/H3Y5jdM8xfGN6dnTZTsFK7f/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 17 jul. 2023.

CARVALHO, M. R. V. **Perfil do professor da educação básica**. Brasília, DF. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Série Documental. Relatos de Pesquisa, ISSN 0140-6551, n. 41, 2018.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **Crise do liberalismo e nascimento do neoliberalismo**. In: DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão de mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 37-70.

DUARTE, A. W. B.; OLIVEIRA, D. A. **Valorização profissional docente nos sistemas de ensino de Minas Gerais e Pernambuco**. *Práxis Educacional*, Vitória da Conquista, v. 10, n.17, 2014, p. 67-97. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/praxis/article/view/780>. Acesso em: 04 maio 2023.

DUARTE, A. W. B. **A Nova Gestão Pública na educação em Minas Gerais e Pernambuco: as políticas, os atores e seus discursos**. Tese (Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Educação, Conhecimento e Inclusão Social), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

DURKHEIM, É. **A educação, sua natureza e seu papel**. In: DURKHEIM, É. *Educação e sociologia*. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014, p. 43-61.

FERREIRA, A. T. B.. **A mulher e o magistério: razões da supremacia feminina (a profissão docente em uma perspectiva histórica)**. *Tóp. Edu.*, v. 16, n. 1-3, 1998, p. 43-61.

FILGUEIRAS, V. A. **As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade**. In: KREIN, D; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-52.

FREITAS, L. C. **Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação**. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 33, n. 119, p. 379-404, abr./jun. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/PMP4Lw4BRRX4k8q9W7xKxVy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 jan. 2023.

FREITAS, L. C. **Controlar o processo, precarizar o magistério**. In: FREITAS, L.C. *A reforma empresarial da educação: nova direita, velhas ideias*. São Paulo: Expressão popular, 2018, p. 103-111.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (org.) **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, A. V. A. **Contratação temporária de professores nas redes públicas de educação básica e o cumprimento da estratégia 18.1 do plano nacional de educação**. Câmara dos Deputados, 2019.

GOMES, D. C.; SOARES, V.; CAVALCANTI, M. **A Lei do Piso e a carreira docente: a experiência do estado de Pernambuco**. In: Encontro nacional da ABET, XVII, 2021, Uberlândia. Anais, Uberlândia, ABET, 2021.

GURGEL, R. F., & SOUSA JÚNIOR, L. (2013). **Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil**. FINEDUCA - Revista De Financiamento Da Educação, 3. Disponível em:

<https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/58391>. Acesso em: 25 jul. 2023.

HARVEY, D. **Do fordismo à acumulação flexível**. In: HARVEY, D. *Condição pós moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 17. ed. São Paulo: Loyola, 1992, p. 135-162.

KREIN, J. D.. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social, v. 30, n. 1, p. 77–104, jan. 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 16 jun. 2023.

KREIN, D; OLIVEIRA, R. V. **Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação**. In: KREIN, D; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019, p. 81-125.

LEITE, L. Q. **O MARE e o Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado: uma leitura a partir da ótica dos seus formuladores-reformadores**. XLVI Encontro ANPAD, 2177-2576, 2022. Disponível em:

<https://anpad.com.br/uploads/articles/120/approved/d3e2e8f631bd9336ed25b8162aef8782.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2023.

LIRA, Z. B. **A felicidade no trabalho docente e a medição das políticas de valorização docente no estado de Pernambuco**. TESE (Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas/CCSO), Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2020.

MARANHÃO, I. M. L.; MARQUES, L. R. **A política educacional de Pernambuco e a qualidade: o programa de modernização da gestão pública/metapas para educação (PMGPE/ME)**. I Encontro Latinoamericano de Profesores de Política Educativa. Revista ReLePe, ISSN: 2446-662X, Guarulhos, São Paulo, 2015. Disponível em:

<https://www.relepe.org/images/encuentroprofesores/1107.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

MOURA, S. A.; FERNANDES, A. M. D. **Avaliação, meritocracia e performatividade: uma análise da política educacional pernambucana**. Revista Teias, [S.l.], v. 19, n. 54, set. 2018, p. 63-78.

NETO, R. M. *et al.* **Ensino médio na rede estadual de Pernambuco: educação integral e pacto de gestão por resultados.** Cadernos Cenpec | Nova série, [S.l.], v. 6, n. 2, jun. 2017. ISSN 2237-9983. Disponível em:

<http://cadernos.cenpec.org.br/cadernos/index.php/cadernos/article/view/363>. Acesso em: 08 out. 2022.

PERNAMBUCO. **Constituição do Estado de Pernambuco de 1989.** Recife, 1989.

Disponível em:

<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=12&numero=1989&complemento=0&ano=1989&tipo=&url=>. Acesso em: 03 nov. 2022

PERNAMBUCO. **Lei n. 11.559, de 10 de junho de 1998.** Institui o Plano de Cargos e Carreiras - PCC, do Quadro Permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação e Esportes e determina providências pertinentes. Disponível em:

<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=3827&tipo=TEXTOORIGINAL>. Acesso em: 17 jun. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Ordinária n. 11.629, 28 de janeiro de 1999.** Dispõe sobre a estrutura organizacional do Poder Executivo Estadual, cria e extingue cargos e dá outras providências.

Disponível em:

<http://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=1259&tipo=TEXTOATUALIZADO#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.629%20DE%2028,cargos%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias>. Acesso em: 22 jun. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar n. 49, de 31 de janeiro de 2003.** Dispõe sobre as áreas de atuação, a estrutura e o funcionamento do Poder Executivo, e dá outras providências.

Disponível em:

<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=49&complemento=0&ano=2003&tipo=&url=#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20%C3%A1reas%20de,Executivo%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.&text=Art.,Estado%2C%20que%20lhe%20s%C3%A3o%20pr%C3%B3prias>. Acesso em: 22 jul. 2023.

PERNAMBUCO. **Decreto Executivo n. 29.289, de 07 de junho de 2006.** Institui o Projeto de Modernização da Gestão e do Planejamento do Estado de Pernambuco - PNAGE-PE, e dá outras providências. Disponível em:

<https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=29289&complemento=0&ano=2006&tipo=&url=>. Acesso em: 26 jun. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Ordinária n. 13.273, de 5 de julho de 2007.** Estabelece normas voltadas para a Lei de Responsabilidade Educacional do Estado de Pernambuco. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/dadosReferenciais.aspx?id=1373>. Acesso em: 07 fev. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Ordinária n. 13.486, de 1º de julho de 2008.** Institui o Bônus de Desempenho Educacional-BDE, no âmbito do Estado de Pernambuco, e dá outras providências. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/dadosReferenciais.aspx?id=4369>. Acesso em: 08 fev. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar n. 141, de 03 de setembro de 2009.** Dispões sobre o Modelo Integrado de Gestão do Poder Executivo do Estado de Pernambuco. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=141&complemento=0&ano=2009&tipo=&url=#:~:text=Texto%20Anotado&text=LEI%20COMPLEMENTAR%20N%C2>

[%BA%20141%2C%20DE.Executivo%20do%20Estado%20de%20Pernambuco](#). Acesso em: 08 fev. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Ordinária n. 14.547, de 21 de dezembro de 2011**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de excepcional interesse público de que trata o inciso VII do art. 97 da Constituição Estadual. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/dadosReferenciais.aspx?id=1012>. Acesso em: 14 out. 2022.

PERNAMBUCO. **Lei Ordinária n. 14.885, de 14 de dezembro de 2012**. Altera a Lei nº 14.547, de 21 de dezembro de 2011, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de excepcional interesse público de que trata o inciso VII do art. 97 da Constituição Estadual. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/dadosReferenciais.aspx?id=475>. Acesso em: 15 jul. 2023.

PERNAMBUCO. **Decreto n. 39.336, de 25 de abril de 2013**. Estabelece o Valor Público como objetivo dos Programas de Estado, fixa diretrizes para a Gestão por Resultados, e estabelece a execução dos Pactos de Resultados no âmbito do Poder Executivo Estadual. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=39336&complemento=0&ano=2013&tipo=&url=>. Acesso em: 08 fev. 2023.

PERNAMBUCO. **Lei Ordinária n. 15.297, de 23 de maio de 2014**. Altera a Lei nº 14.547, de 21 de dezembro de 2011, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de excepcional interesse público de que trata o inciso VII do art. 97 da Constituição Estadual. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=15297&complemento=0&ano=2014&tipo=&url=>. Acesso em: 17 jul. 2023.

PERNAMBUCO. **Pacto Pela Educação**. s/d. Disponível em: <http://www.educacao.pe.gov.br/educar/upload/galeria/689/Site%20PPE%20-%20Banco%20Mundial.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2023.

PREVITALI, F. S.; FAGIANI, C. C. **Trabalho e Trabalho Docente na Educação Básica em Tempos Precarização no Brasil**. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas [en línea]. 2020, 11(20), 223-240[fecha de Consulta 18 de agosto de 2023]. ISSN: . Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787013>. Acesso em: 10 jul. 2023.

PSB. **Programa de Governo da Frente Popular de Pernambuco: Um novo Pernambuco**. Pernambuco, 2006. Disponível em: [https://www.acervo.pe.gov.br/uploads/r/arquivo-publico-estadual-jordao-emerenciano/f/a/e/faefaab48a8dedc8d61e7d5dd9b1632d4f2a3081d065f55787013af52c53457a/94c6a586-3624-440c-9186-4844e743b238-1\\_Programa\\_de\\_Governo\\_-\\_eduardo\\_campos\\_1.pdf](https://www.acervo.pe.gov.br/uploads/r/arquivo-publico-estadual-jordao-emerenciano/f/a/e/faefaab48a8dedc8d61e7d5dd9b1632d4f2a3081d065f55787013af52c53457a/94c6a586-3624-440c-9186-4844e743b238-1_Programa_de_Governo_-_eduardo_campos_1.pdf). Acesso em: 06 fev. 2023.

QUIBAO NETO, J. **Docentes não concursados na Rede Estadual de Ensino de São Paulo: ordenamento jurídico, perfil e remuneração**. 2015. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2015.

RAMOS, G. P. **Entre a Proposta e o Pretexto da Qualidade do Ensino: uma leitura sobre os liames da valorização docente a partir do FUNDEF**. 2008. 311f. Tese (Doutorado), Centro de Educação e Ciências Humanas. Universidade Federal de São Carlos, 2008.

- RODRIGUES, P. M. L.; LIMA, W. S. R.; VIANA, M. A. P. **A importância da formação continuada de professores da educação básica: a arte de ensinar e o fazer cotidiano.** Saberes docentes em ação, v. 03, n. 1, 2017. Disponível em: <https://maceio.al.gov.br/uploads/documentos/3-A-IMPORTANCIA-DA-FORMACAO-CONTINUADA-DE-PROFESSORES-DA-EDUCACAO-BASICA-A-ARTE-DE-ENSINAR-E-O-FAZER-COTIDIANO-ID.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2023.
- SANTOS F., F. W.; MAGALHÃES J., A. G. J. **Análise da História e legislação sobre o Professor Temporário do Estado do Ceará.** Inovação & Tecnologia Social, 2(5), 94–105. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.47455/2675-0090.2020.2.5.4857>. Acesso em: 07 maio 2023.
- SANTOS, J. B.S. **Professores temporários da rede estadual de São Paulo: análise da política de pessoal da perspectiva orçamentária.** 2016. Dissertação. (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.
- SANTOS, J. B. S. **Análise da legislação sobre o trabalho temporário nas redes estaduais de educação básica.** In: Anais do 10º Encontro Redestrado Brasil. Autonomia do Trabalho Docente: caminhos para sua organização político-pedagógica. Recife, 2019.
- SANTOS, J. B.S. **Uma perspectiva da precarização dos professores temporários na educação básica no Brasil.** 2022. TESE (Doutorado, Programa de pós-graduação Estado, Sociedade e Educação), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48139/tde-18012023-121941/publico/JOAO\\_BATISTA\\_SILVA\\_DOS\\_SANTOS\\_rev.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48139/tde-18012023-121941/publico/JOAO_BATISTA_SILVA_DOS_SANTOS_rev.pdf). Acesso em: 02 abr. 2023.
- SEKI, A. K. *et al.* **Professor temporário: um passageiro permanente na educação básica brasileira.** Práxis Educativa, Ponta Grossa, v. 12, n. 3, 2017, p. 942-959. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa>. Acesso em: 15 maio 2023.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.
- SILVA, A. F. S. **A reforma do estado e o modelo gerencial da educação na Rede pública estadual de Pernambuco (2007-2010): um estudo das políticas de formação continuada de professores do Ensino Médio.** Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013. Disponível em: [https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4787?locale=pt\\_BR](https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4787?locale=pt_BR). Acesso em: 03 jan. 2023.
- SILVA, I. A. O. **O Programa de Modernização da Gestão Pública: uma análise da política de responsabilização educacional em Pernambuco no Governo Campos (2007-2011).** Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4742>. Acesso em: 10 maio 2023.
- SILVA, R. A.; COSTA, O. M. E. **A Modernização da Gestão Pública no Ceará: as contribuições do programa estadual de incentivo às organizações sociais.** Conhecer: debate entre o público e o privado, [S. l.], v. 1, n. 03, p. 1–30, 2011. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/revistaconhecer/article/view/1292>. Acesso em: 14 jun. 2023.
- SOUZA, A. R. S. **Da contratação temporária de pessoal por excepcional interesse público: das implicações no quadro funcional temporário ante o descumprimento do limite de despesa com pessoal pelas prefeituras municipais do Estado do RN.** Trabalho de Conclusão de

Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2019. Disponível em:  
<https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/51720?locale=en>. Acesso em: 06 jun. 2023.

VENCO, S. **Uberização do trabalho:** um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 35, supl.1, p. 1-17, 2019.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csp/a/NkTJp5HZgJQVjhY36kT5rpN/abstract/?lang=pt>. Acesso em:  
05 set. 2022.