

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**GENILSON DONIZETE DE JESUS FARIA**

**A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS DA  
EDUCAÇÃO NA REDE ESTADUAL MINEIRA:  
A POLÍTICA FUNCIONAL EM DADOS QUANTITATIVOS (2020-2023)**

**FRANCA  
2025**

**GENILSON DONIZETE DE JESUS FARIA**

**A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS DA  
EDUCAÇÃO NA REDE ESTADUAL MINEIRA:  
A POLÍTICA FUNCIONAL EM DADOS QUANTITATIVOS (2020-2023)**

**Relatório de Qualificação apresentado ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus de Franca, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas.**

**Área de Concentração: Desenvolvimento Social.**

**Linha de Pesquisa: Política, gestão e formação na Educação.**

**Orientadora: Profa. Dra. Vânia de Fátima Martino**

**Coorientadora: Profa. Dra. Alessandra David Moreira da Costa.**

**FRANCA  
2025**

F224c	<p>Faria, Genilson Donizete de Jesus</p> <p>A Contratação Temporária de profissionais da educação na rede estadual mineira : a política funcional em dados quantitativos (2020-2023) / Genilson Donizete de Jesus Faria. -- Franca, 2025</p> <p>139 p. : il., tabs.</p> <p>Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca</p> <p>Orientadora: Vânia de Fátima Martino</p> <p>Coorientadora: Alessandra David Moreira Costa</p> <p>1. Servidor Público Mineiro. 2. Contratação Temporária. 3. Trabalho Docente. 4. Precarização. 5. Educação. I. Título.</p>
-------	--



## **IMPACTO POTENCIAL DESTA PESQUISA**

Considerado os efeitos da instabilidade funcional dos sujeitos da educação enquanto política pública e a dimensão desta prática na rede estadual de ensino de Minas Gerais, sugerimos ao Gestor Público o desenvolvimento de mecanismos constitucionais de estabilização do corpo docente e das funções de suporte pedagógico que implique, potencialmente, na profissionalização do funcionalismo e na melhoria da qualidade educacional.

**GENILSON DONIZETE DE JESUS FARIA**

**A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS DA  
EDUCAÇÃO NA REDE ESTADUAL MINEIRA:  
A POLÍTICA FUNCIONAL EM DADOS QUANTITATIVOS (2020-2023)**

**Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus de Franca, como requisito para obtenção do Título de Mestre em Planejamento e Análise de Políticas Públicas.**

**Área de Concentração: Desenvolvimento Social**

**Linha de Pesquisa: Política, gestão e formação na Educação**

**BANCA EXAMINADORA**

Presidente: \_\_\_\_\_

Prof. Dra. Vânia de Fátima Martino  
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

1º Examinador: \_\_\_\_\_

Prof. Dra. Maria José da Silva Fernandes  
Faculdade de Ciências de Bauru  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

2º Examinador: \_\_\_\_\_

Prof. Dr. Agnaldo de Sousa Barbosa  
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais  
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”

Franca, 31 de março de 2025.



## **Agradecimentos**

Registro minha gratidão acadêmica e pessoal à Profa. Dra. Vânia, minha orientadora, sempre generosa e humana. Esta pesquisa não seria possível sem sua aposta nessa proposta, sem seus conselhos incansáveis e seu permanente suporte em todos os momentos. Agradeço igualmente à Profa. Dra. Alessandra, coorientadora desta pesquisa, pelos apontamentos sempre sábios e suas colocações indispensáveis ao seu desenvolvimento. Ao Prof. Dr. Genaro que, com seu carisma e afabilidade, enxergou nuances e apontou alternativas nesta caminhada. Aos Profs. Drs. Maria José e Agnaldo, que com suas colocações na banca de qualificação elevaram o nível desta pesquisa a um novo patamar. Sem este suporte, nada seria possível.

Aos professores do Programa de Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, pelo suporte teórico e prático indispensável que muito agregou não apenas aos métodos necessários ao desenvolvimento da pesquisa, mas ampliaram a perspectiva de pensamento e atuação deste servidor público. Aos meus colegas de turma, que tornaram leves e agradáveis os nossos encontros, compartilhando incertezas e dúvidas, alegrias e vitórias.

Consigno meu amor e gratidão a minha esposa, Taís, e meu filho João, meus alicerces e razão que me move todos os dias a ser um homem melhor. À minha irmã Taís, pelo exímio conhecimento estatístico que norteou e coligiu os dados e análises. Ao meu irmão Sérgio que, irreverente e íntegro, soube trazer leveza a todo tempo. Ao meu irmão Jhonatan, ainda que não presente fisicamente, deixou como memorial e referência sua hombridade e força, suas joias mui preciosas, de muito valor. Ao meu sobrinho Eduardo, que nestes dias explora as primeiras letras, para que se lembre que a liberdade das almas com letras se elabora. À minha avó Antoninha, cujo cuidado e zelo pela educação formal me permitiram concluir o ensino superior e iniciar a carreira de servidor público.

Por fim, e mais importante, a cada uma(um) das(os) minhas(meus) colegas servidoras(es) públicas(os) da rede estadual de ensino de Minas Gerais. Conquanto tenha deixado recentemente o ensino público para lançar redes em outros mares, formei-me como profissional lutando ombro a ombro com servidoras(es) de várias carreiras, efetivas(os) e contratadas(os), por uma educação pública de qualidade a despeito de todas as limitações que o contexto histórico nos impunha. É a estas(es) profissionais que ofereço, como uma pequena retribuição pelo prazer de seu convívio, o presente estudo.

*Ser precarizado é ser sujeito a pressões e experiências que levam a uma existência precariada, de viver no presente, sem uma identidade segura ou um senso de desenvolvimento alcançado por meio do trabalho e do estilo de vida.*

Guy Standing

FARIA, Genilson Donizete de Jesus. **A Contratação Temporária de profissionais da educação na rede estadual mineira: a política funcional em dados quantitativos (2020-2023)**. 2025. 139 f. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Análise de Políticas Públicas) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

## RESUMO

A contratação temporária e sucessiva de profissionais da educação não concursados foi empregada nos últimos anos no estado de Minas Gerais como meio de contornar a necessidade de realização de concurso público e o provimento de cargos. Semelhante desvio não passou ao largo do controle de constitucionalidade, que fulminou o instituto jurídico que fundamentava as contratações. A presente pesquisa explora a extensão desta prática no momento de prolação de sua inconstitucionalidade e as consequências diretas da sucessão de contratos temporários para os servidores assim admitidos e para a Administração Pública Direta, considerando aspectos quantitativos dos contratos administrativos firmados nos últimos cinco anos. Para tanto, utilizou-se de dados disponibilizados pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais sobre a quantidade de contratos temporários, a escolaridade dos agentes, seu local de atuação e remuneração. O acesso aos dados foi obtido por meio do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão - e-SIC, sítio eletrônico mantido pelo Estado de Minas Gerais em obediência à Lei de Acesso à Informação como meio de amplo acesso ao cidadão das informações relativas à administração pública mineira. O recorte temporal proposto para a análise dos dados coincide com o intervalo em que a constitucionalidade desta política de contratação foi apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, ou seja, de 2020 a 2023. O recorte funcional engloba todas as carreiras dos profissionais da educação básica estadual mineira (Professor - PEB, Especialista - EEB, Analista de Educação - AEB, Assistente Técnico - ATB, Técnico - TDE, Analista Educacional - ANE, Assistente de Educação - ASE e Auxiliar de Serviços - ASB). Para compreensão do estado atual das pesquisas a respeito da temática foram levantadas as produções científicas dos últimos cinco anos que abordam especificamente o fenômeno, por meio de pesquisa bibliográfica e documental em teses, dissertações e artigos. A partir destes dados foi possível observar que o quantitativo de servidores contratados temporários na rede estadual de ensino mineira, no recorte temporal proposto, supera o de servidores efetivos. Ademais, constatou-se que as carreiras com atuação direta nas escolas comportam o maior índice de agentes temporários em relação às carreiras concentradas nos órgãos burocráticos do sistema, concomitantemente, há maior concentração de profissionais temporários em carreiras com menor remuneração. Observou-se também que há diferença significativa na remuneração média destes profissionais em relação aos servidores efetivos, bem como a predominância feminina entre profissionais contratados. Por fim, constatou-se que o ritmo de recomposição do corpo funcional por meio de nomeação em função de aprovação em concurso público está distante do necessário para de ampliação do quantitativo de servidores efetivos nas carreiras estudadas, apresenta inconsistências compatíveis com a influências de fatores externos à política pública, e não evidencia planejamento estratégico de provimento efetivo destes postos de trabalho.

**Palavras-chave:** Servidor Público Mineiro. Contratação Temporária. Trabalho Docente. Precarização. Educação.

FARIA, Genilson Donizete de Jesus. **Temporary Hiring of Education Professionals in the State Network of Minas Gerais: Functional Policy in Quantitative Data (2020-2023)**. 2025. 139 p. Dissertation (Master's Degree in Planning and Analysis of Public Policies) – Faculty of Human and Social Sciences, São Paulo State University “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

## ABSTRACT

*The temporary and successive hiring of education professionals has been used in recent years in the state of Minas Gerais as a way of circumventing the need to hold public examinations and fill positions. Such an oversight did not escape constitutional review, which struck down the legal institute that underpinned the hiring. This study aimed to assess the extent of this practice at the time its unconstitutionality was declared and the direct consequences of the succession of temporary contracts for the civil servants thus hired and for the Direct Public Administration, considering quantitative aspects of the administrative contracts signed in the last five years. To this end, data provided by the Minas Gerais State Department of Education on the number of temporary contracts, the level of education of the agents, their place of work and remuneration were used. Access to the data was obtained through the Electronic System of the Citizen Information Service - e-SIC, a website maintained by the State of Minas Gerais in compliance with the Access to Information Law as a means of broad access by citizens to information related to the public administration of Minas Gerais. The time frame proposed for data analysis coincides with the period in which the constitutionality of this hiring policy was assessed by the Federal Supreme Court, that is, from 2020 to 2023. The functional frame encompasses all careers of professionals in the state of Minas Gerais' basic education system (Teacher - PEB, Specialist - EEB, Education Analyst - AEB, Technical Assistant - ATB, Technician - TDE, Educational Analyst - ANE, Education Assistant - ASE and Service Assistant - ASB). In order to understand the current state of research on the subject, scientific productions from the last five years that specifically address the phenomenon were surveyed, through bibliographic and documentary research in theses, dissertations and articles. From these data, it was possible to observe that the number of temporary contracted employees in the state education network of Minas Gerais, in the proposed time frame, exceeds that of permanent employees. Furthermore, it was found that careers with direct involvement in schools have the highest number of temporary agents in relation to careers concentrated in the system's bureaucratic bodies. At the same time, there is a higher concentration of temporary professionals in careers with lower pay. It was also observed that there is a significant difference in the average pay of these professionals in relation to permanent employees, as well as the predominance of women among hired professionals. Finally, it was found that the pace of replenishment of the workforce through appointments based on approval in a public examination is far from what is necessary to increase the number of permanent employees in the careers studied, presents inconsistencies compatible with the influence of factors external to public policy, and does not demonstrate strategic planning for the effective provision of these jobs.*

**Keywords:** Public Servant – Minas Gerais State. Temporary Hiring. Teaching Work. Precariousness. Education.

## LISTA DE ABREVIATURAS

Agência RMVA	Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana do Vale do Aço
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AEE	Atendimento Educacional Especializado
AEB	Analista de Educação Básica
AGE	Advocacia Geral do Estado
ALMG	Assembleia Legislativa de Minas Gerais
ANE	Analista Educacional
ANE-IE	Analista Educacional – Inspetor Escolar
ARSAE MG	Agência de Regulamentação de Serviços de Abastecimento de Água e Esgotamento Sanitário
ASB	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
ATB	Assistente Técnico de Educação Básica
ATE	Assistente Técnico Educacional
CBMMG	Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais
CGE	Controladoria Geral do Estado
DER-MG Gerais	Departamento de Edificações e Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais
EEB	Especialista em Educação Básica
EF	Ensino Fundamental
EFTI	Ensino Fundamental em Tempo Integral
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EM	Ensino Médio
EMTI	Ensino Médio em Tempo Integral
ESP-MG	Escola de Saúde Pública do Estado de Minas Gerais
FAOP	Fundação de Arte de Ouro Preto
FAPEMIG	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais
FCS	Fundação Clóvis Salgado
FEAM	Fundação Estadual do Meio Ambiente
FES	Fundo Estadual de Saúde
FHA	Fundação Helena Antipoff

FHEMIG	Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais
FJP	Fundação João Pinheiro
FUCAM	Fundação Educacional Caio Martins
FUNED	Fundação Ezequiel Dias
IDENE	Instituto de Desenvolvimento no Norte e Nordeste de Minas Gerais
IEF	Instituto Estadual de Florestas
IEPHA	Instituto Estadual do Patrimônio Histórico e Artístico de Minas Gerais
IGAM	Instituto de Gestão das Águas
IMA	Instituto Mineiro de Agropecuária
IPEM	Instituto de Meteorologia e Qualidade do Estado de Minas Gerais
IPSEMG	Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais
IPSM	Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais
JUCEMG	Junta Comercial do Estado de Minas Gerais
Loteria	Loteria do Estado de Minas Gerais
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MG	Minas Gerais
OGE	Ouvidoria Geral do Estado
PEB	Professor de Educação Básica
PEE	Plano Estadual de Educação
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais
PNE	Plano Nacional de Educação
POL/CIVIL	Polícia Civil do Estado de Minas Gerais
REE	Rede Estadual de Ensino
REE-MG	Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais
RMBH	Agência de Desenvolvimento da Região Metropolitana de Belo Horizonte
SCC	Secretaria de Estado da Casa Civil
SEAPA	Secretaria de Agricultura, Agropecuária e Abastecimento
SECOM	Secretaria de Estado de Comunicação Social
SECULT	Secretaria de Cultura e Turismo
SEDE	Secretaria de Desenvolvimento Econômico
SEDESE	Secretaria de Desenvolvimento Social
SEE	Secretaria de Estado de Educação (de Minas Gerais)

SEE-MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
SEF	Secretaria de Estado da Fazenda
SEGOV	Secretaria de Governo
SEINFRA	Secretaria de Infraestrutura e Mobilidade
SEJUSP	Secretaria de Justiça e Segurança Prisional
SEMAD	Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
SG	Secretaria Geral
STF	Supremo Tribunal Federal
TDE	Técnico da Educação
TV Minas	Fundação TV Minas Cultural e Educativa
UEMG	Universidade do Estado de Minas Gerais
Unimontes	Universidade Estadual de Montes Claros
UTRAMIG	Fundação Educacional para o Trabalho de Minas Gerais

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Protocolos registrados no Portal de Acesso à Informação

Tabela 2 – Lotação das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais

Tabela 3 – Carga Horária Semanal de trabalho das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais

Tabela 4 – Escolaridade mínima para ingresso nas carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais

Tabela 5 – Remuneração Inicial e Final das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais

Tabela 6 – Requisitos para Promoção – Carreira de Professor de Educação Básica

Tabela 7 – Número de servidores efetivos e contratados por carreira

Tabela 8 – Representatividade (em percentual) de cada carreira em relação ao universo funcional da rede por período

Tabela 9 – Total de servidores por carreira e percentual de contratados

Tabela 10 – Número de servidores aposentados por carreira na última década (por ano)

Tabela 11 – Número de servidores exonerados a pedido por carreira na última década (por ano)

Tabela 12 – Número de servidores desligados por outros motivos por carreira na última década (por ano)

Tabela 13 – Desgaste anual por carreira (aposentadorias, exonerações e outros motivos)

Tabela 14 – Vagas disponibilizadas em Concursos Públicos para as carreiras da Educação Básica (2011-2023)

Tabela 15 – Vagas disponibilizadas no Edital SEPLAG-SEE nº 03/2023

Tabela 16 – Nomeações em caráter efetivo em virtude de aprovação em concurso público por carreira a cada ano

Tabela 17 – Esforço de reposição das carreiras por período

Tabela 18 – Governadores do Estado de Minas Gerais (2014-2023)

Tabela 19 – Número de nomeações em virtude de aprovação em concurso público e de servidores ativos por ano, e Coeficiente anual de Ingresso

Tabela 20 – Distribuição dos servidores efetivos por nível e grau das carreiras da Educação

Tabela 21 – Servidores do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, por vínculo, sexo e pasta

Tabela 22 – Percentual de servidores por sexo e vínculo no Poder Executivo do Estado de Minas Gerais

Tabela 23 – Servidores do Poder Executivo Estadual por vínculo, sexo e faixa remuneratória (excepcionados os servidores da Secretaria de Estado da Educação)

Tabela 24 – Percentual de servidores por sexo e vínculo no Poder Executivo Estadual (exceptuada a Secretaria de Estado da Educação)

Tabela 25 – Servidores da Secretaria de Estado da Educação por vínculo, sexo e faixa remuneratória

Tabela 26 – Percentual de servidores por sexo e vínculo na Secretaria de Estado da Educação

Tabela 27 – Percentual de instabilidade por natureza do órgão de lotação

Tabela 28 – Remuneração Inicial e Final das carreiras e percentual de contratados

Tabela 29 – Remuneração anual média de servidores efetivos e contratados

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Evolução da representatividade (em percentual) de cada carreira em relação ao universo funcional da rede por período

Figura 2 – Evolução do percentual de contratados em cada carreira por período

Figura 3 – Evolução do percentual de contratados por período

Figura 4 – Nomeações totais por ano

Figura 5 – Esforço de reposição total por período

Figura 6 – Esforço de reposição total por período e Governador do Estado de Minas Gerais

Figura 7 – Servidores por vínculo, sexo e faixa remuneratória no Poder Executivo Estadual (exceptuada a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais)

Figura 8 – Servidores por vínculo, sexo e faixa remuneratória na Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
<b>2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE</b> .....	17
<b>2.1 A precarização como um desdobramento da investida neoliberal contra os direitos trabalhistas</b> .....	19
<b>2.2 Efeitos da contratação temporária para o profissional docente</b> .....	31
<b>2.3 Os efeitos da contratação temporária para a política pública educacional</b> .....	38
<b>3. O ESTÁGIO ATUAL DOS ESTUDOS SOBRE A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS</b> .....	44
<b>3.1 Número de agentes temporários e sua proporção frente aos servidores efetivos</b> .....	45
<b>3.2 Dados estatísticos de perfil dos professores contratados e efetivos</b> .....	47
<b>3.3 Vulnerabilidades adicionais vivenciadas pelos professores contratados</b> .....	48
<b>3.4 As causas da permanência da contratação temporária</b> .....	53
<b>3.5 Impactos da instabilidade funcional na política pública</b> .....	56
<b>4. METODOLOGIA, RECORTE, DADOS E DISCUSSÃO</b> .....	62
<b>4.1 Metodologia de levantamento de dados</b> .....	62
<b>4.2 Recorte Funcional</b> .....	66
<b>4.3 Recorte Temporal: a Contratação Temporária no banco dos réus</b> .....	75
<b>4.4 Dados e Discussão</b> .....	78
<b>4.5 Política Funcional, provimento efetivo e contratação temporária</b> .....	80
<i>4.5.1 Composição do Corpo Funcional e Significância das Carreiras</i> .....	80
<i>4.5.2 Coeficiente de Instabilidade</i> .....	83
<i>4.5.3 Crescimento vegetativo do corpo funcional estável</i> .....	86
<i>4.5.4 Coeficiente de Ingresso</i> .....	97
<i>4.5.5 Coeficiente de Permanência</i> .....	99
<b>4.6 Características do profissional contratado</b> .....	101
<i>4.6.1 Estabilidade, sexo e faixa remuneratória (universo funcional do Poder Executivo mineiro, excluídos os servidores da Secretaria de Estado de Educação)</i> .....	102
<i>4.6.2 Estabilidade, sexo e faixa remuneratória (universo funcional da rede estadual de ensino)</i> .....	108
<i>4.6.3 Relação entre Órgão de Lotação e a proporção de servidores efetivos</i> .....	112
<i>4.6.4 Relação entre remuneração inicial da carreira e a proporção de servidores contratados</i> .....	113
<i>4.6.5 Diferença na média da remuneração anual de servidores da mesma carreira</i> .....	114
<i>4.6.6 Breves considerações</i> .....	117
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	118

<b>ANEXO: PRODUTO FINAL.....</b>	<b>125</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>129</b>

## 1. INTRODUÇÃO

À guisa de apresentação, como moldura para a presente pesquisa, tomo a liberdade de me apresentar. Mineiro e licenciado em História, fiz-me enquanto profissional nesta rede. Atuei entre 2013 e 2023 como Assistente Técnico, Professor e Especialista, perpassando três municípios da rede. Por quatro anos, fui o profissional responsável por processar as contratações temporárias de uma escola estadual com mais de mil estudantes. Como professor, construí laços profissionais e afetivos com dezenas de profissionais contratados, com quem tive o prazer de compartilhar a regência de aulas. Atuando como Especialista, estive incumbido da formação continuada de efetivos e temporários, e do acompanhamento do trabalho pedagógico coletivo levado a cabo por um corpo funcional dinâmico e marcado pela alternância de profissionais temporários.

Em 2023, atuei no Núcleo de Gestão Pedagógica Regional do então incipiente Plano de Recomposição das Aprendizagens, então mobilizado para colmatar as lacunas de aprendizagem deixadas pelas rotinas escolares não-presenciais em contexto pandêmico. À época, tive a oportunidade de percorrer toda a circunscrição de uma Superintendência Regional de Ensino (fração territorial da rede estadual de ensino, equivalente às Diretorias de Ensino) em contato com profissionais de dezenas de escolas, com o compartilhamento de práticas pedagógicas com resultados positivos, anseios, frustrações e expectativas.

A vivência de mais de dez anos na rede ensino, o contato com dezenas de escolas em contextos sociais diversos e com centenas de profissionais estáveis e temporários fez surgir a preocupação com a contratação como um elemento caracterizador da prática docente na rede. Simultaneamente, a reiterada proscricção da prática pelo Supremo Tribunal Federal (ver subseção 4.3) despertou a curiosidade pela exata dimensão do fenômeno, as características do profissional temporário que o distinguiam do efetivo e pela existência de uma política funcional permanente tendente à estabilização do corpo funcional. É dentro desta moldura que se insere a presente pesquisa, que não pretende ser mais que um esforço limitado de conhecimento de um fenômeno cuja amplitude é tal que pode se dizer que caracteriza a educação mineira.

A Educação é um serviço público essencial, estabelecido pelo constituinte originário como dever do Estado (art. 205, CRFB). Como princípio basilar do ensino, a Constituição da República ainda estabeleceu ainda o acesso exclusivo às carreiras do magistério por meio de concurso público (art. 206, V, CRFB). Essa determinação destaca a importância deferida aos mecanismos de seleção e provimento dos postos de trabalho nas redes públicas de ensino.

Esta preocupação não se limita ao cenário nacional. Em âmbito internacional, a preocupação com os meios adequados de provimento funcional para a Educação Pública está expressa no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 4 (Educação de Qualidade), no âmbito da Agenda 2030, que visa “assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”. Neste contexto, relaciona-se diretamente à Meta Específica 4.c.: “Até 2030, substancialmente aumentar o contingente de professores qualificados, inclusive por meio da cooperação internacional para a formação de professores, nos países em desenvolvimento, especialmente os países menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento” (ONU, 2015).

Em âmbito infraconstitucional, a preocupação com a estabilidade do corpo docente é especialmente expressa no Plano Nacional de Educação – PNE e no Plano Estadual de Educação – PEE. No Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005 de 25/06/2014), consta como Meta 18.1:

Estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados (Brasil, 2014-A).

No Plano Estadual de Educação (Lei Estadual nº 23.197, de 26/12/2018), esta meta é reproduzida no tópico 16.2 (Minas Gerais, 2018).

Indo além, é especialmente relevante que o Plano Nacional de Educação, repetido pelo Plano Estadual, estabeleça como meta um alto índice de estabilização do corpo docente, mas não deixe à margem a preocupação com as demais carreiras de suporte à educação pública. A menção expressa de um coeficiente mínimo de servidores estáveis para estas carreiras já desnuda uma das preocupações centrais no presente estudo: a contratação temporária não se limita ao magistério público, mas é um sintoma de precarização de várias outras carreiras diretamente relacionadas à educação pública, em alguns casos em índices consideravelmente superiores aos números da contratação temporária exclusivamente de professores.

Para além de significar a desídia administrativa com esta política pública, percebe-se, a contratação temporária massiva de professores e de outras carreiras<sup>1</sup> relacionadas à

---

<sup>1</sup> Para melhor compreensão do emprego da palavra “carreira” neste estudo enfatizamos que seu uso remete à definição de carreira dada pela Lei Estadual nº 15.293/2004 de Minas Gerais. Esta norma “institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica no Estado” mineiro, e define carreira como “o conjunto de cargos de provimento efetivo agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira” (art. 2º, II). Por carreira compreende-se, então, o conjunto de cargos e de servidores com o mesmo padrão remuneratório e as mesmas atribuições e responsabilidades. Quando se refere, neste estudo, à carreira de Professor de Educação Básica, por

educação descortina um cenário de precarização sistemática da educação pública e do trabalho docente. O docente atua, neste contexto, sem segurança da sua permanência no posto de trabalho, sem perspectiva de continuidade do trabalho pedagógico desenvolvido e amparado por uma rede de suporte pedagógico igualmente marcada pela impermanência e pela precariedade. Este quadro de transitoriedade desfigura completamente o ideal de prática educacional desejado pelo constituinte e pelo legislador ordinário, enquanto política estável e efetiva de emancipação para a cidadania e unidade orgânica com as territorialidades.

Em última instância, a continuidade deste quadro de impermanência afeta diretamente a qualidade do ensino público em uma rede de envergadura considerável no contexto nacional. O estudante da rede estadual mineira é destinatário final desta política pública, ao passo que também figura como elemento mais suscetível deste universo. A opção administrativa por um quadro funcional fragmentário e precário denota a qualidade pretendida para esta política prestacional.

A contratação temporária é o instituto criado pela Constituição da República (art. 37, IX) para admitir ao funcionalismo público força de trabalho transitória em resposta a contingências que se desgarram da normalidade do serviço público ordinário. Enquanto meio de provimento de agentes transitórios, a contratação temporária dispensa a aprovação em concurso público como meio de prover em tempo hábil esta demanda à margem de planejamento. A contratação temporária de professores e outros profissionais da educação é uma prática comum em todos os entes federados e encontra perfeito amparo em nosso ordenamento constitucional, desde que restrita às hipóteses legalmente estabelecidas à luz das balizas expressas pela Constituição Federal. Este instituto não está restrito ao provimento das redes educacionais, de forma que – desde que transitoriamente – é possível e comum a contratação temporária em diversas áreas da administração pública, salvo postos de trabalho que implicam a estabilidade como elemento indisponível do cargo do agente.

A contratação temporária de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais tem sido objeto de considerável atenção acadêmica, em especial após 2015 com dados recuperados desde 2009 (Amorim, Gomes e Salej, 2023). O quadro de contratação em massa de servidores temporários, de forma a constituir um corpo funcional paralelo e auxiliar aos servidores efetivos admitidos por via do concurso público, tem sido o foco da pesquisa de

---

exemplo, intenciona-se expressar o universo de servidores efetivos e contratados atuando neste cargo na rede estadual de ensino. Esta definição se faz necessária para distinguir do uso corrente do termo carreira com a conotação da evolução funcional dos servidores individualmente empregada por diversas redes de ensino como mecanismo de retribuição remuneratória pela escolaridade adicional, tempo de exercício e avaliação de desempenho.

diversos autores e da preocupação de distintos agentes jurídicos de forma que, se de um lado são publicados periodicamente estudos sobre a temática, de outro a constitucionalidade da prática é sucessivamente apreciada pelas cortes encarregadas deste controle em distintas ações judiciais. É sobre este contexto de contratação massiva de profissionais da educação no âmbito da rede estadual de ensino mineira que se debruça a presente pesquisa.

No estado de Minas Gerais a contratação temporária assumiu nomenclaturas distintas pelo fato de serem ancoradas em fundamentos normativos diversos no decorrer dos últimos trinta anos. A reiterada declaração de inconstitucionalidade prolatada pelo Supremo Tribunal Federal proscrevendo a prática dos contratos em massa de profissionais do magistério na rede mineira removeu do ordenamento jurídico distintas normas que conferiam à contratação temporária nomenclaturas diversas. Conquanto quedaram inertes os atos legislativos regulamentadores desta forma de contratação, ela persistiu com fundamento em normas distintas, significando uma continuidade da prática sob nova roupagem jurídica.

A continuidade da prática sob novas nomenclaturas e o intercâmbio entre os termos técnicos empregados como sinônimos estão presentes na literatura técnica (Gimenes, 2024). A título de esclarecimento prévio, assinalamos que se equiparam no presente estudo os termos “designação para o exercício de função pública” (nos termos do art. 10 da Lei Estadual nº 10.254/1990, declarada inconstitucional na Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 5.267/MG), “convocação para o exercício de função do magistério” (conforme a terminologia adotada na Lei Estadual nº 7.109/1977, declarada inconstitucional na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF nº 915/MG), “contratação temporária” (nos termos da Lei Estadual nº 23.750/2020, ainda vigente) e “contratação por tempo determinado” (nos termos da Lei Estadual nº 24.805/2024, em vigor).

Para a adequada compreensão do problema posto, optou-se por uma nomenclatura uniforme, dando preferência à terminologia fixada pela Constituição da República (art. 37, IX, CRFB/1988), qual seja “contratação temporária”. A percepção da continuidade da prática sob distintas nomenclaturas é fato percebido e assim enfrentado pelo controle de constitucionalidade operado em face das normas regulamentadoras da prática e por outros pesquisadores. A título de exemplo, Aline Silva, percebendo a necessidade de esclarecer as sucessivas alterações na terminologia numa prática que se prolongou mesmo em face da proscricção, optou por empregar uma nomenclatura uniforme, optando - contudo - pelo termo “designação”:

Dessa forma, para nós, convocação e designação serão tratadas como uma prática do mesmo teor, que diz respeito à contratação temporária de trabalhadores da educação na REE-MG. Escolhemos a “designação” para o título dessa dissertação devido ao

fato desse termo ter sido mais recorrente durante todos esses anos (SILVA, 2022, p. 16).

Para o presente estudo, adotamos o termo “contratação temporária”, como dito, em homenagem à terminologia adotada pela Constituição da República. A compreensão da “designação” e da “convocação” enquanto institutos que se amoldam à contratação temporária do art. 37, IX da CRFB, foi suficientemente estabelecida nas ações de controle de constitucionalidade incidente sobre elas (ADI nº 5.267/MG e ADPF nº 915/MG). Portanto, enquanto se refira aos agentes temporários admitidos para a rede estadual de ensino entre 1990 e 2020, por contratação temporária compreenda-se que operada sob a nomenclatura “designação para o exercício de função pública” (cf. Lei Estadual nº 10.254/1990), sendo seus agentes habitualmente denominados simplesmente como “designados”. Ao passo que, quando fizer referência à contratação temporária demandada exclusivamente para o quadro do magistério entre 2021 e 2023, compreenda-se como operada sob a forma de “convocação para o exercício de função do magistério” (cf. Lei Estadual nº 7.109/1977), de forma que os servidores admitidos sob essa égide são habitualmente denominados “convocados”.

A diversidade na nomenclatura dificultaria consideravelmente a compreensão do fenômeno e apenas esclarece a alteração do fundamento normativo de uma prática que é permanente, apesar de evidentemente proscria pelas decisões judiciais que negaram vigência aos seus fundamentos jurídicos.

Isto posto, passemos a compreensão do recorte fenomenológico para a compreensão do recorte temporal e funcional.

A contratação temporária está presente na realidade da rede estadual de ensino de Minas Gerais, no mínimo, desde a vigência da atual ordem constitucional. Contudo, nos últimos anos a presença deste perfil profissional ganhou contornos inéditos. Este processo foi acompanhado de perto pelo Ministério Público Federal e pelo Poder Judiciário, culminando na prolação de duas decisões históricas que proscvem esta prática em menos de cinco anos (ADI nº 5.267/MG, julgada procedente em 2020, e ADPF nº 915/MG, julgada procedente em 2022). O recorte temporal proposto coincide com este contexto jurídico. Pretende-se com isso qualificar a decisão judicial que se concentrou nos aspectos normativos da prática para conferir-lhe dados caracterizadores da política funcional estadual, para além dos vícios contidos na norma em abstrato. Para tanto, tomamos como recorte temporal os anos de 2019 a 2023, contexto de tramitação das ações, prolação das decisões e incidência de seus efeitos moduladores.

Expandindo o recorte funcional proposto pelas pesquisas anteriores, o presente estudo abarca não apenas a profissão docente – no estado de Minas Gerais exercida pelo Professor de Educação Básica – mas todas as carreiras do grupo de trabalho diretamente relacionado à rede estadual de ensino. Este recorte alcança o pessoal de suporte pedagógico e administrativo em exercício nas escolas estaduais e nos demais órgãos desta pasta, incluindo as Superintendências Regionais de Ensino e o órgão central. Pretende-se, através deste recorte mais amplo, compreender se a contratação temporária é uma característica que se restringe à carreira típica do magistério, qual seja, a de Professor, ou se é um elemento definidor da política educacional do estado mineiro, presente em maior ou menor grau em todas as carreiras. Inclusive, esta expansão do objeto de estudo permite compreender se há, na Educação Básica mineira, carreiras com o grau de estabilização funcional ainda mais precário que a carreira típica do magistério. Esta expansão se justifica pela compreensão da Educação enquanto política pública orgânica que mobiliza mais de uma carreira profissional e pela atuação cooperativa e indissociável de distintos agentes na construção do espaço escolar e da rede educacional.

Esta concepção holística de política pública em Educação, que pretende compreender sinoticamente a realidade do funcionamento de toda uma rede de ensino, exige a inclusão de outras categorias profissionais de atuação paralela e contextualizadora do magistério, um suporte que torna possível a ação educativa empreendida pelo professor. O recorte permite compreender as idiosincrasias da precarização em cada nicho deste mercado de trabalho, circunstâncias em que a contratação deixa de ser massiva para assumir o porte de único vínculo laboral existente para dada categoria, ou modalidades que em a contratação convive unicamente com outras formas de precarização como o aproveitamento de professores excedentes, e – de outro lado – carreiras e postos de trabalho que a contratação temporária não alcança e que permanecem com um quadro funcional estável de servidores.

Esta expansão do olhar para o completo quadro funcional de uma rede de ensino de porte relevante permite uma visão de ampla envergadura do fenômeno.<sup>2</sup> Malgrado a multiplicidade dos suportes normativos em cada ente federado crie uma miríade de regimes jurídicos distintos, a realidade do trabalho e da vivência do agente temporário assume traços permanentes que perpassam estas particularidades. Neste contexto, o presente estudo pretende retratar a realidade do trabalhador temporário em educação tendo como paradigma a rede estadual de ensino de Minas Gerais.

---

<sup>2</sup> Em 2020, a rede estadual de educação básica de Minas Gerais era a segunda maior do Brasil (Braga et al, 2024)

Insero no Programa de Pós-Graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas, e vinculado à Área de Concentração de Desenvolvimento Social por meio da Linha de Pesquisa de Política, Gestão e Formação na Educação, o presente estudo teve como objetivo geral analisar a presença de profissionais temporários contratados na rede estadual de ensino de Minas Gerais a partir de dados quantitativos capazes de delinear a extensão da prática e alguns elementos definidores do perfil deste profissional.

Para tanto, fracionou-se o intento em dois específicos, quais sejam: analisar a política de provimento dos postos de trabalho na rede estadual de ensino de Minas Gerais, considerando o índice de agentes temporários contratados em razão do universo de trabalhadores ao longo dos últimos cinco anos; e compreender o perfil do profissional contratado em comparação com o profissional efetivo atuante na mesma rede, a partir dos desvios observados na remuneração média, do percentual de agentes temporários em cada carreira funcional, e do paradigma de lotação (órgão de exercício da função) que concentra os maiores índices de contratos temporários, observando em cada caso a série histórica nos últimos anos.

Ao propor uma análise articulada do fenômeno a partir de dados estatísticos sobre o instituto da contratação temporária no âmbito da educação pública é possível oferecer ao governo do estado de Minas Gerais em particular – e aos demais secretários de educação das redes públicas, em sentido amplo – instrumentos para compreender a dimensão, as características e os efeitos do fenômeno na oferta do serviço público educacional. Neste sentido, espera-se que – a partir das conclusões construídas com fundamento nos dados mobilizados – possa o Poder Público encontrar instrumentos adequados de estabilização do corpo funcional operante na educação pública como mecanismo de melhora dos resultados educacionais.

Paralelamente, ao trazer a público os dados acerca da dimensão da contratação temporária, pretende-se ampliar a compreensão do fenômeno pela comunidade acadêmica a partir do estudo da realidade mineira. Ao fazer emergir dados consistentes e verificáveis sobre o fenômeno, o presente estudo tem a expectativa de ampliar o conhecimento sobre a dimensão da contratação na rotina do magistério público e enriquecer a produção científica a respeito do fazer docente, como conhecimento prévio e ponto de partida para a reflexão acerca da realidade docente.

Ampliando o escopo, esta pesquisa também tem o condão de efetivar o controle social sobre a Administração Pública visado pelas normas que regulamentam o acesso à informação. O dado inerte, abrigado em um sem fim de planilhas e arquivos, inexplorado e não trabalhado,

em nada amplia o controle social sobre as políticas públicas desenvolvidas. Ao analisar a realidade docente a partir de um recorte adequado destes dados, este estudo amplia a efetividade da transparência e da disponibilidade dos dados acerca do poder público.

Por último, esta pesquisa visa plasmar a partir de dados palpáveis o contexto de precarização percebido por cada trabalhador submetido a vínculos temporários sucessivos e cargo vago, em detrimento do provimento por via de concurso público. Neste sentido, apesar de sistemático e estatístico, objetiva representar os anseios e condicionamentos de sua prática docente e sua situação laboral. Enquanto reflexão dialética com a realidade, apresenta-se para estes trabalhadores como suporte de reflexão acerca de sua condição e proposta de ação política enquanto categoria indispensável ao magistério público.

Em síntese, o estudo da contratação temporária tem como escopo apresentar ao gestor público dados suficientes para um planejamento assertivo da força de trabalho no âmbito da educação e cooperar com o conhecimento acadêmico acumulado sobre o fenômeno enquanto aspecto da precarização do trabalho docente. Indo além, pretende efetivar a transparência e o acesso à informação como mecanismo de controle social sobre esta política pública. Por fim, dirigindo-se aos próprios trabalhadores da educação, propõe-se como condensamento de suas angústias e percepções diárias, e ponto de partida para sua atuação política e sindical.

A hipótese principal deste trabalho, que se pretende verificar a partir do referencial teórico e dos dados levantados, é que a contratação temporária é o regime jurídico predominante nas carreiras em exercício nas escolas estaduais de Minas Gerais. Enquanto tal, torna-se um elemento definidor do fazer docente e da realidade dos demais trabalhadores da educação na segunda maior rede pública de educação básica do país. Este processo não se desvincula do processo atual de precarização do trabalho docente e constrição das políticas públicas.

Também é hipótese a ser verificada se a contratação temporária implica a contratação de servidores sub-remunerados, remunerados abaixo da média ou do padrão remuneratório estatuído para servidores detentores de cargos efetivos, e se ela é predominante em cargos e carreiras com remunerações menores.

Em sequência, considerado o padrão remuneratório de cada carreira, bem como seu local de exercício, pretende-se analisar se a contratação temporária é mais expressiva em carreiras com menor remuneração e com exercício paradigma nas unidades finais da pasta, qual seja, as escolas estaduais. A partir destes dados é possível aferir se a temporalidade é um elemento caracterizador de carreiras tradicionalmente desvalorizadas e diretamente relacionadas ao atendimento diário do público desta política.

Por último, serão analisados dados acerca do número de aposentadorias, demissões, exonerações e demais mecanismos de desgaste do corpo efetivo destas carreiras nos últimos dez anos, em comparação com o número de cargos vagos anunciados em edital de concurso público, nomeações para efetivo provimento dos cargos em função de aprovação em certame no mesmo período. Paralelamente, analisar-se-á o total de servidores efetivos e temporários ao término de cada ano nos últimos cinco anos com o objetivo de compreender a variação no índice de estabilidade das carreiras em estudo. A partir destes dados pretende-se compreender se há uma política efetiva de estabilização do funcionalismo, se há percepção da gravidade do quadro e genuína preocupação na sua contenção e reversão a partir de dados objetivos indicativos de um processo permanente de recomposição do quadro funcional, ou se os momentos de recomposição da força de trabalho estável tem relação com fatores externos ao planejamento estratégico da força de trabalho (incluindo o contexto político, a pressão sindical e a demanda judiciária).

Para tanto, o presente estudo divide-se em três capítulos, acompanhados desta introdução e considerações finais.

No primeiro capítulo apresentamos a contratação temporária como uma dimensão do atual processo de precarização do trabalho docente. Num ambiente laboral marcado pela gradual vulnerabilização do vínculo de trabalho e da culpabilização do trabalhador pelas crises sucessivas e cíclicas do capital, o fazer docente não permanece incólume. O servidor público em geral, e em particular o professor em conjunto com as carreiras que lhe dão suporte, são foco preferencial do discurso neoliberal de ataque aos direitos trabalhistas e às políticas públicas. Neste contexto, a contratação temporária não está desvinculada do discurso e da política de constrição dos direitos sociais e avanço contra o vínculo laboral.

No segundo capítulo, levantamos e analisamos toda a produção bibliográfica acerca da contratação temporária de profissionais da educação na rede estadual de ensino de Minas Gerais. A partir deste levantamento é possível compreender as características, os avanços e as limitações dos estudos levados a cabo até o presente momento, que são o ponto de partida para o recorte de dados pinçados como delineadores do fenômeno no presente estudo. Os principais dados acerca da contratação temporária em Minas Gerais, a partir do levantamento bibliográfico, são sintetizados e cruzados para a compreensão do estado atual do conhecimento sobre o tema.

No terceiro e último capítulo são apresentadas a metodologia e o recorte de dados proposto. Apresentados os dados, são analisados e debatidos à luz do referencial teórico apresentado no primeiro capítulo e em diálogo com as conclusões alcançadas pelos estudos

analisados na segunda parte. Por fim, a partir dos dados são construídas as considerações finais possíveis a partir dos dados alcançados e analisados.

O produto final desta pesquisa é a construção de uma nota técnica dirigida ao Poder Público, em especial ao Poder Executivo do estado de Minas Gerais, alinhando estratégias factíveis administrativa e legislativamente para uma reversão responsável, gradual e eficaz deste quadro, com participação de representação dos servidores de carreira, dos agentes temporários, da comunidade escolar e da sociedade civil, dada a envergadura da política pública. Entende-se por Nota Técnica o documento formal, produzido a partir de uma robusta análise fática do fenômeno, que sugere alternativas de solução por via administrativa ou legislativa, dentro dos limites normativos que regulam a questão, como suporte informativo para a tomada de decisão do gestor público.

## 2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

A precarização do trabalho docente tem assumido crescente importância no estudo da práxis educacional nos últimos anos. Ela é aqui entendida como o processo sistemático de degradação do ambiente, da estrutura e do processo de trabalho do profissional mobilizado em determinada rede de ensino formal.

Na educação básica e pública, a precarização do trabalho docente se tornou de tal forma relevante nos estudos sobre o fazer docente que se tornou um verbete no Dicionário Trabalho, Profissão e Condição Docente, desenvolvido pelo grupo de estudos sobre política educacional e trabalho docente, da Universidade Federal de Minas Gerais - Gestrado/UFMG (Marin, 2010). Na construção deste verbete, um levantamento de teses e dissertações que tangenciam a problemática descortinou sua dupla dimensão:

A análise de tais ações revela diferentes usos e termos relacionados a trabalho docente ou trabalho de professor. Agrupando-se esses modos de referência, foi possível compor pelo menos dois blocos de compreensão da expressão completa, o que a torna polissêmica: a) significados caracterizadores e b) consequências de sua existência. a) Nas caracterizações da precarização do trabalho docente, foram obtidas as seguintes vinculações: quando se refere às mudanças do trabalho, encontra-se *flexibilização*; intensificação; desemprego; desprofissionalização; degradação; sobrecarga; cobranças; fragilização; desvalorização; competitividade; condições de trabalho e de pesquisa; perda de autonomia; *novas categorias de trabalhadores, sobretudo os temporários*; ausência de apoio à qualificação; e, ainda, algumas especificações da esfera pedagógica, tais como valorização do saber da experiência em detrimento do pedagógico; ação docente pouco sólida em termos de conhecimento; envolvimento dos professores em trabalhos burocráticos. b) No que tange às consequências da existência dessas modificações, verificam-se referências a: desgaste; cansaço excessivo; sofrimento; desistência; resistência; adoecimento; isolamento; sentimentos e conflitos nas relações com alunos, pares e gestores; desorganização dos trabalhadores; perda de controle sobre o próprio trabalho; constrangimentos (Marin, 2010, p. 1-2, grifo nosso).

A precarização das relações de trabalho não é um fenômeno específico da educação pública. Ao contrário, na atual conjuntura ela é percebida no trabalho docente em sentido lato (incluindo o trabalho docente no Ensino Superior e nas redes particulares de ensino), como uma nuance de um processo mais amplo e complexo de precarização das relações de trabalho em grande parte do espectro produtivo.

De fato, nas últimas décadas, o alargamento discursivo do ideário econômico neoliberal tem imposto às políticas públicas prestacionais um contexto de expressiva constrição orçamentária associada à construção de uma imagem depreciativa do servidor público. Neste contexto de ataque ao serviço público, não é incongruente que a escola pública e – em especial seu agente por excelência, o professor – seja alvo do ataque discursivo e fiscal.

A contratação temporária não se distancia deste contexto. Ao contrário, esta precarização da qualidade do vínculo estatuído entre o professor e seu ambiente de trabalho – compreendido neste ambiente o projeto político-pedagógico, a comunidade escolar e, em última análise, os próprios estudantes – decorre de um desdobramento do discurso neoliberal que culpabiliza o agente público e preza pela volatilidade e precariedade dos vínculos laborais como meio de pressão por resultados.

Esta precarização não fica adstrita à carreira docente. O professor encontra na rede estadual de ensino uma série de outras carreiras que compõem uma teia de suporte e organização. Estes profissionais exercem sua atividade laboral no mesmo contexto de precarização do serviço público.

A contratação temporária não se limita ao professor regente. Todo o aparato funcional que serve à Educação Básica, ao menos na rede estadual mineira, padece da mesma degradação da qualidade do vínculo laboral em maior ou menor grau. Em verdade, como adiante se verá, há outras carreiras deste grupo de trabalho que possuem percentuais de servidores temporários em níveis muito acima do percentual docente. Alargar os estudos sobre a contratação temporária para compreender os impactos deste fenômeno sobre as carreiras que assessoram o docente garante, nesse sentido, uma análise mais ampla do fenômeno e de suas implicações na política pública educacional.

Ademais, um desdobramento natural e lógico do efeito deletério deste discurso político de constrição se manifesta na qualidade do serviço prestado ao cidadão. Por evidente, a precarização do contexto de exercício de uma profissão implica no comprometimento do serviço prestado. A precarização do trabalho docente implica, portanto, o comprometimento do ensino enquanto política pública.

O presente estudo insere-se neste contexto. Pretende, portanto, alargar a discussão acerca do presente processo de constrição do trabalho docente para compreender esse fenômeno como um desdobramento do discurso neoliberal de culpabilização do trabalhador, bem como examinar os efeitos desta precarização na política pública prestada. Por isso, para fins de contextualização da temática e do estudo, o presente capítulo desdobrar-se-á em duas seções com o objetivo de compreender o processo de degradação do fazer docente como o contexto sociológico da contratação temporária.

Outro recorte funcional não seria possível. Se o objeto de estudo da presente pesquisa é a política pública precisamente por sua conexão com a identidade do programa de pós-graduação em que se circunscreve, limitar a análise exclusivamente à carreira de professor deixaria o estudo carente de um contexto adequado das limitações impostas ao ensino pela

política funcional em vigência na rede estadual de ensino de Minas Gerais. Por evidente, parte significativa da bibliografia consultada para a construção do contexto teórico desta pesquisa refere-se exclusivamente à carreira de professor. Com frequência, as colocações destes estudos serão desdobradas para a compreensão deste recorte funcional mais amplo.

Conquanto o objeto de estudo da presente pesquisa seja o magistério mineiro da Educação Básica e seu aparato funcional de suporte, o levantamento bibliográfico desta seção procura examinar a contratação temporária docente em outros contextos dentro do cenário nacional. Este esforço de contextualização procura esclarecer que este fenômeno não se limita à realidade mineira, ainda que neste ente federativo assumam proporções inéditas. O exame da bibliografia acerca exclusivamente da contratação temporária de profissionais da educação no âmbito da rede estadual de Minas Gerais, este sim exaustivo, será objeto do capítulo subsequente cujo vértice coincide não com a contextualização do fenômeno, mas com a compreensão do conhecimento produzido até a atualidade sobre o tema.

## **2.1 A precarização como um desdobramento da investida neoliberal contra os direitos trabalhistas**

A permanente e gradual degradação do contexto de trabalho do profissional docente é um tema de relevo na produção bibliográfica sobre a práxis educacional docente e está intimamente relacionado com o avanço da pauta e do discurso neoliberal contra as garantias trabalhistas estruturadas no último século do capitalismo convencional. Neste ínterim, avançam processos de desregulamentação, instabilização e vulneração de garantias dos vínculos laborais como uma alternativa para a diminuição do custo do trabalhador. Este avanço é apontado como a única solução possível num contexto de sucessivas crises do capital especulativo ou de desequilíbrio fiscal, como meio de ocultar o relevo do processo de concentração de renda massivo ou a proporção do erário público comprometido com o pagamento da dívida pública ou dissipado pelas exonerações sem impacto social ou econômico que as justifique.

Escrevendo sobre o contexto português de constrição dos direitos laborais como mecanismo de culpabilização do trabalhador e meio de recuperação do capital especulativo, António Casimiro Ferreira (2012) define esta configuração do Estado como uma nova forma de organização do poder político caracterizado pela mobilização do Direito e do Estado como via de afrouxamento das garantias trabalhistas e processuais que limitam a exploração

predatória do trabalhador. O autor chama esta nova configuração do Estado de Sociedade da Austeridade:

O significado atual da austeridade é, portanto, em meu entender, o de um modelo político-econômico punitivo em relação aos indivíduos, orientado pela crença de que os excessos do passado devem ser reparados pelo sacrifício presente e futuro, enquanto procede à implementação de um arrojado projeto de erosão dos direitos sociais e de liberalização econômica da sociedade (Ferreira, 2012, p. 13).

Este estado de austeridade implica uma violenta ruptura da ordem jurídica para dar abrigo às demandas do capital financeiro. Essas demandas se encaminham no sentido de uma constrição dos direitos e garantias trabalhistas e sociais, e se operam pela alteração irruptiva do direito do trabalho e processual do trabalho. A própria concepção de trabalho sofre uma significativa constrição neste fenômeno. O trabalho deixa de ser concebido como ação humana dirigida a transformar o entorno e humanizar o espaço, para transformar-se tão somente em um produto cuja proteção jurídico-normativa implica o encarecimento.

Ricardo Antunes, na mesma esteira, sintetiza o assédio à legislação trabalhista como elemento caracterizador dos desdobramentos no mundo do trabalho contemporâneo:

É nesse quadro, caracterizado por um *processo tendencial de precarização estrutural do trabalho*, em amplitude ainda maior, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar essa legislação social significa - não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso - aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro (Antunes, 2011, p. 411, grifos do autor).

Curioso observar que o fenômeno descrito por António Casimiro para a realidade do trabalhador português em pouco ou quase nada se distancia do funcionalismo público mobilizado em políticas prestacionais no contexto nacional. A bem da verdade, conjugada à análise de Ricardo Antunes, que amplia o recorte especial para compreender a dinâmica de trabalho em sentido amplo, as colocações de Casimiro encontram eco em variados setores econômicos familiares em solo latino, tanto em setores ligados ao capital produtivo, quanto em nichos laborais mais distantes das linhas de produção. Frequentemente, o discurso neoliberal culpabiliza o funcionalismo público pelo desequilíbrio fiscal dos entes como meio de conduzir a opinião pública a naturalizar a constrição das garantias funcionais dos servidores como meio de reequilibrar as contas públicas. Erige-se laboriosamente um contexto de demonização das garantias funcionais – em especial a estabilidade do servidor público – como única solução adequada para os cíclicos episódios de déficit.

Nesta perspectiva, Dalila Oliveira (2004) há vinte anos já denunciava que os avanços da política neoliberal de constrição da legislação de garantias trabalhistas não se limitavam às

categorias diretamente relacionadas à produção econômica, mas caminhava a passos largos para alcançar o serviço público, em especial as políticas educacionais. Esta mobilização política para a fragilização dos vínculos laborais ou dos mecanismos processuais de defesa das garantias funcionais ingressou no ordenamento jurídico concomitantemente à aprovação de reformas que pretendiam superar o modelo burocrático de educação, sem, contudo, analisar o impacto efetivo que estas mudanças implicavam na implantação de fato das políticas públicas educacionais (Oliveira, 2004). Estas alterações na orientação da administração pública e na matriz ideológica referencial na concepção de políticas públicas, marcadas pela importação de princípios e práticas da iniciativa privada para a estrutura estatal, bem como o estabelecimento de parcerias público-privadas e a retração da atividade estatal do papel de agente propulsor na economia local para a função de mero regulador foram denominadas pela produção técnica como Nova Gestão Pública, em constante contraponto com o paradigma inglês (Alves, 2023).

Alexsandra Aleixo (2021) estudando o processo de construção de políticas públicas para a educação básica no âmbito da União entre os anos de 2017 e 2020 observa a presença marcante deste discurso e do progressivo avanço do discurso neoliberal sobre a prestação do serviço e sobre as garantias funcionais dos trabalhadores. A partir da análise de atas de reuniões, leis, notícias e dados, a autora apresenta o processo gradual de ascensão de representantes desta perspectiva de gestão das políticas para postos-chave na educação e o impacto dessa alocação nos discursos sustentados por estas pastas e nas políticas públicas desenvolvidas ou incentivadas por elas.

Para analisar esse processo de paulatino desgaste das garantias funcionais dos trabalhadores, a autora emprega o conceito de subproletarização:

Pois os mercados de trabalho tendem a reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos. Trabalhadores flexíveis e temporários que são utilizados para atender à demanda emergente do mercado, ao mesmo tempo que se amenizam os impactos catastróficos que o desemprego estrutural causa ao capitalismo. O conceito de subproletarização do trabalho é bastante forte para entender o vínculo profissional, ou melhor, o desvínculo que o trabalho professor tende a se submeter dentro da grande disputa que é ter uma licenciatura, mas não ter vagas de trabalhos disponíveis (Aleixo, 2021, p. 117).

A autora faz emergir a relação latente entre o cenário econômico atual marcado por alterações nas relações trabalhistas na iniciativa privada demandas pelo capital financeiro e as contingências administrativas impostas na gestão funcional da educação básica. Em outras palavras, o visível processo de precarização das políticas públicas não se dissocia do cenário

político-econômico vigente e não se distancia das transformações vividas pelos trabalhadores empregados na iniciativa privada.

Não é demais observar que o conceito de subproletarização empregado por Alessandra Aleixo para a caracterização do cenário de superexploração do profissional docente encontra paralelo na ideia de *precariado*, amplamente difundida por Ruy Braga e Guy Standing. A bem da verdade, Ruy Braga ao diagnosticar os recentes desdobramentos no mundo do trabalho da política econômica de financeirização dos mercados periféricos, já alerta para os reflexos desta investida nas relações de trabalho estabelecidas inclusive com o Poder Público:

Afinal, a financeirização da economia promoveu o fechamento de fábricas e a redução do número de empregos qualificados nas economias capitalistas avançadas, empurrando os jovens rumo a ocupações desprotegidas, ao mesmo tempo em que acelerou a ampliação de uma força de trabalho sub-remunerada e insegura nos países semiperiféricos. Nossa premissa geral é que o crescimento do precariado nos países do Sul global tem tensionado a regulação burocrática criadas pelos Estados nacionais e pelo sindicalismo tradicional para absorver os antagonismos classistas nos limites da cidadania salarial, multiplicando conflitos insolúveis no interior do regime de acumulação pós-fordista e financeirizado (Braga, 2017, p. 31).

O conceito de precariado encontra sua expressão por excelência no trabalhador terceirizado da iniciativa privada, que vivencia no paulatino afrouxamento da legislação trabalhista, no achatamento salarial e na crise de representatividade dos sindicatos tradicionais, uma vivência laboral marcada pela invisibilidade, instabilidade e frustração, quando posta em comparação com a vivência laboral da geração imediatamente anterior. O precariado, enquanto categoria da sociologia do trabalho, é descrito como um grupo heterogêneo, composto majoritariamente por jovens trabalhadores, migrantes e profissionais que deixaram o ambiente convencional de empregos estáveis e sindicalização orgânica que caracterizou o século XX. São, por essas características, distintos do proletariado típico do emprego estável, inaugurando uma classe social à parte (Standing, 2014).

Em termos de relações de trabalho, o que caracteriza o precariado é a ausência do estabelecimento de uma relação trabalhista permanente, substituída por tarefas casuais e mal remuneradas, renda insegura, ausência de seguridade social e de sentimento de pertença a uma comunidade ocupacional. Antes incluídos na categoria de desempregados, com manifesta dificuldade de ingresso ou reintegração no mercado de trabalho formal, estes trabalhadores são hoje reconhecidos como classe distinta, com características próprias, relativa consciência de identidade e mobilização política que caminha para a expressividade nas economias centrais e periféricas (Standing, 2014).

Guy Standing enfatiza este elemento identitário que opera como distintivo da nova classe:

A precariedade também implica a falta de uma identidade segura baseada no trabalho, considerando que os trabalhadores em alguns empregos de baixa renda podem estar construindo uma carreira (Standing, 2014, p. 26).

O sujeito que compõe o precariado não se conforma à identidade do trabalhador permanente, ligado a uma carreira, com expectativa de crescimento dentro de uma estrutura laboral, amparado por uma política de proteção social e mobilizado por relações sindicais de cooperação orgânica. Não há neste sujeito a pretensão de ingressar neste grupo (Standing, 2014)

Esta nova categoria, acrescenta Ricardo Antunes, não está adstrita a limites geográficos ou limitada a poucas categorias profissionais e nichos de mercado, mas manifesta-se como uma alteração estrutural do próprio mundo do trabalho:

Estamos, portanto, frente a uma nova fase desconstrução do trabalho sem precedentes em toda era moderna, ampliando os diversos modos de ser da informalidade e da precarização do trabalho. Avançando na formulação, no atual contexto de crise estrutural do capital, parece que estamos adentrando uma nova era de precarização estrutural do trabalho em escala global (Antunes, 2011, p. 417).

Conquanto Guy Standing e Ruy Braga se debruçam mormente as relações de trabalho estabelecidas na iniciativa privada, este processo de progressiva desidratação das relações de trabalho avança para setores significativos do Poder Público:

Em larga medida, a combinação entre formalização e precarização do trabalho, característica da era Lula, transformou o trabalhador terceirizado na síntese dessa verdadeira nova precariedade que se enraizou no regime de acumulação pós-fordista. Ademais, a terceirização empresarial antecede formas ainda mais degradantes de assalariamento, como o trabalho intermitente e o trabalho contratado por falsas cooperativas.

Nesse caso, não deixa de causar surpresa que, muitas vezes, seja o próprio Estado que promova direta ou indiretamente a terceirização por meio, sobretudo, do recurso às cooperativas de trabalho, organizações não governamentais e organizações sociais. Em 2013, conforme registros administrativos do Ministério do Trabalho e Emprego, aproximadamente 35% dos trabalhadores do serviço público federal haviam sido contratados por modalidades alternativas ao Regime Jurídico Único (Braga, 2017, p. 171).

Não é impreciso dizer que a contratação temporária, como forma atual de precarização das relações de trabalho do setor público, manifesta-se como um desdobramento de uma tendência mais ampla no mundo do trabalho de precarização e instabilização das relações trabalhistas. A temporalidade é uma forma agressiva de precarização da relação de trabalho experimentada por parte significativa dos agentes públicos e patente contradição com o Regime Jurídico Único, prescrito pela Constituição da República de 1988, como parâmetro de estruturação do corpo funcional do Poder Público.

O contorno dado à contratação temporária pelo constituinte originário, enquanto recurso excepcional e pontual para atender à demandas transitórias, colide com a dimensão

que sua aplicação conhece hoje em variados órgãos e entes, aqui sob análise a rede estadual de ensino mineira. Malgrado não haja nesse caso, como constatado por Antônio Casimiro Ferreira (2012) para as garantias empregatícias da iniciativa privada, um afrouxamento do suporte normativo, o que se verifica é uma aplicação prática em âmbito local de uma interpretação desconforme à literalidade do texto constitucional, que cria uma estrutura anômala e paralela dentro do contingente funcional mobilizado pelo poder público.

Evidentemente, nestas três décadas do texto constitucional não faltaram investidas discursivas e legiferantes contra as garantias funcionais de servidores públicos, muitas delas com sucesso. Se a oposição entre o concurso e a estabilidade, por um lado, como meio ordinário de provimento dos postos públicos, e a contratação temporária, por outro, enquanto exceção tolerada para casos pontuais, ao menos na redação da norma subsiste aparentemente incólume, na prática o que se observa – como adiante se verá – é uma realidade absolutamente distinta, em que ambos convivem como meios alternativos de provimento funcional. Talvez, em parte, a sobrevivência do texto tal como lançado desde 1988 só se mantenha por esta dose de inocuidade que representa ao discurso que o ataca.

Uma última ressalva se impõe. O elemento central no precariado, enquanto categoria sociológica, que se manifesta com ambivalência e contradição no profissional da educação temporário, é a indisposição com a lógica política estabelecida e atuação do Estado como agente propulsor na economia. O precariado estabelece “relações de confiança mínima com o capital e o Estado” (Standing, 2014, p. 25), de forma que sua mobilização política – malgrado a heterogeneidade – tende a uma demanda de constrição da atuação estatal sem uma consciência clara do custo social do impacto desta retração.

O profissional temporário da educação, enquanto que agente público, encarna a contradição desta condição. Em primeiro lugar, porque atua diretamente em uma política pública cuja continuidade e legitimidade é incisivamente atacada pelo discurso que visa impor um estado de Austeridade. Em segundo, porque sua condição precária e permanentemente transitória – sem garantias para o período subsequente e sem vínculo duradouro com a comunidade educacional em que atua naquele momento – constitui por si só um desvio do regime jurídico único querido para o funcionalismo público pelo constituinte originário.

Observadas as particularidades de cada contexto, a progressiva tendência de ampliação dos vínculos temporários entre servidores assume traços de uma precarização intencional do serviço público, ao passo que o agente temporário se aproxima da categoria de precariado no seio do funcionalismo. Os dois processos, conquanto cindidos porque em espaços laborais distintos, caminham síncronos porque referenciam-se aos mesmos processos históricos e

discursivos. Nesta linha de raciocínio, Vânia Araújo e Margareth Jann (2018) também associam a contratação temporária à flexibilização dos direitos trabalhistas e à perspectiva neoliberal que entrevê nas políticas públicas prestacionais um gasto do erário, e não a garantia de um mínimo de serviços indispensáveis à população que está à margem da mercantilização:

Os resultados da pesquisa apontam que o vínculo temporário como estratégia governamental para a redução dos gastos públicos com a contratação de professores estatutários, além de constituir-se em um artifício para manter a lógica de flexibilização trabalhista e a precarização da contratação de professores, é mais uma questão evidenciada na complexa teia que vai se formando em torno da retórica da educação como um gasto e não um investimento público (Araújo e Jann, 2018, p. 37).

A investida do capital financeiro não se circunscreve às relações de trabalho diretamente relacionadas com a produção econômica. A bem da verdade, o que se observa é que o discurso neoliberal é tão agressivo com as garantias do funcionalismo público quanto com as celetistas. Denize Ferreira (2019) assinala precisamente que o processo de reestruturação das relações de trabalho e emprego não se limita aos setores vinculados à atividade econômica produtiva, alcançando todos os setores e inclusive o setor público, tradicionalmente marcado pela proteção dos direitos de seus trabalhadores:

O processo de reestruturação produtiva tem trazido consequências para a classe trabalhadora em geral, inclusive em setores não vinculados à esfera produtiva; dessa forma, até mesmo o setor público caracterizado, sobretudo, pela estabilidade e a garantia dos direitos trabalhistas, vem sendo impactado pela tendência de flexibilização dos contratos de trabalho, tal como se processa no setor produtivo. Entender como esse processo tem se refletido no funcionalismo público é fundamental para compreender a tendência de ampliação das contratações temporárias nas redes públicas de ensino no país (Ferreira, 2019, p. 49).

A autora emprega dados de diversas fontes entre os anos de 2011 a 2018 para estudar o fenômeno da contratação temporária de docentes em todo o país e em especial no estado do Paraná. Suas conclusões são alarmantes para um estudo desta envergadura. Este aspecto da precarização do trabalho docente está presente em diversas redes espalhadas por todo o país:

Diante da grande diversidade de situações e condições de trabalho e de emprego a que estão submetidos os professores das escolas públicas brasileiras é possível constatar que a contratação sem vínculo estável com o Estado está presente nas diferentes redes e regiões do país, mesmo que com nomenclaturas e em proporções diferenciadas, mas seguindo o mesmo princípio. Faz-se necessário ressaltar ainda que não há uniformidade nas formas de contratação temporária no Brasil, visto que a Constituição Federal determina que cada ente federado elabore leis para disciplinar a contratação em regime especial, evidenciando a necessidade de mais pesquisas na área (Ferreira, 2019, p. 61).

Vânia Araújo e Margareth Jann (2018) entreveem nessa presença de professores contratados nas mais diversas redes de educação básica um fenômeno que desdobra a flexibilização trabalhista para o contexto da educação pública por vulnerar a prerrogativa do concurso público enquanto meio adequado de provimento dos postos docentes:

Ou seja, ao se destacar haver uma “necessidade temporária de excepcional interesse público”, além de constituir-se em um artifício para manter a lógica de flexibilização trabalhista e a precarização da contratação de professores, tal excepcionalidade permanece subvertida por longos períodos de ausência de efetivação de concursos públicos, uma questão que traz grandes implicações na indispensável consolidação de quadros permanentes para atuar na educação (2018, p. 47).

Érica Souza (2022) postula que a contratação temporária tem o efeito de produzir na classe docente o fenômeno do contingente de trabalhadores reserva. São trabalhadores capacitados e sem um vínculo formal de emprego que se sujeitam a condições de trabalho paralelas à legislação que ordinariamente protege os profissionais de cada ramo, ou que se submetem a condições laborais precárias e sub-remuneradas. Este fenômeno é característico do setor produtivo como meio de pressão artificial pelo déficit dos custos da força de trabalho. A autora percebe na contratação temporária um desmembramento deste fenômeno neoliberal:

Na conjuntura atual, o sistema vem produzindo em grandes proporções uma massa de trabalhadores reserva, dentre eles estão, os professores, que não conseguem se inserir no mundo do trabalho, vivenciado toda sorte do trabalho precarizado. O aumento do exército de trabalhadores reserva contribui para manter ou reduzir os salários dos trabalhadores, criando uma massa de sujeitos dispostos a ingressarem no mercado de trabalho sem questionarem as condições trabalhistas impostas por contratos temporários tipo - o REDA (Souza, 2022, p. 127).

Uma outra dimensão do problema é desnudada por Allan Seki, que associa essa política de compressão salarial e constrição de direitos trabalhistas à projeção de profissionais com questionável formação em cursos de licenciatura à distância em instituições de ensino superior da iniciativa privada:

Não se pode perder de vista, ademais, que há um processo de produção em massa de certificação docente, na modalidade EaD e em IES particulares, que joga no mercado educacional professores com qualificação discutível, propensos à aceitação de qualquer forma de contrato trabalhista, componente orgânico da constituição do exército industrial de reserva que conduz à compressão dos salários (Seki et al., 2017, p. 953).

Jonas Toebe (2019), fazendo um contraponto, ressalta que estes profissionais ainda que bem formados tanto na graduação inicial quanto na formação continuada vêm suas práticas de ensino limitadas pela temporalidade da estadia, fazendo com que mecanizem sua atuação já que é temporária e subsidiária:

Um pressuposto do qual poderíamos partir é de que, por causa da forma de contratação dos professores e, assim, das condições de trabalho a que estes estão sujeitados mesmo após desenvolverem ótimos estudos de formação inicial e continuada, acabam rapidamente reproduzindo conhecimentos e mecanizando os processos pedagógicos, pois não criam laços e vínculos com o espaço escolar, com alunos e colegas de escola. As suas atividades cotidianas e mecanizadas nas escolas acabam por desestimular os próprios professores, levando a uma contradição sobre o ser professor. Contribuem com isso as formações fragmentadas, a precarização do espaço escolar e da profissão docente e a desorganização coletiva da classe (Toebe, 2019, p. 29).

Ao analisar o fenômeno da contratação temporária de professores no Ensino Médio no estado do Ceará, Laryssa Souza (2019) assinala a mesma relação imbricada entre o processo de vulneração das condições de trabalho docente e a paulatina degradação das relações trabalhistas na iniciativa privada:

Nosso objeto imbrica-se nos profundos ataques que a educação vem passando, em específico, o desmonte da escola pública, e desemboca em um processo de total descaracterização na categoria docente, que reflete aquilo que ocorre em âmbito mundial, por meio de constantes e crescentes formas de flexibilização do trabalho (Souza, 2019, p. 57).

Suas conclusões acompanham a visão de Denize Ferreira, e vão de encontro às observações de outros estudiosos que observam o fenômeno em outras redes. Escrevendo sobre os contratos temporários estabelecidos pelo Estado de São Paulo para a substituição eventual de docentes, Amanda Silva (2019) emprega o termo “uberização”. A autora utiliza um conceito corrente na iniciativa privada para descrever a tendência de vulnerabilização dos vínculos laborais docentes na rede estadual paulista. Com isso, aponta a relação direta entre a precarização do trabalho em sentido geral com os processos de constrição das políticas funcionais que provêm o setor público. Interessante notar que a pesquisadora se debruça especificamente sobre o caso de professores eventuais.

O trabalho docente que se concretiza no ensino é expropriado brutalmente, afinal o papel desses professores é manter as turmas, realizando atividades previstas num plano de substituição para professores eventuais, configurando uma força de trabalho pronta para ser utilizada na exata medida pelo Estado, ou seja, um trabalho intermitente (Silva, 2019, p. 238).

Analisando o contexto baiano de contratação temporária, Érica Souza (2022) emprega o mesmo conceito de uberização. É interessante notar que o vínculo jurídico a que Souza se refere se afasta do professor eventual descrito por Amanda Silva e se aproxima do professor temporário objeto do presente estudo. Este intercâmbio do mesmo referencial conceitual aponta no professor eventual uma transitoriedade agravada, mas não distinta do professor temporário. A conclusão de Érica Souza é que este processo de uberização do professor viabilizada pela contratação temporária expropria e aliena o profissional, assumindo contornos de um processo de proletarização docente:

A uberização docente está remodelando as relações de trabalho do professor com a escola, num processo de alienação e expropriação do trabalho do professor, colocando num sistema de controle que acaba com sua autonomia de ensinar, pois estaria subordinado a ser avaliado pela sua clientela - os alunos e seus familiares, podendo ser descartado de acordo a vontade do cliente (Souza, 2022, p. 109).

Sobre o mesmo fenômeno, Jorge Silva Junior e Isabela Oliveira endossam que representa um desdobramento da política neoliberal para o interior do direito administrativo que rege uma política pública:

A regulamentação trabalhista dos professores temporários em Regime Especial de Direito Administrativo é um reflexo direto das transformações sociais, políticas e econômicas que influenciaram as mudanças ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, sendo um retrato estatal da flexibilização dos contratos e da precarização das condições de trabalho dos docentes, o que representa a redução da responsabilidade social do Estado da Bahia para com seus servidores e a institucionalização da precariedade do trabalho dos professores em nome de uma gestão administrativa gerencial mais “eficiente”, “econômica” e “moderna” (Silva Junior e Oliveira, 2019, p. 102).

Conquanto o vínculo do professor eventual seja ainda mais sensível e precarizado que o dos professores temporários admitidos para a regência durante um período letivo significativo, a associação proposta pela pesquisadora desnuda uma tendência de vulnerabilização dos vínculos laborais que transcende a distinção entre a iniciativa privada e o Poder Público. Segundo a mesma autora, percebe-se uma tendência generalizada de desprofissionalização das carreiras:

O artigo 170 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) explicita a valorização do trabalho humano com o fim de assegurar uma existência digna. Consta-se, no entanto, uma antípoda deste cenário. Os desdobramentos da alienação do trabalho docente, decorrente da reificação sob as relações apresentadas neste texto, têm levado os professores a perderem o controle sobre a própria atividade que desenvolvem, afastando-os precisamente do processo social através do qual se constitui o seu trabalho (Silva, 2019, p. 246).

A pesquisadora Érica Souza (2022), em contrapartida, emprega o termo “subcontratação” para caracterizar a contratação temporária. Esta perspectiva, na esteira dos entendimentos anteriores, considera que a contratação adequada ocorre pelos meios ordinários de provimento dos cargos públicos, qual seja, o certame. A cooptação paralela de força de trabalho sem o rol de proteções garantidos ao servidor que ingressa pela via ordinária não configura uma contratação efetivamente, porque alternativa e subsidiária, mas uma verdadeira forma de subcontrato, isto é, um liame jurídico inferior e mais frágil do que a contratação ordinária abrangida pela seguridade social (assim considerado o regime efetivo). São estes os termos da autora:

Os (as) professores temporários nos remetem à definição de precarização do trabalho docente, podendo ainda ser chamando de subcontratação docente. Ao desvelar a precarização docente não apenas pelos baixos salários ou pelos contratos desprovidos de seguridade social, mas principalmente pelas condições e relações de trabalho que levam a desvalorização do ser professor, é possível reconhecer os aspectos que afetam a organização escolar devido ao processo de flexibilização que exige um novo perfil docente, em que é determinado pelo Estado nesse contexto neoliberal (Souza, 2022, p. 131).

Essa perspectiva é endossada por Kelcilene Persegueiro (2023), que assinala uma característica ainda mais agravante da identidade do docente temporário. Este profissional compreende-se como profissional docente, mas não é percebido assim pela comunidade escolar e inclusive pela equipe pedagógica – seus pares – da comunidade escolar em que atua:

Consideram-se e identificam-se como professores (a), mas reconhecem que ainda não são vistos e reconhecidos pelos pares e pela comunidade escolar e conseguem dizer que não se sentem parte da equipe escolar onde atuam. A invisibilidade é um fator presente. Não estão satisfeitos em ser professores (as) categoria “O”<sup>3</sup> e, ainda, não conseguem dizer se estão ou não satisfeitos profissionalmente. E, se tiverem oportunidade melhor de remuneração em outra área, consideram deixar a carreira de professor (a) Categoria “O” (Persegueiro, 2023, p. 261).

O processo de reificação do trabalhador e de cerceamento do controle que ele possui sobre o seu próprio processo produtivo é ainda mais agravado quando se trata do profissional docente. O planejamento e a reflexão sobre a ação é um elemento intrínseco ao múnus educacional. Quando o profissional docente é alijado deste controle que possui sobre o processo pedagógico, sua própria identidade de professor se dilui:

Além da falta de garantia no emprego e da remuneração insegura, os docentes eventuais carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento (Silva, 2019, p. 238).

Neste mesmo sentido é a conclusão de Laryssa Souza (2019), que ressalta o processo de agudização laboral do docente temporário. O trabalho docente, enquanto ação refletida, pressupõe um planejamento de longo prazo, estabelecendo um percurso de gradativo crescimento dos estudantes que frequentemente não é linear. A alternância de profissionais que atuam temporariamente cria um contexto em que o planejamento de médio e longo prazo não se sustenta. Este cenário implica um obstáculo incontornável para o profissional, além dos danos que representa para a efetivação do currículo:

Alheados da condição de continuidade de seu trabalho, limitados a condição de um planejamento de trabalho a curto ou médio prazo em cada instituição escolar contratado, os professores temporários são submetidos aos perversos mecanismos de uma agudização das condições de trabalho (Souza, 2019, p. 90).

A cisão entre o trabalhador e o fruto de seu trabalho acaba por impor ao profissional temporário a condição de desempregado à disposição das contingências. Malgrado possua um vínculo efêmero, no dia subsequente ao término do contrato o agente volta a recompor as estatísticas de docentes desempregados. A permanência nessa condição precária compromete a percepção de carreira e futuro laboral do trabalhador:

A permanência da provisoriedade, a falta de uma identificação com cada escola, já que o docente temporário é uma espécie de andarilho de cada rede de ensino, a diferença salarial, ausência de uma legislação que proteja minimamente seus direitos, e uma cisão da categoria por lutas e reivindicações distintas para a categoria docente, são apenas algumas das consequências que o uso da contratação

---

<sup>3</sup> Em síntese, na rede estadual paulista de ensino (objeto de pesquisa de Persegueiro, 2023), o profissional Categoria O é aquele contratado com fundamento na Lei Complementar Estadual nº 1.093/2009 de São Paulo, caracterizado pelo vínculo temporário, precedido de processo seletivo e segurado pelo Regime Geral de Previdência Social.

temporária, tornando-os uma subcategoria ainda mais subvalorizada (Souza, 2019, p. 106).

Debruçando-se sobre a formação continuada fragmentária ou até inexistente destes profissionais, Luiz Novaes (2010) ressaltou que a itinerância e a provisoriedade removem qualquer traço da identidade laboral destes professores, de forma que ainda que atuando nas escolas deixam de se identificar com a docência:

O caráter eventual do trabalho que realizam já foi incorporado à própria definição do trabalho. Tais professores eventuem, não lecionam. Como lecionar significa responder por determinada disciplina, ser responsável por uma sala, por uma turma, ser responsável pela atribuição de notas, e tais tarefas e responsabilidades, próprias da profissão, pertencem a outrem, cabendo-lhes, somente, suprir ausências de professores, atuando aqui e acolá, sem planejamento, de forma itinerante e provisória, os professores eventuais encontraram uma maneira que, pouco a pouco, foi se difundido entre eles, de se referirem à natureza do trabalho que realizam (Novaes, 2010, p. 257).

Neste ponto, é necessário considerar a incontornável observação de Fabiane Previatali e Cílon Fagiani (2018), que afirmam que esse contexto de agudização das relações laborais afetam em especial trabalhadores jovens, que estão iniciando a sua carreira profissional, e já ingressam no mercado de trabalho em uma situação precária e sem expectativa, que tendem a naturalizar:

Esses jovens trabalhadores e trabalhadoras são constrangidos a adaptarem-se à fluidez das relações de emprego, que passam a ser pautadas nos contratos temporários, à relação com mais de um emprego com extensão da jornada de trabalho total, às formas individualizadas de avaliação e desempenho que levam à diferentes remunerações. Sob essas novas condições de trabalho e de vida, eles são fortemente influenciados em sua subjetividade, desenvolvendo sentimentos de insegurança, injustiça, insatisfação, falta de reconhecimento profissional, frustração e depressão. Esse conjunto de elementos dificulta o reconhecimento de uma identidade de classe e contribui para a desmobilização coletiva de formas de resistência, ao mesmo tempo em que aflora sentimentos de “naturalização” da precarização das condições trabalho e de vida (Previatali e Fagiani, 2018, p. 27).

Jean Nominato (2022, p. 84) observa que essa condição de desvalorização adicional implicada pela temporalidade do vínculo contribui para “a não atratividade da profissão para os cursos de licenciatura nas universidades” implicando um fator de seleção reverso ao dissuadir os jovens a iniciar a carreira docente.

Em última instância, a condição de contratado para a substituição eventual de docentes conduz o trabalhador a se identificar com as fraturas do trabalho pedagógico, porque é precisamente onde o currículo sofre uma ruptura pela remoção – temporária ou permanente – do trabalhador estável é que surge o espaço de atuação do agente contratado. O profissional nesta condição passa a conceber o absenteísmo docente como ocasião de atuação para-docente. Em outros termos, além de deixar de identificar-se com a carreira, o trabalhador passa a associar-se à desagregação do trabalho coletivo:

Dessa forma, ao perceberem que não existem tantas faltas docentes nas escolas que os admitiram, tais professores procuram por outras unidades escolares que possam precisar de seus serviços, o que os impede de participar da vida da escola, da reflexão acerca de seus problemas, enfim, da cultura escolar. Trata-se de uma situação perversa em que a manutenção do próprio trabalho depende da desagregação do trabalho pedagógico do próprio local de trabalho, em virtude do excessivo número de faltas dos docentes da unidade em que atuam (Novaes, 2010, p. 257).

Esta condição impõe ao profissional considerável sofrimento psíquico, objeto da pesquisa de Pablo Maia:

Tal quadro causa consecutivas sobrecargas no exercício da docência, principalmente por conta da dispensa sistemática de docentes contratados, constituindo um ambiente de pressão psicológica e de estresse para esses trabalhadores temporários, que, sistematicamente, são dispensados de suas funções alguns meses por ano e, por isso, não conseguem o bem-estar financeiro para si e para sua família. Isso deve suscitar uma expressiva frustração relacionada à carreira. A incerteza causada pela dispensa também pesa porque não há a garantia de retorno para o trabalho, processo que é fruto do exército de reserva composto pelo excedente de profissionais desempregados no mercado laboral (Maia, 2022, p. 52-53).

De fato, as consequências da precarização do trabalho docente em sentido lato, bem como da contratação temporária em sentido estrito, para a qualidade do serviço prestado para a população será objeto de ulterior consideração. Os efeitos desta condição, contudo, para os próprios trabalhadores submetidos a esta condição não podem ser ignorados. Para além da insegurança laboral e financeira, a própria condição de colaboradores transitórios, reificados pela norma que autoriza seu acionamento e dispensa ao exclusivo arbítrio da administração, vulnerando os vínculos entre o agente e a ação educadora, afeta irremediavelmente a saúde emocional e a própria concepção que o trabalhador tem de si e do seu trabalho. Visto como temporário, o agente passa a conceber seu trabalho exclusivamente como uma ocupação transitória e substituível, sem qualquer construção da identidade profissional docente. Essa condição tem implicações diretas para a saúde laboral deste segmento do funcionalismo.

## **2.2 Efeitos da contratação temporária para o profissional docente**

Não são poucos os estudos recentes que se debruçam sobre a contratação temporária de docentes no ensino superior. Nos últimos anos, a expansão rápida da rede pública de ensino superior, associada às limitações orçamentárias de cada Ente e ao lapso de tempo necessário para aprovar e promover um certame público afim de prover os postos de trabalho com servidores efetivos, fez crescer a quantidade de profissionais contratados neste posto de trabalho. Este fenômeno não passou despercebido à produção bibliográfica sobre a

contratação temporária que diuturnamente explorou os efeitos deletérios desta prática na universidade.

Exemplo desta produção é a tese de Adelino Franklin, que se debruçou sobre a realidade de docentes contratados em uma universidade estadual mineira. Semelhante ao quadro da educação básica, objeto deste estudo, a Universidade por ele estudada vivia à época do desenvolvimento de sua pesquisa um contexto de “rotatividade do corpo docente” e “incerteza pedante a renovação dos contratos de trabalho para o ano seguinte” (Franklin, 2021, p. 105).

Contudo, na educação básica, a contratação temporária apesar de relativa produção bibliográfica nas últimas décadas, não alcançou o grau de conhecimento proporcional ao seu impacto social e à sua extensão. Ocasionalmente, estudos são públicos trazendo a lume as dimensões ou as características da contratação temporária em algum estado federado ou nas redes municipais de cidades de população relevante. Uma parte significativa desses profissionais, contudo, ficam à margem de qualquer estudo sobre a temática. Conquanto cada ente produza o ambiente normativo que suporta a contratação em sua rede e isso implique uma miríade de estatutos distintos e de específicas tonalidades de vulneração de direitos, via de regra, o contexto de atuação, as constrictões funcionais e os efeitos da temporalidade são percebidos de maneira parecida em maior ou menor grau por boa parte dos agentes públicos nesta condição.

Por certo, o profissional da educação está exposto em seu cotidiano laboral às intempéries das alterações na política de gestão educacional adotada por cada gestor à luz de sua matriz ideológica. Este profissional se encontra exposto à implantação de currículos pré-determinados sem a adequada discussão com as comunidades e os profissionais, a aplicação de avaliações externas com o fito de produzir índices de desempenho e escalonamento de unidades e profissionais, a exposição a situações de agressão verbal ou psicológica no ambiente de trabalho, as constrictões à atividade sindical e o gradual enfraquecimento das associações classistas, a atuação em instalações precárias, inseguras ou desgastadas, entre outros processos de deterioração do ambiente laboral. Cada comunidade escolar atua em seu território e com as suas limitações e constrói a sua proposta de trabalho dentro das limitações a que está exposta. Dentre esta miríade de processos de desgaste dos profissionais e das carreiras, a contratação temporária exsurge como um dos elementos mais permanentes em praticamente todas as redes, ao passo que agrava todos os demais processos erosivos já mencionados.

É esta também a percepção de Allan Seki:

Os problemas dramáticos enfrentados pelo professor resultam de processos intensivos de precarização de seu trabalho. Uma parte importante desse movimento histórico de degradação da atividade docente é a existência do professor temporário. Compõem sua tragédia o pequeno ou excessivo número de aulas; salários baixos e mesmo menores que os dos efetivos; aulas em várias escolas; disciplinas diferentes para o mesmo professor; conjugação de trabalho efetivo e temporário; outros trabalhos para complementar a renda, entre múltiplos desdobramentos pedagógicos e políticos (Seki et al., 2017, p. 945).

A transitoriedade do vínculo implica um trabalho construído com rupturas e desencontros, condicionando o vínculo estabelecido entre o profissional e os estudantes. Isso conduz a um contexto em que as contingências guiam a configuração funcional de cada unidade de ensino, de forma que a cada ano, um novo compor docente composto por distintos atores vindos de cenários diferentes se aglutinam para, momentaneamente, conduzir o processo pedagógico daquela unidade de ensino.

Essa perspectiva de uma política descontínua e contingente também se manifestou nos estudos de Vânia Araújo e Margareth Jann:

A contratação temporária se desdobra em vínculos afetivos interrompidos, vínculos trabalhistas precarizados, relação entre professor/escola/educação fragilizada, situando o professor numa readaptação constante no trabalho, justificada pela conjuntura que se apresenta no contexto econômico capitalista em que vivemos (Araújo e Jann, 2018, p. 51).

Evidentemente, outros fatores de precarização acompanham a contratação temporária. O elemento mais frequente nos estudos a respeito tangencia a diferença na remuneração percebida pela mesma atividade quando comparadas as vantagens deferidas a servidores estáveis e temporários. Analisando dados de todo o território nacional entre 2005 e 2015, Bruna Azevedo, Felipe Martins e Danielle Machado apontaram a diferença significativa na remuneração dos servidores contratados:

Com relação ao rendimento médio dos docentes da rede pública municipal, segundo a forma de contratação, verificou-se que a diferença entre os trabalhadores com vínculos precários passou de 66,9%, em 2005, para 59,4%, em 2015. Apesar da pequena variação, os trabalhadores com vínculos precários recebem significativamente menos do que os trabalhadores com vínculo não precário, independentemente de outros fatores (Azevedo, Martins e Machado, 2018, p. 10).

Analisando o contexto baiano em específico, Érica Souza (2022) percebeu o mesmo desvio na remuneração:

Essa variação salarial é bem expressiva em relação ao vínculo empregatício, pois professores temporários ou chamados contratados, executam as mesmas atividades dos professores efetivos, planejam e executam aula, participam das atividades da escola, mas os seus salários são diferenciados em relação aos dos servidores do quadro permanente. Os (as) professores (as) subcontratados (as) que trabalham pelo REDA não têm direito às gratificações entre outros direitos que são garantidos por lei aos professores do quadro efetivo, é notória a desvalorização docente (Souza, 2022, p. 121).

João Oliveira (2020) destacou que a remuneração inferior é cumulada com outros fatores de precarização relacionados à jornada, infraestrutura e desrespeito à formação dos profissionais nesta condição:

Assim, são submetidos a trabalharem por salários menores em comparação com os profissionais efetivos, em jornadas de trabalho intensificadas, em infraestruturas precárias, chegando a vivenciar situações de desrespeito quanto à própria formação, além de terem seu trabalho extremamente regulado (Oliveira, 2020, p. 127).

Outro fator que compromete consideravelmente o trabalho do professor temporário é a formação continuada fragmentária ou inexistente. Concebido pela rede ou pela coordenação pedagógica como um profissional transitório – ou como um não-profissional, por exercer a função esporadicamente e não cotidianamente – sua formação continuada é deixada à margem. A preocupação permanente é com a formação do docente que permanece na unidade. Esta diferença de tratamento se observa não apenas na valorização da escolaridade adicional por meio de vantagens pecuniárias ou afastamentos para aperfeiçoamento, mas na própria formação continuada levada a cabo durante o ano letivo, nos momentos de reunião pedagógica:

Uma lição amarga de desvalorização profissional, de fragilidade do trabalho coletivo, de ausência de uma gestão verdadeiramente democrática, de um descaso da política educacional, mas, sobretudo, da importância da instituição escolar e do trabalho que nela se desenvolve. Diante disso, causa perplexidade a falta de investimento no processo de formação continuada dos professores admitidos na condição de temporários, principalmente os denominados eventuais. Suas precárias condições de trabalho, sua falta de vínculo com as escolas em que atuam, a diferença de remuneração a que são submetidos, a pluralidade de disciplinas escolares que diariamente têm de assumir, entre outras, são situações que exigem um investimento maciço das administrações públicas no processo de formação continuada, em serviço, desses profissionais; afinal, não há projeto pedagógico que possa resistir a graus tão altos de improvisação e, porque não, de deformação (Novaes, 2010, p. 263).

João Oliveira (2020) percebeu a mesma omissão da rede municipal de Pelotas na formação destes profissionais combinada por outros fatores graves de comprometimento de seu trabalho docente ao notar que:

Os docentes temporários são coibidos a não participarem de manifestações da sua categoria, muitas vezes ministram aulas que não fazem parte da própria formação inicial, e simultaneamente, não são autorizados ou convidados a participar de formações continuada (Oliveira, 2020, p. 126-127).

A falta de uma formação capaz de preparar o profissional para o exercício adequado da docência e a percepção de remuneração incompatível com o ofício exercido e incapaz de atender ao mínimo existencial são relevantes fatores de precarização do trabalho docente em sentido lato, isto é, em maior ou menor grau percebidos pela maioria dos profissionais na docência. Contudo, o trabalhador temporário tem sua situação ainda mais agravada. A

temporalidade é uma fragilidade que se cumula com outras e aprofunda seus efeitos, uma precariedade multidimensional.

Nicole Morais (2021), estudando a dinâmica de trabalho de professoras contratadas no município de Corumbá/MS, analisou o impacto das avaliações externas na dinâmica de trabalho das professoras contratadas. A partir de uma pesquisa de campo em quatro escolas municipais urbanas, em contato direto com os profissionais, observou as implicações da aplicação de avaliações federais e municipais no trabalho docente.

De forma hierarquizada percebemos que o controle institucional está muito presente nas relações estabelecidas dentro e fora da escola e essa troca gera condições de sobrecarga, responsabilização e alienação do trabalho docente, em especial dos professores temporários, como pôde ser visto no teor das entrevistas ao tratar o desempenho do professor nas avaliações externas como um mérito que condiciona a permanência deste docente no quadro do município e possível indicação de atuação para outras escolas. A autonomia, que já não se tem no trabalho pedagógico, é mascarada pelas premissas da individualidade e da competitividade (Morais, 2021, p. 93).

Em outras palavras, os resultados alcançados pelos estudantes nas avaliações externas tornam-se o fator exclusivo de avaliação do trabalho docente e, enquanto tal, vinculam a continuidade ou a ruptura do vínculo empregatício especificamente para o servidor contratado. Para além da política de culpabilização exclusiva do profissional pelo resultado negativo alcançado pelos estudantes a despeito de qualquer outro fator pretérito ou externo, que é por si só uma grave constrição do trabalho docente, no caso específico do trabalhador temporário os resultados da avaliação externa são o principal condicionante de sua permanência ou demissão. Isso molda a atuação docente para que se cinja irresignadamente à política educacional da rede:

Percebe-se nas entrevistas que a renovação de contrato é um jogo de troca de interesses: o professor segue a cartilha pelo sistema determinado e as previsões para a sua permanência tornam-se mais frequentes. E a forma de se enxergar o trabalho eficiente produzido pelo professor se dá nos resultados das avaliações externas, tornando-as vitrine de contratação (Morais, 2021, p. 73).

Vânia Araújo e Margareth Jann analisando um cenário similar que conjuga a contratação temporária e o aferimento da qualidade do ensino ofertado por meio de avaliações externas também constatou o efeito da política de avaliação massiva sobre a subjetividade laboral dos servidores temporários:

O que se observa é uma proposta de trabalho voltada para o cumprimento de metas e uma política de avaliação de resultados que valoriza a perspectiva meritocrática, que atravessa as relações educativas, compondo um cenário que, de início, se apresenta por meio do individualismo e da concorrência perversa entre os pares, já que responsabilidades são exigidas sem o devido acolhimento (Araújo e Jann, 2018, p. 45).

Para além de expurgar qualquer possibilidade de trabalho crítico, autônomo e reflexivo destes profissionais, a avaliação impacta de tal modo seu processo de trabalho que o próprio clima da escola se modifica. Em lugar de acolhimento, crescimento coletivo e socializado ou uma educação referenciada pelos valores comunitários, a escola se transforma em um curso preparatório para avaliações externas com docentes resignados com o seu papel secundário de treinamento dos estudantes para os exames. É este o contexto descrito por Nicole Morais:

O clima escolar construído nesse processo é o de uma escola produtiva, que está preparada para os testes que virão. A escola ganha contornos que mais se aproximam de cursos preparatórios, de instituições privadas que visam produtividade e não qualidade socialmente referenciada. A ênfase nos simulados e na preparação de materiais, bem como premiações por desempenho vão levando os docentes para um caminho de resignação, de aceitação acrítica da sua perda de autonomia, da sua reificação, da sua secundarização no importante trabalho de ensino e aprendizagem (Morais, 2021, p. 75).

A autora associa este ambiente de trabalho marcado pela cobrança e pela cooptação do planejamento pedagógico à proletarização docente. O professor é forçado a abandonar a práxis reflexiva do fazer pedagógico, que implica autonomia docente e um trabalho crítico e mensurado por distintos instrumentos e modalidades de avaliação do avanço dos estudantes, para aplicar um planejamento regulado e direcionado exclusivamente para uma avaliação elaborada por atores que não conhecem as particularidades da unidade escolar:

A proletarização docente torna-se forte aliada a esse clima escolar composto pela regulação e controle do trabalho pedagógico, sem deixar de lado as inseguranças que o contrato semestral gera nos professores, a incerteza da empregabilidade (Morais, 2021, p. 87).

Evidentemente, a aplicação de avaliações externas é um tema caro à bibliografia contemporânea acerca do trabalho docente. Por um lado, há a necessidade de mecanismos objetivos de avaliação da qualidade do ensino em cenários mais amplos para o desenvolvimento de estratégias assertivas para a política educacional. Por outro, os efeitos de ranqueamento das unidades e profissionais, a associação dos resultados nas avaliações para a concessão de vantagens pecuniárias, a presença observadora e punitiva de agentes externos de intervenção pedagógica quando os resultados não são satisfatórios, o solapamento do projeto político-pedagógico e do currículo local para concentrar o foco e os esforços exclusivamente na preparação dos alunos para a avaliação externa, ou mesmo o seu treinamento (Cunha, Barbosa e Fernandes, 2015).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Na rede estadual de ensino de Minas Gerais, para além das avaliações no âmbito do Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB), também são aplicadas as avaliações do Sistema Mineiro de Avaliação e Equidade da Educação Pública (SIMAVE), com ao menos dois testes anuais aplicados em todas as etapas da educação básica a partir do 1º ano do Ensino Fundamental, com itens de todos os componentes curriculares, elaboradas a partir de

Contudo, esta situação de constrição do profissional docente conhece outras dimensões quando aplicada ao agente temporário. O professor nesta condição tem a sua continuidade na carreira condicionada à apresentação de resultados positivos e relevantes, acima da média obtida pelos demais. Se a responsabilização do professor pelos resultados em avaliação de rede já implica um processo de proletarização e culpabilização da docência, no caso particular e frequentemente silenciado dos servidores contratados, a avaliação se transforma em um condicionamento para a sua permanência. Há, para este profissional, um grau adicional de sofrimento.

O processo de responsabilização sobre o professor extrapola a avaliação propriamente dita; está em jogo, quando se responsabiliza o professor contratado pelos principais resultados nas avaliações sua permanência como docente, portanto interfere nas suas condições materiais de existência. Nesta lógica, pouco importa o processo, as dificuldades estruturais, o que se está em busca é que os índices sejam alcançados e, melhor ainda, superados. Os resultados tornam-se moeda de troca, os professores fazem parte de uma vitrine, de um mostruário onde se sobressai aquele que justamente compreende que o processo pouco importa desde que os resultados sejam alcançados (Morais, 2021, p. 78).

Jean Nominato (2022, p. 83) enfatiza que os docentes temporários “não têm nenhuma garantia de recontração, vivem anualmente a incerteza de ter ou não um trabalho e não gozam da estabilidade dos efetivos. Para além” da instabilidade e da ausência de qualquer garantia laboral, atuam em postos de trabalho preteridos por “assumirem as vagas que sobraram das escolhas dos efetivos, acarretando, em geral, um aumento da rotatividade desses profissionais na rede e comprometendo o vínculo desse professor com a escola e com o seu Projeto Político Pedagógico”. Este contexto permite inferir que as “condições contratuais de trabalho sem plenos direitos às quais esses professores estão inseridos já caracteriza uma situação de precarização”.

Neste contexto de vulnerabilização multifatorial do trabalhador docente, Vânia Araújo e Margareth Jann descortina que a precariedade do vínculo induz o profissional docente a acumular mais de um contrato como meio de garantir a continuidade de suas condições de existência material, de forma que a temporalidade dos vínculos se desdobra no esforço de acumular distintos vínculos a despeito da qualidade do trabalho que é possível neste contexto:

Por meio da contratação temporária, o professor vai se adequando às regras que contribuem para uma nova postura do trabalhador docente ancorada numa atenção à possibilidade de realização de diversos contratos entre as redes de educação. Em meio à administração de diversos contratos o professor vai à busca de uma complementação salarial ou de uma ocupação, assujeitando-se a alguns

---

uma matriz de referência com habilidades e competências da Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Anualmente, próximo ao término das atividades escolares, as séries que implicam encerramento de ciclo (5º e 9º ano do Ensino Fundamental e 3º ano do Ensino Médio) são submetidas a uma terceira avaliação que afere o desenvolvimento de competências e habilidades esperadas para o ciclo em dois componentes curriculares: Língua Portuguesa e Matemática. Mais informações podem ser obtidas em <https://simave.educacao.mg.gov.br>.

constrangimentos, seja na condição de iniciante na profissão, seja na condição de efetivo ou aposentado (Araújo e Jann, 2018, p. 39).

Analisando a situação dos professores contratados na Bahia, Érica Souza (2022) também percebe a sobrecarga de trabalho com acúmulo de cargos em mais de uma rede, agravada por outros fatores de precarização da docência. A formação inconclusa ou dirigida para outro componente curricular, o exercício concomitante de outras profissões como meio de complementar ou garantir uma renda mínima em um contexto instável contribuem para a configuração de um quadro em que a profissionalização do docente se dissipa em um acumulado contingente de atividades econômicas que drenam o trabalhador. Suas conclusões são alarmantes:

As condições de trabalho às quais os docentes temporários são submetidos incluem desde a atuação em área distinta da sua formação profissional, ou a uma formação inconclusa, a grande quantidade de escolas e a elevada carga horária de trabalho. Além disso, há uma forte tendência ao desenvolvimento de ocupações profissionais extras e as horas de trabalho flutuantes, levando-os a combinar várias condições de trabalho e a ter vários contratos simultaneamente (Souza, 2022, p. 106).

Estes são apenas algumas das consequências da condição de temporário para os trabalhadores nesta condição a partir das pesquisas desenvolvidas com foco em recortes da rede pública de ensino no Brasil. De certa maneira, representam bem uma parte mensurável do intenso sofrimento percebido e naturalizado por estes profissionais. Contudo, este não é o único prejuízo perpetrado pela temporalidade dos docentes. Há que se falar acerca do prejuízo à política educacional em decorrência da contratação massiva de profissionais da educação. Este será o escopo da próxima subseção.

### **2.3 Os efeitos da contratação temporária para a política pública educacional**

Evidentemente, o grau de precarização do trabalho docente implicado pela contratação temporária importa em significativos prejuízos para a política pública educacional. O comprometimento severo das condições de trabalho do principal agente desta política evidentemente implica um decaimento da qualidade do serviço prestado à população. Este decaimento tem implicações diretas nos resultados percebidos em distintas dimensões do avanço pedagógico. Por outro lado, é frequente que os pesquisadores associem a contratação temporária a uma significativa constrição orçamentária para o poder público que a subvenciona. Estas circunstâncias sugerem que a contratação temporária de docentes implica o sucateamento desta política pública.

Allan Seki já alertava para a necessidade de um estudo sistemáticos das consequências da contratação temporária para a política educacional:

É necessária e urgente a reflexão sobre a proeminência do tempo interrompido nas relações de trabalho, parte da precarização sofrida pelo magistério em geral, e a “intermitência” impeditiva da organização de sua vida pessoal. As análises sobre o trabalho docente no Brasil precisam ter em conta os impactos pedagógicos deletérios do fenômeno. Não é difícil imaginar as consequências para a ação pedagógica desse movimento oscilatório: rompimento de vínculos com a equipe da escola; dificuldade de contrair vínculos com os alunos; dificuldades de elaborar planejamentos ou mesmo de escolher os materiais didáticos com os quais irá trabalhar; dificuldades de inserção nas relações familiares e comunitárias inerentes à escola; impossibilidade de construir uma carreira na rede pública de ensino; entraves para seguir com a formação, especializações e pós-graduações, pois estão fora dos planos de carreiras<sup>25</sup>; limites no amadurecimento das próprias formas de intervenção pedagógica – a lista é inesgotável! (Seki et al., 2017, p. 952).

Ana Maria Almeida e Juliana Basílio, analisando os dados acerca do desempenho escolar dos estudantes da rede estadual de ensino de São Paulo, observaram uma relação direta entre o índice de professores temporários e os resultados educacionais percebidos em cada Diretoria Regional de Ensino (Basilio e Almeida, 2018). As autoras concluíram que há uma relação direta entre as condições de trabalho dos professores e gestores e os resultados de bom desempenho dos estudantes.

Em um recorte ainda maior, Leandro Costa, Ronaldo Arraes e Daniel Guimarães (2015), partindo dos dados da Prova Brasil de 2011, analisaram o impacto do índice de estabilidade sobre a qualidade do ensino ofertado no Ensino Fundamental pelas redes públicas de ensino no Brasil. Os resultados percebidos denotam uma relação direta entre a estabilidade funcional dos docentes e os resultados apresentados pelos estudantes na avaliação:

Em comparação com os efeitos ambíguos dispostos na literatura acerca dos salários dos professores sobre o desempenho estudantil, demonstra-se, para todas as regiões do país, que quanto maior a falta de professores com estabilidade menor o desempenho dos estudantes, resultado este que se traduz no aprendizado dos alunos (Costa, Arraes e Guimarães, 2018, p. 261).

Os autores perceberam na estabilidade a um fator motivador não pecuniário capaz de garantir a presença de trabalhadores bem preparados e dispostos. A literatura pretérita, que motivou a pesquisa, não era conclusiva a respeito da relação direta entre a remuneração percebida pelos docentes e a qualidade do ensino alcançado pelas redes. Quando a variante funcional considerada deixou à margem a remuneração para observar o índice de estabilidade docente, percebeu-se estatisticamente uma relação direta entre a temporalidade docente e resultados piores na avaliação. Diante de tal cenário, os autores postularam que:

De uma forma geral, a estabilidade gera um benefício não pecuniário que é um fator motivador ao ingresso no setor público. A falta de estabilidade, por um lado, pode contribuir para elevar a competitividade entre os professores dessas escolas, bem

como, diminuir o custo de oportunidade de um profissional vir a ser um docente (Costa, Arraes e Guimarães, 2018, p. 262).

A partir deste resultado objetivo, os autores concluíram que os estudos que procuram uma relação simples entre a remuneração dos professores e os resultados educacionais não são conclusivos ou não caminham para uma conclusão consensual. Essa falha nas pesquisas ocorre por não considerarem outros fatores, de natureza não pecuniária, que influenciam na atratividade do posto de trabalho:

Não há consenso entre os estudos da literatura sobre a relação entre a formação e os salários dos professores e o desempenho dos alunos. Ao fazer um survey sobre os trabalhos até então publicados, Hanushek (1986, 1997) mostra que poucas são as pesquisas que apresentam um efeito positivo dos salários sobre o desempenho dos discentes. Por outro lado, Loeb e Page (2000) afirmam que esses estudos têm falhado por não considerar os atributos não pecuniários e outras oportunidades de salário que afetam o custo de oportunidade no processo de escolha de se tornar professor (Costa, Arraes e Guimarães, 2018, p. 263).

Quando a variável observada passa a ser a estabilidade docente, a relação direta exsurge estatisticamente. Esta abordagem redireciona os estudos acerca da efetividade do trabalho docente e traz à consideração da comunidade científica uma variável de relevo para o desenvolvimento de políticas funcionais assertivas. A estabilidade é um elemento mais atrativo para a fixação de profissionais de qualidade na rede pública de ensino que o simples incremento remuneratório.

Os resultados revelam que, em todas as regiões, quanto maior a falta de professores com estabilidade, menor é o desempenho dos alunos. Isso pode estar relacionado ao mercado de trabalho dos professores que, supostamente, pode ser menos ou mais competitivo, bem como indicar que o benefício não pecuniário da estabilidade é um importante benefício na seleção de profissionais que influenciam a melhoria da qualidade do ensino (Costa, Arraes e Guimarães, 2018, p. 293).

Os resultados claros percebidos a partir do estudo da estabilidade frente aos estudos acerca da política remuneratória não implica supor que a remuneração não é um importante fator de atração e fixação de bons profissionais, mas eleva a discussão a outro nível. Surgem, paralelamente aos fatores exclusivamente remuneratórios, outros fatores não pecuniários capazes de influir na escolha dos profissionais e na qualidade de seu trabalho. Exemplos de fatores não pecuniários que influenciam as escolhas dos profissionais tangenciam a estrutura oferecida, os mecanismos de trabalho e avaliação, o ambiente laboral e as relações interpessoais, o vínculo com a comunidade escolar, as possibilidades de crescimento profissional e os incentivos à escolaridade adicional. Entre esses fatores não pecuniários, a estabilidade se destaca como variável com relação direta com a qualidade educacional.

Neste mesmo sentido, Bruna Azevedo, Felipe Martins e Danielle Machado (2018), apontam estatisticamente a conjugação entre fatores pecuniários e não pecuniários como meio adequado de mobilização de profissionais docentes de qualidade:

Ou seja, as condições de trabalho dos professores, sejam em termos de rendimentos médios do trabalho mais altos ou em termos de contratos de trabalho menos vulneráveis, parecem influenciar de alguma forma o desempenho médio dos alunos nas localidades. Estes resultados foram robustos aos diferentes métodos de estimação empregados e mesmo após o controle de algumas características do padrão de oferta educacional do município (Azevedo, Martins e Machado, 2018, p. 14).

Outra perspectiva válida para a correlação entre a estabilidade docente e o desempenho positivo dos estudantes são os vínculos afetivos construídos pela permanência dos professores nas unidades escolares, bem como a apropriação e a participação ativa e diária na reconstrução do projeto político-pedagógico das unidades. O conhecimento do território e o sentimento de pertença garantem outro nível de engajamento profissional e o compromisso com a educação de qualidade.

Fato é que a estabilidade docente é permanente preocupação declarada do Poder Público no estabelecimento das políticas de estado a serem aplicadas na Educação Pública a longo prazo. O Plano Nacional de Educação, já abordado na Introdução deste estudo, alinha metas objetivas de estabilização do corpo docente e do pessoal técnico de apoio das instituições de ensino a partir de percentuais mínimos de servidores efetivos nas redes públicas de ensino da educação básica.

Contudo, essa disposição legislativa que reconhece e incentiva a estabilização do corpo funcional ligado à educação, ainda que reproduzida nos planos estaduais e municipais de educação, não encontra efetividade quando do cumprimento das metas estabelecidas no manejo da estrutura legislativa que regula o corpo docente em cada ente e na realização de concursos públicos para o efetivos provimento dos postos de trabalho vagos e constantemente improvisados com a presença de profissionais temporários.

Neste contexto, as unidades escolares estruturam-se a partir de uma conciliação de distintos graus de estabilidade do corpo docente, que – entretanto – nem mesmo se aproxima dos limites propostos pelo legislador. Zélia Grund e Cláudia Parente (2018) ressaltam a ambiguidade do ambiente escolar dividido por duas categorias docentes com atribuições similares, mas naturezas jurídicas de vínculo completamente opostas:

O espaço escolar passou a ser dividido entre dois tipos de profissionais: os que possuem a estabilidade com a garantia da incorporação de todos os direitos aos proventos da aposentadoria; e, aqueles que a cada ano ficam sujeitos a fazer parte do quadro dos itinerantes, imersos numa situação de incerteza (Grund e Parente, 2018, p. 37).

Essa deterioração da qualidade da política pública prestada tem, para alguns autores, um reflexo orçamentário relevante o suficiente para manter a prestação de um serviço em condições insustentáveis. Frequentemente, a conclusão dos pesquisadores é no sentido do barateamento da política educacional implicado pela contratação temporária. João Oliveira (2020) aponta a relação direta entre a precarização da política educacional pela contratação temporária e o respectivo reflexo orçamentário, observando a realidade de uma rede municipal no interior do Rio Grande do Sul:

As professoras e professores temporários cumprem uma função econômica, muito mais que pedagógica, para a prefeitura de Pelotas. É fato que a presença das professoras e dos professores temporários no município de Pelotas significa para os cofres públicos uma redução nos gastos. Simultaneamente, demonstra o desinteresse da administração pública pela educação mediante a precarização do trabalho docente (Oliveira, 2020, p. 127).

Para o professor nesta condição impõe-se a impressão de que seu trabalho além de transitório é descartável, posto que o liame jurídico estabelecido entre o docente e os estudantes que garante a continuidade do processo pedagógico pode ser rompido a qualquer momento:

As políticas de contratação adotadas pelas redes municipal e estadual de ensino não traduzem uma política de valorização do profissional, pelo contrário, inserem o professor em um contexto de trabalho precarizado, com vínculos interrompidos, com instabilidade nas equipes escolares e com uma produção de sentidos atribuídos pelos professores de descarte do seu trabalho a qualquer momento (Araújo e Jann, 2018, p. 46).

Allan Seki, Artur Souza, Filipe Gomes e Olinda Evangelista (2017) endossam que, malgrado a presença do temporário seja imprescindível no curto prazo para a continuidade da política pública e o funcionamento das redes públicas de ensino com o quadro funcional deficitário que possuem na atual conjuntura, estes profissionais permanecem à margem de qualquer planejamento, ficando permanentemente expostos à uma série de vulnerabilidades e na iminência da ruptura do vínculo. O que se observa, neste contexto, não é a ruptura definitiva de determinado agente público com a carreira docente, mas um acumulado subsequente e interposto de vínculos em distintas escolas de diferentes redes para a docência de componentes curriculares diferentes no decorrer dos anos na vida funcional dos professores temporários. Malgrado seja temporário o vínculo, é contínua a demanda pelo seu trabalho, de forma que diferentes professores ocupam o mesmo posto de trabalho por anos sem que um certame garanta o efetivo provimento do cargo público. Nas palavras dos autores:

Os professores temporários formam uma massa de trabalhadores permanentemente colocados na escola, sujeita, certamente, a uma série quase infinita de fragilidades sociais, políticas e laborais. Se como categoria contratual, é imprescindível para o funcionamento da escola, tanto do ponto de vista dos interesses políticos quanto da

vida escolar; como indivíduo está em constante ameaça de perda das condições de manutenção da vida (Seki et al., 2017, p. 951).

Compreendido o fenômeno da contratação temporária enquanto processo de precarização do trabalho docente numa investida neoliberal em um contexto de flexibilização e degradação dos vínculos laborais em geral, e mensurados os efeitos desta prática para os profissionais nesta condição e a política pública em larga escala por estes profissionais, urge verter maior atenção sobre esta prática no estado de Minas Gerais. De fato, estudos anteriores já mencionaram os prováveis impactos da contratação temporária para a qualidade educacional oferecida pela rede estadual mineira (Martins, Araújo e Amorim, 2022; Amorim, Salej e Barreiros, 2018).

Contudo, um adendo é necessário. Todos os estudos citados nesta seção, bem como na seguinte, abordam exclusivamente a contratação de professores. Malgrado seja o professor a agente protagonista na construção da política educacional, sua atuação não é possível sem uma cadeia de outros profissionais ocupantes de cargos em outras carreiras que garantem o funcionamento das unidades de ensino e a estruturação da própria rede pública de educação. Todos estes demais profissionais, com atuação direta nesta política pública são deixados à margem quando se discute o descalabro que representa a sucessão de professores temporários e o prejuízo desta alternância para o aprendizado dos estudantes.

Esta ressalva é necessária para que se compreenda a distinção entre as pesquisas produzidas até o momento e a abordagem proposta pelo presente estudo.

### **3. O ESTÁGIO ATUAL DOS ESTUDOS SOBRE A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO NO ESTADO DE MINAS GERAIS**

Para compreender o que foi produzido a respeito da temática, levantou-se a produção acadêmica e científica a respeito da contratação temporária de profissionais da educação no estado de Minas Gerais. Os estudos acerca do fenômeno surgem a partir de 2015, e consistem em grande parte na produção de monografias apresentadas como trabalhos de conclusão de curso e artigos publicados a partir destas pesquisas.

A contratação temporária destes profissionais tem sido objeto de preocupação no meio acadêmico, em especial no âmbito da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, ligada à Fundação João Pinheiro<sup>5</sup>, que gradua em Administração Pública os ingressantes no funcionalismo público mineiro (Neueschwander, 2015; Barreiros, 2016; Martins, 2019; Soares, 2020; Santos, 2021). Boa parte das pesquisas acerca do fenômeno foi produzida por pesquisadores vinculados à Fundação e partem de seu crescimento expressivo na última década, relacionado diretamente à prolação da inconstitucionalidade da Lei Complementar nº 100/2007 (Maia, 2015; Santana, 2017). Parte dos estudos empreendidos no âmbito da Fundação João Pinheiro conheceu posterior publicação em formato de artigo em periódico de divulgação acadêmica (Araújo e Maia, 2016; Amorim, Salej e Barreiros, 2018; Araújo et al., 2020; Martins, Araújo e Amorim, 2022). Nos demais espaços de produção sobre a educação mineira e a instabilidade do corpo funcional, são poucos os trabalhos trazidos a público (Vieira, 2008; Miranda, 2017; Silva, 2022).

Os estudos produzidos no âmbito da Fundação João Pinheiro, dada a relação direta do órgão com a estrutura do Poder Executivo do Governo do Estado de Minas Gerais, tenderam a usar dados de acesso restrito, conseguidos diretamente dos sistemas internos de gestão de pessoal, e entrevistas com agentes públicos da alta administração mineira (Barreiros, 2016; Santana, 2017; Martins, 2019; Santos, 2021). Estes estudos foram fundamentais para trazer a público a perspectiva dos gestores da política pública, contudo, seus dados não são verificáveis e repetíveis, em razão do emprego de dados acessíveis exclusivamente por via de sistemas internos à administração pública.

---

<sup>5</sup> A Fundação João Pinheiro - FJP é o instituto ligado à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão – SEPLAG de Minas Gerais destinado à produção técnico-científica e à assessoria técnica de várias instituições públicas e privadas em âmbito local, regional e estadual. Seu principal foco é a formação técnica e acadêmica de recursos humanos no âmbito da administração pública estadual, em especial os diretamente engajados no manejo de dados estatísticos na gestão de políticas públicas. Seu estatuto está contido no Decreto Estadual nº 47.877, de 05 de março de 2020, disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/47877/2020>.

Outro ponto relevante da produção bibliográfica a respeito da matéria cinge-se ao recorte de carreiras analisadas. Boa parte dos estudos anteriores debruçaram-se sobre a situação dos Professores de Educação Básica, exclusivamente. Deixaram de lado outras carreiras funcionais diretamente relacionadas ao ambiente educacional expostas ao mesmo quadro de vulnerabilização funcional, em alguns aspectos em aspectos mais grave que apenas a carreira de Professor.

Por fim, os estudos já publicados foram empreendidos por graduandos em Administração Pública e seus professores alocados no Ensino Superior, de forma que o contato que possuíram com a realidade do quadro de precarização da força de trabalho na educação básica é de natureza estatística e documental, pontualmente temperada pela entrevista com uma amostra limitada de profissionais submetidos a este quadro.

Em linhas gerais, estes estudos se preocupam em conhecer a dimensão do fenômeno, as características destes profissionais, os processos que conduziram a este quadro e as condicionantes que impedem sua resolução no curto prazo. É objetivo da presente seção conjugar os dados e análises das pesquisas anteriores afim de compreender o fenômeno sob essa ótica e conhecer as limitações encontradas por estes estudos.

### **3.1 Número de agentes temporários e sua proporção frente aos servidores efetivos**

Observando exclusivamente a contratação temporária de professores na rede estadual mineira entre os anos de 2009 e 2014, então denominada “designação para o exercício de função pública” nos termos da Lei Estadual nº 10.254/1990, Marina Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Barreiros (2018) desenvolveram o conceito de “superdesignação” alertando para o quadro de contratação temporária generalizada. Indo além, as pesquisadoras concluem que a proporção de agentes temporários na rede estadual de ensino caracteriza o magistério público mineiro e compromete a qualidade do serviço prestado.

A dimensão alcançada por esta situação funcional que deveria ser pontual e paliativa em face do efetivo provimento dos postos de trabalho é objeto da atenção de Aline Silva, que acrescentou:

O instituto da designação que, em tese deveria ser de caráter excepcional, acabou virando a regra, tornando designados, inclusive os aprovados em concurso público, que em vez de serem nomeados e empossados, são contratados temporariamente de acordo com as resoluções publicadas anualmente sobre as regras da designação (Silva, 2022, p. 35).

O dado apontado por Aline Silva é de especial preocupação. De fato, a Constituição do Estado de Minas Gerais estatui a preferência para a contratação de profissionais do magistério aprovados em certame:

Art. 289 – Para o exercício em **substituição** de atividade de magistério mediante designação para função pública, dar-se-á **prioridade ao servidor aprovado em concurso público** para o cargo correspondente.

Parágrafo único – No caso de **vacância**, só se aplica o disposto neste artigo quando **não houver candidato aprovado em concurso público**, ou, se houver, **não aceitar a nomeação** (Minas Gerais, 1989, grifo nosso).

Esta contratação, a título de designação, não se aplica – entretanto – às hipóteses de vacância do cargo enquanto vigente o concurso público. É evidente, pela própria redação do texto, a limitação pretendida pelo constituinte local para a contratação temporária. Sua natureza estava adstrita exclusivamente às hipóteses de substituição dos efetivos nos afastamentos contingenciais e enquanto não houvesse concurso vigente apto a classificar um candidato para a nomeação em cargo efetivo. A contratação dos candidatos aprovados em concurso, como denunciado por Aline Silva (2022), em detrimento de sua nomeação para o efetivo provimento do posto que ocupa descortina um contexto de preterição do efetivo provimento em detrimento da contratação temporária.

O número de vagas para provimento anunciadas em concurso sugere o intento de manter um quadro paralelo de servidores temporários. Comparando os números de aposentadorias e a disponibilização de vagas em edital de concurso público para a rede estadual de ensino exclusivamente na região metropolitana de Belo Horizonte, Santos (2021) concluiu que o saldo de vagas anunciadas em concurso público nos últimos dez anos não alcança o número de professores aposentados no mesmo recorte temporal. Há que se considerar que a aposentadoria não é a única via de saída da carreira, embora responda por parte significativa do decaimento do quadro funcional. Estes números apontam para uma ausência de planejamento para recompor a força de trabalho de seu desgaste natural, sem mencionar a necessidade de ampliar o percentual de servidores efetivos ante o alarmante número de agentes temporários em cargos vagos. Inclusive, as conclusões de Stéphanie Santos (2021) apontam limitações preocupantes no planejamento da recomposição do corpo docente da rede estadual de ensino agravadas pelas ausências de pesquisas que estimem as vacâncias futuras para o desenvolvimento de medidas preventivas.

Este fato também foi notado e mencionado por Aline Silva:

O problema, como será mostrado mais adiante, é que as vagas publicadas para concurso, são muito inferiores ao quantitativo de cargos vagos na rede, fazendo com que muitos candidatos aprovados em concurso público, permaneçam na condição de designado por anos, sem nomeação, tornando permanente, uma função que deveria

ser temporária e negando aos candidatos aprovados em concurso público o direito da estabilidade (Silva, 2022, p. 39).

É sobre este contexto de opção sistemática por um quadro funcional paralelo e alternativo ao quadro efetivo que este estudo entrevê um processo de precarização adicional do magistério público mineiro.

### **3.2 Dados estatísticos de perfil dos professores contratados e efetivos**

Para compreender este nicho de trabalho, Débora Miranda (2017) analisou os dados acerca do perfil de professores efetivos e contratados a partir do Educacenso de 2015<sup>6</sup>. A autora analisou variantes como sexo, raça, escolaridade, estabilidade, número de escolas, turmas, turmas e alunos. Suas conclusões apontam para um quadro funcional em que, dentre professores que declararam sua raça, a maioria dos brancos é estável (42,1%) em oposição aos temporários (39,8%), ao passo que a maioria dos não-brancos (42,1%) é temporária frente à proporção de estáveis (40,3%). Esta variação nos números descortina uma dimensão racial nos grupos funcionais mais vulneráveis neste nicho laboral (Miranda, 2017).

Outro índice que merece destaque na mesma pesquisa relaciona-se à faixa etária dos trabalhadores. A maioria dos professores estáveis (77%) possui 38 anos ou mais ao passo que a maioria dos professores temporários (56%) possui até 37 anos. Quanto à escolaridade adicional, entre os estáveis, a maioria possui pós-graduação (51,9%), enquanto que entre temporários este número cai para 25,2%. Em relação ao sexo e número de escolas e turnos em que o docente atua, os desvios entre estáveis e temporários são pouco significativos (Miranda, 2017). Estes números descortinam um contexto em que, estatisticamente, os trabalhadores submetidos a vínculos precarizados de trabalho temporário tendem a ser mais jovens, não-brancos e sem escolaridade adicional.

Conquanto com dados de 2015 Miranda não tenha apontado desvio significativo na variante sexo entre servidores efetivos e contratados, Amorim e Salej (2020), com dados de dezembro de 2018, encontraram um desvio relevante. As autoras, ressaltando a massiva presença feminina nesse nicho funcional destacaram que, entre homens, a maioria possui um cargo efetivo e que, entre as mulheres, o dado se inverte:

A maioria dos cargos de professor da REE-MG eram ocupados por mulheres, em dezembro de 2018: 123.091 (77,1%) desses cargos eram ocupados por mulheres, enquanto apenas 36.538 (22,9%) eram ocupados por homens. Todavia, se, entre os homens que eram professores da REE-MG, a maioria ocupava um cargo efetivo, entre as mulheres na mesma situação profissional, a maioria não tinha um vínculo de

---

<sup>6</sup> Os dados do Censo Escolar de 2015 podem ser acessados em: <https://censobasico.inep.gov.br/censobasico>.

trabalho estável, mas, ao contrário, um vínculo de trabalho precário: 50.076 (40,7%) mulheres ocupavam um cargo efetivo de professor, enquanto 73.015 (59,3%) ocupavam um cargo não efetivo; em contrapartida, 18.853 (51,6%) homens ocupavam um cargo efetivo de professor, enquanto 17.685 (48,4%) ocupavam um cargo não efetivo (MINAS GERAIS, 2018). Portanto, as mulheres, embora constituíssem maioria, encontravam-se em nítida desvantagem (Amorim e Salej, 2020, p. 8-9).

Este dado acrescenta ao público estatístico dessa vulnerabilização uma inconfundível condicionante de sexo. A maioria expressiva das mulheres atuantes no magistério mineiro ingressaram por meio da contratação temporária.

Curioso observar que estes dados estatísticos se debruçam exclusivamente sobre a carreira de Professor de Educação Básica que exige formação de nível superior para acesso ao cargo e possui folgada maioria de servidores com uma ou mais graduações – mesmo entre os contratados, e ainda neste público de alto padrão de escolaridade grupos tradicionalmente vulneráveis da população brasileira apresentam dados indicativos de marginalização.

### **3.3 Vulnerabilidades adicionais vivenciadas pelos professores contratados**

O tratamento distinto dispensado a servidores temporários em relação aos estáveis não se limita à transitoriedade do vínculo. Os servidores temporários possuem uma série de limitações funcionais em função desta condição que agravam o contexto de precarização de seu vínculo laboral. A evolução funcional, a bonificação por escolaridade adicional e alguns gêneros de afastamento são restritos aos servidores efetivos (Santos, 2021). Essas restrições que ampliam o contexto de precarização de sua atuação funcional são enfatizadas por Aline Silva:

Os professores “designados”, ou seja, contratados por tempo determinado para suprir os cargos em situação de afastamento daqueles profissionais efetivos e os chamados cargos vagos, tem condições trabalhistas bastante diferenciadas dos efetivos, não tem garantia de renovação do contrato e não contam com progressão de grau, promoção de nível, não fazem jus a movimentação entre as regionais, ficando vedadas as solicitações de transferência, não têm direito às licenças não remuneradas, bem como as remuneradas para capacitação individual, ficam restritos à remuneração do primeiro nível e grau da carreira correspondente à função que ocupam e se submetem ao Regime Geral de Previdência (SANTANA, 2017; SOARES, 2020). Essa categoria vive em situação de instabilidade e incertezas, são obrigados a recorrer ao mercado informal de trabalho como forma de suprir suas necessidades de existência, o que gera frustração e ansiedade em relação ao futuro (Silva, 2022, p. 32).

Indo além, as pesquisas produzidas para compreensão do contexto de atuação destes trabalhadores temporários têm enfatizado as graves restrições adicionais impostas ao desenvolvimento funcional do contratado. No entendimento de Pablo Maia, essa distinção só

se justifica se a contratação temporária for uma prática pontual e excepcional, o que não se verifica na prática:

Por fim, a admissão via designação tem comprometido o princípio da isonomia ao se averiguar a percepção de tratamento diferenciado a servidores ocupantes de cargo efetivo e contratados temporariamente, em exercício idêntico de funções nas mesmas entidades de modo continuado. É razoável que diante do imprevisto não se acolha paritariamente os servidores provisórios, entretanto, uma vez que a imprevisão indique ser um subterfúgio ao concurso público, a lógica não perdura (Maia, 2015, p. 45).

Posta enquanto meio paralelo e permanente de provimento do corpo funcional na rede estadual de ensino – ao lado do concurso público, e malgrado a constitucionalidade desta prática seja objeto reiterado de repressão do controle concentrado de constitucionalidade – impor a estes agentes condição laboral mais gravosa viola o princípio da isonomia. De fato, os estudos apontam para a permanência por anos de servidores na condição de contratados, com contratos renovados anualmente ou prorrogados, ocupando cargos vagos em detrimento do efetivo provimento por concurso público (Santos, 2021; Silva, 2022).

Curioso registrar que a prevalência de agentes temporários na rede estadual de ensino de Minas Gerais não é um fato recente. Marcilene Vieira, ao investigar a relação entre a estabilidade funcional e os resultados alcançados pelos estudantes em 2008 já notava o esvaziamento dos quadros efetivos de professores:

Embora desejássemos identificar o peso da estabilidade inserida em escolas com resultados de desempenho diferentes, tivemos dificuldades em permanecer com o mencionado critério. Isso porque, nas unidades com tal perfil não havia números suficientes de professores estáveis no quadro de docentes. Fato esse justificado pela ausência de concurso público para provimento de cargo de professores há mais de dez (10) anos, na rede estadual (Vieira, 2008, p. 57).

Este contexto de permanência da prática e continuidade do corpo funcional não justifica o cerceamento de direitos funcionais, se os contratados temporários exercem as mesmas atividades dos servidores efetivos.

A dispersão das normas balizadoras da atuação de agentes contratados em variados atos normativos emanados de distintos setores e órgãos amplia esta disparidade jurídico-normativa vivenciada pelo agente temporário. A profusão anual de resoluções, orientações normativas e memorandos pelas Secretarias de Estado (em especial a Secretaria de Estado de Educação e a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão), bem como as sucessivas alterações do suporte legislativo regulamentador da contratação, cria um ambiente de insegurança jurídica e desgaste profissional dos agentes submetidos a esta condição. Marina Amorim, Ana Luiza Gomes e Ana Paula Salej já denunciavam esta situação jurídica insólita:

Os professores designados, dessa forma, não são detentores nem de cargo, nem de carreira, sendo que grande parte de seus direitos e deveres se encontram dispostos

em resoluções esparsas da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG) e inúmeros direitos atribuídos aos professores efetivos não se estendem a eles. [...] Ela (a designação) não apresenta um instrumento normativo que estabeleça direitos e deveres aplicáveis, e sim uma miscelânea de normas esparsas e resoluções facilmente revogáveis (Amorim, Gomes e Salej, 2023, p. 15).

A disparidade normativa é agravada pela rotatividade dos profissionais temporários dentro de cada unidade de ensino. Anualmente os contratos são rompidos e as vagas são disponibilizadas em novo processo seletivo. A ruptura é sempre motivo de ansiedade para os candidatos e as unidades de ensino. Conquanto frequentemente os profissionais permaneçam na rede (porque a experiência acumulada no ano anterior é critério de classificação no processo seletivo), não possuem nenhuma garantia em relação ao local de trabalho, turno, carga horária, remuneração, função, nível de atuação, modalidade ou componente curricular.

Daniel Braga, Eduardo Araújo e Rosimar Oliveira enfatizam esta permanência do profissional nesta condição, conquanto os vínculos considerados isoladamente sejam temporários:

A existência de contratos temporários em Minas Gerais não significa, absolutamente, que o trabalho docente é provisório para esses profissionais, a despeito dos seus vínculos empregatícios o serem. Muitos professores se mantêm atuantes na docência na REE/MG como designados por muitos anos, em uma condição que pode ser definida como 'superdesignação' (Braga, Araújo e Oliveira, 2024).

Esta rotatividade e seus efeitos também foram objeto de preocupação de Joana Neueschwander, que assinalou a descontinuidade das práticas pedagógicas e do contato com a comunidade escolar:

Outro problema que decorre dessa situação é a alta rotatividade desses servidores, pois, caso renovem seus contratos, não necessariamente serão lotados na mesma escola do ano anterior. Desse modo, perde-se boa parte do aprendizado referente àquela escola específica, ao modus operandi da mesma e ao comportamento de seus alunos, além de não criar laços mais fortes nem com os alunos nem com a instituição (Neueschwander, 2015, p. 76).

De fato, a ruptura anual dos contratos não se justifica num contexto em que a demanda por estes servidores temporários permanecerá para o ano letivo subsequente. Esta descontinuidade, para além de todo dano psicológico, afeta a continuidade do processo pedagógico para as comunidades escolares que anualmente precisam formar seus profissionais.

A ruptura do contrato não se limita ao término do ano letivo. A movimentação funcional de servidores efetivos, o provimento dos cargos vagos e a diminuição de turmas implicam a dispensa do agente temporário a despeito de seu compromisso com a comunidade escolar, sua experiência ou suas expectativas, sem prévio aviso e sem pagamento de qualquer verba indenizatória, exceto as férias e gratificação natalina proporcionais.

A natureza jurídica da contratação temporária submete o agente às mesmas normas disciplinares e administrativas dos servidores ocupantes de carreira, sem nenhuma das garantias consignadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Esta conjuntura gera um vínculo laboral especialmente vulnerável, posto que este servidor não goza de nenhuma forma de estabilidade funcional e não está protegido da demissão unilateral sem justa causa. Não há nenhuma multa rescisória, recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Trabalho ou proteção por Seguro Desemprego.

Outro aspecto relevante da contratação temporária de professores concerne às licenças para tratamento de saúde demandadas por professores efetivos e temporários. Este estudo foi empreendido por Ralf Martins em sua monografia (2019) posteriormente transformado em artigo publicado em coautoria com membros de sua banca (Martins, Araújo e Amorim, 2022). Suas conclusões são alarmantes.

Conquanto servidores temporários tenham, em média, menos episódios de afastamento para tratamento de saúde quando comparados com servidores efetivos, o número de dias de afastamento por licença é significativamente mais alto. De forma que, segundo a conclusão do autor, o agente temporário só recorre ao afastamento em última instância, circunstância em que o quadro de adoecimento é mais grave e de mais difícil tratamento (Martins, 2019; Martins, Araújo e Amorim, 2022). Neste sentido, sintetiza:

[E]mbora os professores designados da REE/MG utilizem menos licenças para tratamento de saúde do que os professores efetivos, a quantidade de dias de afastamento por licença para tratamento de saúde é maior – em outras palavras, na REE/MG, as licenças para tratamento de saúde dos professores designados são mais longas do que as dos professores efetivos. Esse é um forte indicativo de que os professores designados padecem de adoecimentos de maior gravidade do que os professores efetivos, o que corrobora a hipótese inicial deste estudo, em termos (Martins, Araújo e Amorim, 2022, p. 10).

Relevante salientar que, em contato direto com professores contratados que haviam se afastado para tratamento de saúde durante a carreira funcional, o pesquisador ouviu queixas de insegurança e preocupação com a renovação do contrato, incluindo o relato de um episódio de “desconforto” em uma ocasião de contratação decorrente dos afastamentos pretéritos (Martins, 2019, p. 46). Este contexto de vulnerabilidade do agente temporário e adoecido é agravado pela *ethos* funcional vigente no ambiente escolar:

Nas palavras do Professor Entrevistado A, "apesar de ninguém dar ordens para que se evitem licenças, sabemos, que entre dois professores, o que tira menos licença tem mais chances de ser escolhido". Como consequência disso, os professores entrevistados A e B admitiram já terem trabalhado doentes para que suas próximas designações não fossem dificultadas. Segundo o Professor entrevistado B, "quando estou doente, é mais comum eu ir trabalhar do que ir ao médico. Realmente tento evitar algumas licenças e vou trabalhar apesar do desconforto" (Martins, 2019, p. 46-47).

Esse quadro de adoecimento do agente temporário – em função da transitoriedade que caracteriza sua condição – foi percebida por Aline Silva (2022) quando da audiência dos servidores submetidos a esta condição:

Além disso, as incertezas provocadas pela designação geram um estado psicológico para os candidatos de muita ansiedade e estresse, fazendo com que esses educadores recorram à medicamentos no período das designações. Muitos desses voluntários de pesquisa se sentem assim o ano todo, devido à fragilidade do vínculo e o medo constante de ser dispensado da função devido à nomeação ou remoção de um efetivo, diminuição de turma ou ampliação da carga horária de um efetivo (Silva, 2022, p. 82).

Ainda no contexto da pesquisa de Ralf Martins, descrito o quadro anterior para o Psicólogo Perito da Superintendência Central de Saúde do Servidor, órgão da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais, o profissional endossou que esta intimidação informal do servidor temporário para que disponha do afastamento para tratamento de saúde assume contornos de violência psicológica:

Segundo o Psicólogo Perito, "Em termos comuns, violência psicológica é qualquer ataque que você faz a pessoa que a deixa insegura, com medo, se sentido ameaçada, prejudicada. Mas essa ameaça não é física, ela ocorre por meio de palavras, gestos, atitudes, posturas, comportamentos. É tudo aquilo que afeta a concepção de pessoa. Sem dúvida, o que está ocorrendo com os professores designados é violência psicológica" (Martins, 2019, p. 46-47).

A conclusão dos estudos é preocupante. O receio de sofrer alguma sanção indireta por recorrer a um afastamento por motivo de saúde conduz os professores temporários se manterem ativos até que o quadro de adoecimento seja incontornável e implique certo grau de comprometimento do quadro de saúde mental dos agentes nesta condição. Esta condição foi descrita pelos autores:

Esse instituto implica uma precarização do trabalho, culminando em pagamentos de valores salariais inferiores, comparativamente à média praticada entre os efetivos, e em um esvaziamento de direitos e benefícios laborais. Além disso, ele ainda demonstra mais um aspecto nefasto: os professores designados têm receio de recorrer à licença para tratamento de saúde e, em função disso, não serem designados futuramente. Por isso, o número de licenças entre os designados é menor do que entre os efetivos. E, ao que tudo indica, pela demora em recorrer à licença para tratamento de saúde, o quadro clínico dos professores designados se agrava. Em parte, por isso, o número de dias de licença entre os designados é maior do que entre os efetivos (Martins, Araújo e Amorim, 2022, p. 11).

Se de um lado é amplamente aceito que a carreira docente implica um incremento no desgaste funcional do sujeito a ponto de nosso ordenamento jurídico garantir-lhe aposentadoria especial inscrita na Constituição da República com o cômputo de cinco anos a menos de contribuição, no caso específico do profissional contratado este dano à saúde de origem laboral é agravado pela insegurança funcional. O agente temporário, receoso do término do contrato e da necessidade de prorrogar o vínculo ou assumir um novo contrato,

evita tanto quanto pode afastar-se para tratar qualquer afecção. Esse cenário de insegurança agravado pela degradação da saúde – frequentemente relacionada ao ambiente laboral – estruturam um cenário que degrada a saúde mental do sujeito, ampliando a dimensão do quadro de adoecimento.

### **3.4 As causas da permanência da contratação temporária**

Uma das preocupações centrais dos estudos que se centram neste problema cinge-se ao motivo para o surgimento e a permanência deste quadro de instabilidade da força de trabalho atuante na rede estadual de ensino. Neste sentido, Marina Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Barreiros (2018) propõem três hipóteses para o agravamento deste quadro, que são retomadas por parte da bibliografia que a segue (Amorim, Salej e Barreiros, 2018; Martins, 2019).

A primeira explicação elencada é de natureza financeira, posto que o servidor contratado – dadas as limitações na evolução funcional – custa menos aos cofres públicos. É relevante considerar, neste sentido, que segundo Araújo et al. (2020) a remuneração média de um professor contratado é 34,57% menor que a de um efetivo. De fato, há mais de uma década Maria Augusto já apontava que o foco da gestão da educação no Estado de Minas Gerais tinha uma perspectiva economicista na acepção mais quantitativa e reducionista do termo:

O grande objetivo, no caso da educação, é tornar o processo pedagógico mais produtivo do ponto de vista quantitativo, menos oneroso ao Estado, pois isso implica redução dos custos trabalhistas. Trata-se de uma dimensão orientada para um novo modelo de gestão, que acentua a subordinação das políticas educativas aos critérios de racionalidade econômica (Augusto, 2012, p. 705).

No mesmo sentido, Daniel Braga, Eduardo Araújo e Rosimar Oliveira apontaram recentemente que a opção deliberada do governo do estado pela temporalidade em detrimento da estabilização dos professores mineiros estava ancorada na diminuição dos custos com pessoal:

Assim, os dados possibilitam interpretar que houve uma opção deliberada por parte da administração estadual pela designação como principal forma de admissão na REE/MG. Ainda que se compreenda que a abertura de vagas para provimento efetivo esteja sujeita a questões macroeconômicas e limites da responsabilidade fiscal (Brasil, 2000), pode-se inferir que a decisão de se manter o quadro docente com a maioria de servidores em contratos temporários objetivava diminuição dos gastos com pessoal (Braga, Araújo e Oliveira, 2024, p. 13).

Indo além, os autores propõem que os reajustes na remuneração do professor experimentados na última década nesta rede só foram possíveis pela previsão de que não implicaria em uma ampliação expressiva do gasto público porque a maior parte dos

profissionais remunerados, pela sua condição de contratados, não estão incluídos no plano de carreira e não percebem nenhuma vantagem incorporável:

Dessa maneira, os dados permitem supor que a contratação sistemática de professores por meio de designação em Minas Gerais repercutiu em um menor crescimento do montante total do pagamento de professores do que poderia ou deveria ter sido na última década. Isto é, entre 2011 e 2020, a demanda por profissionais do ensino bem como por aumentos remuneratórios devido às pressões sindicais e do PSPN puderam ser efetivadas sem ampliação expressiva das despesas com pessoal do magistério por parte do poder público estadual. O aumento da remuneração média dos docentes, em especial dos docentes efetivos, pode ter sido possível, em alguma medida, pela previsão da Seplag/MG de que, no curto e no médio prazo, não se teria aumento significativo de gastos derivado de vantagens incorporáveis para a maior parte do quadro, uma vez que esta era designada e, portanto, não estava na carreira. (Braga, Araújo e Oliveira, 2024, p. 20).

Contudo, Brenda Barreiros (2016), instando Antônio David Sousa Junior – à época Subsecretário de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais – concluiu que o fator econômico não era o único aspecto que colaborava para a manutenção deste quadro:

Quando perguntado sobre os custos financeiros da designação, o Subsecretário assumiu o fato de que, esses funcionários de vínculo precário custam menos, e isso é fator definidor do quadro de recursos humanos da REE-MG. Mas o professor David acredita que essa não é uma justificativa plausível para a “super-designação”, pois ela é prejudicial, quando faz com que o professor de vínculo precário não tenha motivação para melhorar seus serviços, na medida em que ele sempre estará posicionado no primeiro grau da carreira. Além disso, ter uma rede majoritariamente designada impacta nas políticas de formação dos servidores, pois é complicado investir em profissionais, teoricamente, temporários (Barreiros, 2016, p. 47).

De fato, a contratação temporária implica certo grau de economia para os cofres públicos dadas as limitações funcionais impostas a estes servidores. A ausência de evolução funcional, a limitação dos afastamentos permitidos, a delegação da responsabilidade sobre os afastamentos por motivo de saúde ao Regime Geral de Previdência Social e demissão desonerada de qualquer indenização cria um contexto em que o agente temporário custa estatisticamente menos. O que não é considerado nesta equação é o custo a longo prazo da extensão desta prática para a qualidade da política pública ofertada, como adiante se verá.

A segunda hipótese, proposta por Marina Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Barreiros (2018) é de natureza gerencial, salientando que este quadro não se originou de uma única decisão, mas deriva de um acumulado de decisões administrativas de distintas gestões que paulatinamente criaram um quadro de instabilidade que atualmente é de difícil solução. Esta explicação, de fato, se relaciona ao contexto jurídico-normativo em que se encontra a contratação temporária, fundamentada nas últimas décadas em distintas leis regulamentadoras (paulatinamente imputadas inconstitucionais) e uma miríade de atos normativos expedidos e revogados anualmente pela Secretaria de Estado de Educação.

É curioso que uma prática cujos contornos exigem temporalidade tenha se tornado permanente no magistério público mineiro, mas mais curioso ainda é que esta prática tornada permanente se encontre numa situação normativa tão instável.

Neste sentido também argumenta Lucas Maia (2015), fazendo retroceder à década de 1990 – momento de inserção da designação no ordenamento jurídico – o ponto de partida para o quadro grave de contratação massiva observado nos últimos anos:

Em última análise, as decisões tomadas pelo legislador mineiro quando da transição para o novo cenário jurídico interposto pela promulgação da CR/88 por meio da criação da “função pública” e do instituto excêntrico da designação – permita-se dizer, fatos jurídicos bastante questionáveis do ponto de vista de sua constitucionalidade, tal como demonstrado – podem ser tidas na conta de “bomba-relógio” da contratação precária neste ente federativo. Isto posto, sugere-se a revogação do instituto da designação, com adequação das funções de magistério à mesma regulação da contratação temporária por excepcional interesse público, afinal deve permanecer a possibilidade de admitir pessoal em caráter temporário, sem, contudo, que os mecanismos possibilitadores de tal intento sejam uma burla à regra constitucional do concurso público (Maia, 2015, p. 47).

Consequentemente, a complexidade do acumulado de decisões administrativamente inadequadas que conduziu a esse quadro não é de fácil solução. Esta também é a percepção de outros pesquisadores. No médio e longo prazo, a contratação temporária massiva pode ser superada com o efetivo provimento dos postos de trabalho por via de concurso público, o mecanismo adequado de cooptação de força de trabalho permanente e estruturante no atual ordenamento jurídico. Contudo, esta solução encontra resistência na situação fiscal do estado de Minas Gerais:

A jurisprudência estudada aponta que as inconsistências legais inerentes à designação foram sanadas gradativamente, no entanto, encontrar uma solução gerencial para o problema parece ser mais complexo. Para que o Governo do estado de Minas Gerais consiga limitar o uso da designação, situação prevista em lei, será necessário rever a organização do trabalho docente. A realização de concursos, de forma continuada, no médio prazo, é o caminho. No entanto, os problemas fiscais enfrentados já há algum tempo pelos governos estaduais podem ser um dificultador (Amorim, Gomes e Salej, 2023, p. 17).

A terceira explicação aventada pela autora é de natureza sociológica e se relaciona umbilicalmente com a hipótese anterior. Marina Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Barreiros salienta que a escola pública é o *locus* de formação dos despossuídos, de forma que este quadro representa uma despreocupação do gestor com a escolarização desta classe social. Em suas palavras, a contratação temporária implica uma escola pobre “e para os pobres” (Amorim, Salej e Barreiros, 2018, p. 16).

Este contexto de precarização do vínculo laboral dos profissionais da educação implica em uma série de danos em cascata suportados pelo trabalhador nesta condição, pela política pública desenvolvida neste contexto, pelo ambiente normativo poluído com a inserção

da norma degradadora e com a insegurança jurídica percebida pela sua remoção coercitiva através do controle concentrado de constitucionalidade.

Esta percepção da multidimensionalidade do prejuízo causado por essa prática administrativa foi percebida e descrita há anos por Maia:

Desvio de finalidade, supressão de direitos dos trabalhadores, enriquecimento ilícito do Estado, prejuízo das políticas de gestão de pessoas, redução da qualidade do serviço público prestado e desrespeito ao princípio da isonomia são as variáveis ligadas à ilegitimidade do instituto de contratação temporária de profissionais da educação (Maia, 2015, p. 47).

Não é inadequado dizer que as explicações propostas para este quadro não são propriamente alternativas, mas cumulativas. Os três pontos conjugados caracterizam a política direcionada ao provimento funcional da educação pública mineira, porque representa uma solução econômica, inerte e despreocupada com os agentes afetados por ela: profissionais e público da educação.

### **3.5 Impactos da instabilidade funcional na política pública**

Evidentemente, a precarização das condições de trabalho desses agentes impacta diretamente na qualidade da política pública ofertada. Esta perspectiva é corroborada pelo estudo de Leandro Soares, que observou estatisticamente uma relação proporcional inversa entre o índice de professores contratados em cargo vago e os resultados escolares alcançados pelos estudantes:

A análise quantitativa demonstrou que há uma relação, entre a designação e os resultados escolares, principalmente nos cargos vagos. Na maioria dos indicadores essa relação é inversa, ou seja, quanto maior a porcentagem de professores designados em cargos vagos pior os resultados educacionais (2020, p. 112).

Curiosamente, a mesma relação não se verifica quando o índice de contratação temporária de professores recorta apenas as contratações em substituição. Em outras palavras, a contratação pontual e contingencial para substituição ao professor efetivo em um afastamento temporário não está estatisticamente relacionada ao impacto negativo nos resultados alcançados pelos estudantes de determinada unidade escolar, ao passo que a contratação temporária sucessiva em cargo vago impacta proporcional e negativamente estes mesmos índices (Soares, 2020).

A conclusão de Leandro Soares (2020), para além de apontar a gravidade do impacto da política funcional, endossa a limitação da contratação à excepcionalidade querida pelo constituinte originário. Fosse a contratação operada para o fim a que se propõe, qual seja, com

o objetivo de substituir o titular efetivo nos seus afastamentos contingenciais, não haveria impacto negativo na aprendizagem dos estudantes.

Nesta perspectiva, Rita Goveia, analisando a realidade de uma escola estadual mineira, consigna os prejuízos decorrentes das interrupções do processo de ensino-aprendizagem em virtude da rotatividade docente:

A rotatividade docente impõe aos professores, alunos e equipe pedagógica da escola uma constante interrupção nos processos pedagógicos e nos projetos iniciados. Essa descontinuidade do trabalho traz consequências para o planejamento e para a aprendizagem dos alunos (Goveia, 2017, p. 87).

Marcus Gimenes, nos apresenta um panorama preocupante da rotina de recepção deste profissional:

Quando o(a) professor(a) é designado(a), começa uma nova etapa de desafios. Muitas vezes, ele é direcionado na mesma hora para iniciar seus trabalhos, sem planejamento prévio e tampouco preparação para suas primeiras aulas. Normalmente, a direção da escola oferece o livro didático e o plano curricular daquela série; em outros casos, é apenas informado de onde ele deve iniciar a matéria, e daí ele inicia imediatamente. O que acaba acontecendo é que todo o processo direciona para que o(a) professor(a) de História designado seja aquele que reproduz as informações que estão no livro didático, conseguindo muitas vezes fazer pouca relação com a realidade do aluno (Gimenes, 2024, p. 45).

A intermitência do profissional no trabalho pedagógico é sempre circunstância de ruptura no percurso já iniciado e a ausência de uma política local e estrutural de preparação destes profissionais desagua em um contexto de profissionais que se prendem ao livro didático pronto como instrumento norteador de sua prática. O professor, neste contexto de supressão do conhecimento necessário ao exercício crítico do ofício, se vê despojado de sua condição de analista e planejador de sua ação educativa, apoiando-se no material pedagógico da rede para uma continuidade espontânea e irrefletida.

De fato, não é difícil supor o impacto direto desta política na qualidade do ensino ofertado pela rede. Esse impacto nos resultados alcançados pelos estudantes tem relação com a dificuldade na construção de vínculos entre o agente temporário e a comunidade em que transitoriamente se insere. É essa a conclusão de Aline Silva ao ouvir os professores nesta condição:

Notamos também que a designação traz uma movimentação muito grande para esse professor, de forma que ele está sempre mudando de escola, impedindo esse profissional de criar vínculos tanto com estudantes tanto com outros colegas professores. A falta de vínculos com os estudantes foi um dos principais problemas apresentados por esses profissionais em relação ao processo de ensino-aprendizagem (Silva, 2022, p. 82).

Marina Amorim, Ana Luiza Gomes e Ana Paula Salej, considerando as conclusões de Leandro Soares (2020), enfatizam o quanto a rotatividade de professores impacta em sua relação com os estudantes e o território em que a unidade se insere:

A alta rotatividade de professores nas escolas pode afetar o estabelecimento de vínculo com a escola e alunos, pois um professor que permanece pouco tempo na escola tem menos condições para identificar situações específicas dos alunos e da comunidade atendida pela escola, de dar continuidade a planejamentos, nem de contribuir na resolução de eventuais problemas pelos quais a escola esteja passando (Amorim, Gomes e Salej, 2023, p. 16).

Outro ponto relevante e que tangencia esta conclusão das autoras é o compromisso do contratado temporário com o projeto político-pedagógico desenvolvido pela unidade escolar. Sua construção pressupõe um conhecimento orgânico do território em que está inserido, e seu desenvolvimento não esgota em um único ano letivo – recorte temporal padrão dos contratos temporários na educação mineira – de forma que esta descontinuidade que caracteriza parte significativa do corpo docente afeta inevitavelmente a qualidade da construção e da aplicação desse projeto.

De fato, Adilson Alves (2023) observa o impacto da rotatividade de professores na continuidade do processo de ensino-aprendizagem e no grau de apropriação que cada sujeito tem do projeto político pedagógico:

Observa-se que, durante as mudanças ocorridas no grupo de trabalho em decorrência da rotatividade, a escola não se organiza de maneira que o/a professor/a possa se familiarizar com a organização e o projeto político pedagógico da instituição. A inquietação parte da percepção de que a rotatividade interfere no processo de ensino-aprendizagem, já que as propostas pedagógicas da escola partem de pressupostos de ensino-aprendizagem que são alicerçados em uma sequência didática (Alves, 2023, p. 78).

O ensino, enquanto prática planejada que articula sucessivos momentos de estímulo e avaliação, pressupõe uma continuidade do trabalho pedagógico não apenas no decurso do ano letivo, mas na sequência dele. Nessa continuidade reside a centralidade do Projeto Político Pedagógico enquanto pacto coletivo que alicerça a cultura escolar de cada comunidade. A alternância de profissionais em atuação nas unidades de ensino cinge a possibilidade de apropriação deste documento pelos profissionais, ao mesmo passo que por fatores endógenos e exógenos dissuade sua participação ativa na reconstrução da proposta pedagógica da unidade.

As observações de Rita Goveia endossam este descolamento entre o profissional temporário e o trabalho coletivo permanente e sistematizado no projeto político pedagógico, bem como sua participação no processo decisório local:

Com exceção de duas professoras, que possuem mais tempo na escola e participaram do processo de construção do PPP e do Regimento em vigor, os demais

entrevistados declararam não conhecer ou conhecer superficialmente esses documentos. Esse desconhecimento pode assumir um caráter impeditivo para a prática da Gestão Democrática e da Gestão Estratégica, em todas as suas possibilidades. A Gestão Democrática, mesmo que contemplada em alguns aspectos, em outros pode ficar comprometida (Goveia, 2017, p. 94).

Aline Silva (2022), ouvindo estes agentes temporários acerca de sua participação na construção destes documentos, trouxe a público a sua perspectiva de exclusão e silenciamento sistemático:

O instituto da designação contribui para precarizar o profissional da educação e acaba por minar as condições de desenvolvimento de uma prática pedagógica e instrucional que seja portadora de sentido, fazendo com que a instabilidade do docente designado reflita não somente no seu salário, mas também na sua identidade profissional, uma vez que, como nossa pesquisa constatou, o designado tem participação reduzida nas tomadas de decisões da escola e está pouco inserido na comunidade escolar, de forma que sua atuação docente seja limitada (Silva, 2022, p. 82).

O que se observa, a partir da análise deste contexto, é uma omissão do gestor público na construção de uma política de provimento dos postos de trabalho tendente à estabilização do corpo funcional e, por consequência, a melhoria dos resultados educacionais experimentados pela rede. Concomitantemente, a via eleita para estimular a melhoria destes índices perpassa pelo estabelecimento de uma política de resultados que estabelece metas verticais e responsabiliza os profissionais pelos índices alcançados pelos estudantes.

Essa política incoerente que impõe nova dimensão de precarização do magistério foi foco da atenção de Maria Helena Augusto (2012, p. 704):

O que se constata, portanto, é um paradoxo. Por um lado, uma política de resultados, como a prevista em Minas Gerais, que deposita sobre os ombros dos professores a responsabilidade pelo sucesso ou pelo fracasso dos alunos, como se o desempenho acadêmico do aluno dependesse exclusivamente da atuação pedagógica do professor. Por outro, um governo que está muito distante de reconhecer a importância do magistério e de promover condições mais dignas de trabalho.

Neste mesmo sentido, acrescenta mais recentemente Aline Silva (2022, p. 63):

Temos então que, ao mesmo tempo em que o trabalho docente se torna cada vez mais precarizado, mais o trabalhador docente é cobrado a nível de desempenho e sobre ele é depositado a responsabilidade da educação de milhares de estudantes.

Em outras palavras, o fracasso educacional decorrente de uma política funcional que privilegia a instabilidade conjugada a outros fatores que superam o âmbito de atuação dos profissionais é a eles creditada como resultado de seu [mal] desempenho. Este último aspecto encerra o ciclo de precarização do trabalho docente, atribuindo ao profissional – exclusivamente – a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso dos estudantes a despeito da conjuntura em que este trabalho é desenvolvido.

Em termos de solução proposta para o alto índice de instabilidade funcional constatado nas carreiras, o concurso público exsurge como primeira alternativa adequada para o provimento destes postos de trabalho, posto que constituem uma demanda de pessoal permanente e planeável (Neueschwander, 2015; Santos, 2020; Martins, Araújo e Amorim, 2022). Outras alternativas propostas pela bibliografia produzida são a redução dos afastamentos por motivo de saúde e as substituições em consequência deles por meio de uma política de saúde ocupacional preventiva (Martins, 2019) e a ampliação da carga horária de trabalho de servidores efetivos e contratados como meio de reduzir o número de contratos temporários firmados pelo poder público (Amorim e Salej, 2020). A necessidade de um planejamento adequado da força de trabalho para a compreensão da efetiva demanda de força de trabalho para a promoção de Concurso Público foi a conclusão apontada pela Nota Técnica publicada por Marina Amorim e Ana Paula Salej:

Além disso, embora se considere a abertura de concurso público uma solução válida e, de fato, necessária, defende-se que ela só deveria ser proposta em um segundo momento, depois de realizado um esforço de planejamento e gestão da força de trabalho, porque, aí, ter-se-ia nitidez da real necessidade de mão de obra (Amorim e Salej, 2020, p. 16).

Destoa desta perspectiva o estudo empreendido por Marcilene Vieira (2008) que associa a estabilidade funcional dos professores à desídia e ao desempenho comprometidos. A solução proposta pela autora se afasta de toda a bibliografia produzida a respeito ao propor a constrição da estabilidade funcional dos servidores como estratégia para a melhoria dos resultados educacionais do estado e estabelecer uma relação proporcional inversa entre estabilidade e resultados educacionais sem apresentar dados estatísticos de relevo.

Em síntese, estas são as considerações desenvolvidas pela produção bibliográfica sobre a contratação temporária de profissionais da educação no estado de Minas Gerais. As pesquisas colacionadas debruçam-se exclusivamente sobre a situação do professor, o principal agente desta política pública. De o professor tem importância incontornável no processo educacional, mas esta política é construída por mais agentes inseridos em outras carreiras igualmente específicas da educação pública básica e que são deixados à parte quando se analisa a contratação temporária.

Ademais, os dados obtidos por meio de sistemas restritos e as entrevistas com agentes públicos da alta administração estadual são dados que, ainda que indispensáveis para o conhecimento do problema, refletem apenas uma perspectiva da contratação temporária e não são aferíveis e repetíveis por outros pesquisadores.

É neste contexto de pesquisa e produção que se insere o presente estudo, com o objetivo de abordar esta situação problema a partir de dados disponibilizados ao público amplo pelo Governo do Estado de Minas Gerais, atualizar as estatísticas disponíveis sobre a dimensão desta prática e apresentar outros aspectos relevantes da mesma situação-problema.

## **4. METODOLOGIA, RECORTE, DADOS E DISCUSSÃO**

Compreendido fenômeno da contratação temporária e suas consequências para a política pública educacional e para os servidores nesta condição, e conhecido o estado atual do conhecimento produzido acerca deste fenômeno da rede estadual de ensino de Minas Gerais, passemos ao objeto, ao escopo e ao método do presente estudo.

### **4.1 Metodologia de levantamento de dados**

Malgrado os estudos anteriores sobre a contratação temporária de profissionais docentes na rede estadual de ensino de Minas Gerais tenha o mérito de trazer ao público acadêmico, por meio de dados objetivos, o cenário de emprego massivo e permanente de profissionais contratados como política de provimento funcional da educação básica no estado, via de regra os estudos lastreavam-se em dados de acesso restrito. Conquanto boa parte dos pesquisadores estivessem diretamente ligados à instituição que academicamente os analistas de políticas públicas e planejamento estatal, os dados mobilizados para a caracterização do problema partiam de relatórios do sistema central de pessoal conseguidos por via interna e entrevistas com agentes públicos e políticos do alto escalão do governo. Ainda que com o mérito de lançar luz sobre a dimensão do problema, esses dados não são repetíveis e nem verificáveis por pesquisadores externos à estrutura administrativa do estado.

Para superar essa limitação no acesso aos dados, o presente estudo pretendeu construir uma visão sistemática e quantitativa do problema a partir dos relatórios e dos protocolos estabelecidos por meio da Lei de Acesso à Informação. Esta alternativa de fonte de dados se baseia no emprego de dados abertos governamentais, assim conceituados por Possamai e Souza (2020, p. 2):

Por dados abertos governamentais entendem-se os dados públicos, produzidos, coletados ou custodiados por órgãos estatais e disponibilizados na web em formato aberto (não proprietário), estruturado e compreensível logicamente por máquina, de modo que qualquer um possa livremente acessar, reutilizar, modificar e redistribuir para quaisquer finalidades, estando sujeito a, no máximo, exigências de creditar a sua autoria e compartilhar sob a mesma licença.

No Brasil, o direito de acesso à informação data da Constituição da República de 1988. O constituinte originário, compreendendo a informação acessível, fidedigna e em tempo real como fator de formação de opinião e base para a ação política, estabeleceu no rol dos direitos fundamentais o direito à informação do cidadão frente à Administração Pública:

Art. 5º - [...]

XXXIII - todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado; (Brasil, 1988).

Malgrado desde o vigor do dispositivo constitucional, provocada a Administração Pública, a demanda pelas informações consideradas essenciais fosse deferida com consideráveis margens de discricionariedade, foi apenas com a edição da Lei de Acesso à Informação (Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011) que, em âmbito federal, criou-se de fato uma política de acesso amplo aos dados como regra e de sigilo como exceção, mediante justificativa plausível. Essa mudança de paradigma conduziu os entes federados – em especial os estados e municípios – a adotarem políticas de ampla disponibilização dos dados gerados e acumulados pelo Poder Público, bem como estabelecer políticas de transparência ativa, assim compreendida como a disponibilização de dados básicos em sítios eletrônicos e outros mecanismos de acesso e divulgação sem prévia provocação dos cidadãos ou de veículos de informação. Essa mudança de perspectiva, que franqueou o acesso aos dados antes considerados sensíveis e inaugurou um novo mecanismo de acesso a dados fundamentais para a compreensão das políticas públicas, fica suficientemente expressa no art. 3º da Lei de Acesso à Informação:

Art. 3º Os procedimentos previstos nesta Lei destinam-se a assegurar o direito fundamental de acesso à informação e devem ser executados em conformidade com os princípios básicos da administração pública e com as seguintes diretrizes:  
I - observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção;  
II - divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações;  
III - utilização de meios de comunicação viabilizados pela tecnologia da informação;  
IV - fomento ao desenvolvimento da cultura de transparência na administração pública;  
V - desenvolvimento do controle social da administração pública (Brasil, 2011).

No competência do estado de Minas Gerais, para os dados produzidos e disponibilizados por Poder Executivo estadual, a Lei de Acesso à Informação foi regulamentada pelo Decreto Estadual nº 45.969, de 24 de maio de 2012, que – entre outras medidas – determinou a criação do Portal da Transparência ([www.transparencia.mg.gov.br](http://www.transparencia.mg.gov.br)) como mecanismo de transparência ativa dos dados, disponibilizando informações de interesse público sem prévio requerimento do interessado, e do Portal de Acesso à Informação ([acessoainformacao.mg.gov.br](http://acessoainformacao.mg.gov.br)) como meio de acesso e requerimento de informações não disponibilizadas no canal anterior. Malgrado o Portal da Transparência disponibilize mensalmente as informações acerca da lotação e da remuneração dos agentes públicos, nenhuma informação acerca da natureza jurídica do vínculo é disponibilizada nos arquivos de

dados disponíveis no Portal, de forma que os dados manejados pela presente pesquisa foram demandados por meio de protocolos abertos no Portal da Transparência.

O emprego das ferramentas de transparência disponibilizados por este dispositivo efetiva o princípio da transparência na gestão pública, um pilar do sistema republicano. Ainda que o objetivo premente da norma seja trazer a público dados fidedignos e abertos sobre a gestão pública, possibilitando ao cidadão o conhecimento acerca da atividade administrativa como meio de orientar sua ação numa democracia transparente, a governança aberta só se consolida quando os dados brutos disponibilizados são trabalhados por pesquisadores com o desenvolvimento de estudos setorializados sobre as políticas públicas.

Uma análise crítica das informações, que concilia de um lado o repertório de dados postos à disposição da sociedade como realização de uma governança transparente e de outro o constructo de estudos qualiquantitativos sobre a matéria capaz de apontar indícios de eficiência ou disfuncionalidades na gestão, é o instrumento por excelência de realização da gestão transparente. Em outras palavras, é por meio do estudo sistemático que junte os dados brutos e a produção científica sobre suas variantes que consegue trazer a público verdadeiramente os dados meramente postos à disposição, cumprindo os objetivos da transparência pública.

Por outro lado, o emprego destes dados é capaz de conferir nova dimensão às pesquisas em políticas públicas, embasando os estudos a partir de dados de ampla envergadura e em tempo real, capaz de oferecer um cenário amplo de cada aspecto da política sem o emprego de dados sensíveis e por mecanismos de fácil manuseio.

O emprego de informações conseguidas por meio da Lei de Acesso à Informação não é novo nas pesquisas acadêmicas. Sua funcionalidade já foi destacada pela bibliografia especializada:

Como instrumento para garantia do fortalecimento de boas práticas de governança pública, os repositórios governamentais tornam-se um instrumento importante para a construção de uma cultura de governo aberto. O acesso a dados e informações disponibilizadas em conformidade com o estabelecido em normas específicas, como o disposto na Lei de Acesso à Informação, garantem a sua implementação e atuação de forma eficiente na garantia de uma democracia participativa. Os repositórios governamentais são relevantes tendo em vista sua abrangência em face da estrutura da administração pública no âmbito da União, Distrito Federal, Estados e Municípios, pela quantidade de material produzido em documentos técnicos, além da possibilidade de garantir o acesso aberto aos cidadãos de forma geral (Souza, Dias e Shintaku, 2020, p. 14).

De fato, a disponibilização espontânea dos dados bem como o deferimento de acesso a dados ainda não disponíveis para o público amplo é um meio acessível e verificável de acesso a dados amplos e fidedignos da Administração Pública.

Partindo destes pressupostos, para a obtenção dos dados necessários à análise quantitativa do presente estudo, o Estado de Minas Gerais foi acionado por meio do Portal de Acesso à Informação (<https://acessoainformacao.mg.gov.br>) por meio de diversos protocolos, cada qual demandando dados específicos sobre o corpo funcional da rede estadual de ensino para a construção de uma visão ampla do perfil e das características da contratação temporária operada neste contexto. Os protocolos registrados demandando as informações necessárias são os listados na Tabela 1:

**Tabela 1 – Protocolos registrados no Portal de Acesso à Informação**

<b>Protocolo</b>	<b>Temática</b>	<b>Data-base</b>
01260003309202358	Quantitativo de nomeações de servidores efetivos	2012 a 2023
01260003310202382	Servidores aposentados, exonerados e desligados por ano	2014 a 2023
01260000426202441	Nomeações de candidatos aprovados nos Editais de 2014 e 2017 por período	2016 a 2023
01260000422202462	Número de servidores efetivos e contratados por mês	2020 a 2023
01260003302202336	Tabelas remuneratórias vigentes aplicadas às carreiras estudadas.	Dez. 2023
01500000055202427	Número de servidores por faixa remuneratória (a cada R\$1000) e sexo.	Dez. 2023
01260003303202381	Distribuição dos servidores efetivos por nível e grau	Dez. 2023

Fonte: Elaborada pelo autor a partir dos protocolos submetidos junto ao Portal de Acesso à Informação entre 2022 e 2024.

Os protocolos colacionados na Tabela 1 são apenas aqueles que trouxeram respostas satisfatórias aos requisitos e questionamentos demandados ao Poder Público. Conquanto a norma determine a disponibilização das informações demandadas por estes canais de forma simples, completa e transparente, nem sempre esta é a realidade das respostas obtidas por meio dos protocolos. Com frequência, os dados foram disponibilizados de maneira parcial tangenciando as indagações ou com lacunas incontornáveis. Nestas circunstâncias, as instâncias recursais que o próprio sistema oferece foram acionadas sem sucesso ou novos protocolos foram abertos demandando os mesmos dados e procurando sanar nas perguntas apresentadas as vias de escape percebidas nas respostas anteriores<sup>7</sup>.

Conseqüentemente, os dados ora apresentados não são uma realidade absoluta ou uma representação perfeita e final do fenômeno. Para além de qualquer pretensão de esgotar o tema, a presente pesquisa visa apresentar uma via alternativa e fidedigna de compreensão do fenômeno por qualquer cidadão ou pesquisador, e implica inexoravelmente em limitações para o conhecimento minucioso do objeto de estudo. Estas limitações são, via de regra,

<sup>7</sup> Dos protocolos registrados junto ao Portal de Acesso à Informação, não foram utilizados os dados recebidos pelos seguintes processos: 01260000032202221 (parte dos dados negada, mesmo com o protocolo do recurso indicando a destinação acadêmica das informações); 01260000033202275 (resposta evasiva); 01260003301202391 e 01260003304202325 (dados genéricos e coletivizados); 01260000091202461, 01500000016202420 e 01500000082202408 (dados contrastantes com outros protocolos); 01500000036202409, 01260000032202221, 01260003308202311, 01260000423202415 e 01260000424202451 (o recorte temático definido posteriormente optou por desconsiderar os aspectos fundamentados nos dados obtidos nestes processos para se concentrar na análise dos demais protocolos).

decorrentes das barreiras percebidas na obtenção de dados que desvelam uma política pública funcional que se desgarra dos princípios constitucionais e das limitações estatísticas de analisar um conjunto tão vasto de relações tão complexas.

De posse destas respostas, nem sempre satisfatórias para os requisitos postulados, elaborou-se a seção de dados e discussão do presente estudo.

## 4.2 Recorte Funcional

No estudo da contratação temporária na Educação Básica, tanto nas pesquisas com foco na rede estadual de ensino de Minas Gerais, quanto nas pesquisas que se debruçam sobre outras redes, a despeito da variedade de métodos, recortes e conclusões, um único ponto permanece unânime: a única carreira objeto de estudo é a docente. Em outras palavras, todas as demais carreiras, inseridas no mesmo ambiente de trabalho, jungidas ao mesmo ambiente normativo e direcionadas à realização da mesma política pública permanecem à margem, na penumbra, sem que algum esforço de pesquisa lance luz sobre sua situação funcional.

Por certo, se estão diretamente relacionadas à prática docente, não soa irrazoável supor que as vulnerabilidades experimentadas pelos professores se desdobrem em maior ou menor medida para as demais carreiras da Educação sem função docente imediata. Esta elaboração, que designa estas carreiras como “da Educação sem função docente imediata” ou ainda “carreiras de apoio ou suporte à docência” descortina o caráter educacional da função – posto que diretamente relacionada ao ambiente escolar e sua cultura – e sua função pedagógica mediata. Isto é, estes profissionais, enquanto suporte incontornável à figura do professor – à sua maneira – possuem uma função pedagógica dentro do currículo em ação e do currículo oculto<sup>8</sup>. Nos estudos que restringem o estudo do fazer docente exclusivamente aos profissionais no exercício da docência estes profissionais são postos à margem. Num contexto de avanço paulatino da terceirização operado primeiramente em face de atividades de suporte e manutenção dos ambientes e das políticas, remover estes profissionais do escopo dos estudos é cancelar o processo de desprofissionalização de suas carreiras e reificação de suas personalidades.

Esta abordagem vai de encontro à concepção e trabalho docente consignada no Dicionário Gestrado sob a lavra de Dalila Andrade:

---

<sup>8</sup> Em síntese, para Libâneo (2001) o currículo em ação ou currículo real é o efetivo percurso de aprendizado concretizado em cada instituição. Este conceito se articula com o currículo formal, assim entendido o prescrito pela rede de ensino como objetivo de aprendizagem em diretrizes normativas cogentes, e com o currículo oculto, descrito como elementos da prática escolar ignorados ou omitidos no currículo formal.

Trata-se de uma categoria que abarca tanto os sujeitos que atuam no processo educativo nas escolas e em outras instituições de educação, nas suas diversas caracterizações de cargos, funções, tarefas, especialidades e responsabilidades, determinando suas experiências e identidades, quanto as atividades laborais realizadas. Compreende, portanto, as atividades e relações presentes nas instituições educativas, extrapolando a regência de classe. Pode-se, assim, considerar sujeitos docentes os professores, educadores, monitores, estagiários, diretores, coordenadores, supervisores, orientadores, atendentes, auxiliares, dentre outros. O trabalho docente não se refere apenas à sala de aula ou ao processo de ensino formal, pois compreende a atenção e o cuidado, além de outras atividades inerentes à educação. De forma genérica, é possível definir o trabalho docente como todo ato de realização no processo educativo (Oliveira, 2010, p. 1).

Esse processo de descaracterização profissional que associa o fazer docente exclusivamente à função do professor remove as dimensões sociais e científicas do ofício, ao passo que limita a concepção das possibilidades de exercício deste profissional. Este apagamento das pessoas e das atividades dos demais profissionais não é recente e já foi notado por outros pesquisadores. Neste sentido, analisando a realidade de servidores técnico administrativos, em específicos as merendeiras, Flávia Werle (2005) associa o apagamento conferido a estes profissionais a uma estrutura de gênero:

Muito se escreve acerca dos saberes dos professores, da profissionalização docente, dos currículos escolares, das relações entre alunos e professores, mas há um silenciamento sistemático acerca dos funcionários de escola. O silenciamento acerca destes membros da comunidade escolar na produção científica brasileira sobre a escolar e a administração escolar, e muito especificamente das serventes e merendeiras, é uma constante (Werle, 2005, p. 118).

Contudo, com frequência, o tratamento que se dá diante deste quadro é o estudo de uma ou algumas das outras carreiras em separado, sem conferir aos estudos o olhar sinótico pretendido nesta pesquisa. O objetivo de diluir esta distinção entre a carreira do professor e as demais carreiras em exercício na educação básica de uma rede de ensino de envergadura respeitável é lançar nova luz sobre os fenômenos e características da atuação laboral em ambas as posições.

Se de um lado é o professor o agente final da educação enquanto política pública, sua atuação não é concebível alijada da rede de profissionais que se engajam na formação da rede estadual de ensino. Por outro lado, nenhuma das demais carreiras encontra sentido se não estiverem diretamente relacionadas ao exercício da docência e ao fazer docente específico do professor. Indo além, ainda que cada qual à sua maneira, todos estes profissionais e em especial aqueles que atuam direta e diariamente nas escolas estaduais – unidades finais de prestação desta política pública – são agentes codependentes na aplicação do currículo em ação e na efetivação da proposta político-pedagógica da unidade.

Neste contexto, não é inconcebível que as vulnerabilidades sentidas por uma determinada carreira tenham reflexos em outros profissionais que atuam conjuntamente. O

que se pretende, no presente estudo, é compreender a contratação temporária enquanto vulnerabilidade vivida por estes profissionais, em maior ou menor grau.

Portanto, para a compreensão dos dados apresentados para cada carreira funcional mencionada na seção de discussão, urge compreender o quadro funcional de que se serve a rede estadual de ensino de Minas Gerais na prestação desta política pública.

As carreiras dos profissionais da educação na rede estadual de ensino foram instituídas pela Lei Estadual nº 15.293, de 05 de agosto de 2004. Conquanto as carreiras docentes e de suporte à docência datem de período muito anterior na estrutura administrativa do Poder Executivo Estadual, a estrutura funcional vigente na rede estadual de ensino é a prevista neste ato normativo, produzido no âmbito das reformas administrativas levadas a cabo pelo então governador do estado, Aécio Neves da Cunha.

As carreiras são as instituídas no art. 1º:

Art. 1º - Ficam instituídas, na forma desta Lei, as seguintes carreiras dos Profissionais de Educação Básica, que integram o Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo:

I - Professor de Educação Básica - PEB;

II - Especialista em Educação Básica - EEB;

III - Analista de Educação - AEB;

IV - Assistente Técnico de Educação Básica - ATB;

V - Técnico da Educação - TDE;

VI - Analista Educacional - ANE;

VII - Assistente de Educação - ASE;

VIII - Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB (MINAS GERAIS, 2004).

Em seguida, a mesma norma fixa a quadro de lotação de cada carreira:

Art. 10 - O ocupante de cargo de carreira instituída por esta Lei atuará:

I - o Técnico da Educação e o Analista Educacional, no órgão central e nas Superintendências Regionais da SEE, na FHA, na FUCAM e no CEE<sup>9</sup>;

II - o Assistente da Educação e o Auxiliar de Serviços de Educação Básica, nas unidades educacionais, no órgão central e nas Superintendências Regionais da SEE, na FHA, na FUCAM e no CEE;

III - o Professor de Educação Básica, o Especialista em Educação Básica, o Analista de Educação Básica e o Assistente Técnico de Educação Básica, nas unidades escolares.

Parágrafo único - O ocupante de cargo da carreira de Analista Educacional que exerça atividade de inspeção escolar será lotado em Superintendência Regional de Ensino e atuará nas unidades escolares (MINAS GERAIS, 2004).

A partir do art. 10, é possível conceber a Tabela 2 contendo as unidades de lotação:

---

<sup>9</sup> A Fundação Helena Antipoff – FHA, a Fundação Mariana Marques – FUCAM e o Conselho Estadual de Educação – CEE se distinguem do objeto de estudo da presente pesquisa e por isso não serão objeto de análise.

**Tabela 2 – Lotação das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais**

<b>Carreira - Símbolo</b>	<b>Unidades Educacionais</b>	<b>Superintendências Regionais de Ensino</b>	<b>Órgão Central</b>
Professor de Educação Básica - PEB	x		
Especialista em Educação Básica - EEB	x		
Analista de Educação - AEB	x		
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	x		
Técnico da Educação – TDE		x	x
Analista Educacional - ANE		x	x
Assistente de Educação - ASE	x	x	x
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	x	x	x

Fonte: elaboração própria com base na Lei Estadual nº 15.293/2004.

A título de esclarecimento, as Superintendências Regionais de Ensino são órgãos locais de divisão administrativa da rede estadual de ensino. Equivalem às Diretorias de Ensino, nomenclatura adotada em outras redes. Sua atribuição premente é a orientação e o controle das unidades escolares estaduais dentro de sua circunscrição territorial.

A carga horária semanal de trabalho de cada cargo também está disciplinada pelo mesma Lei, em seu artigo 33:

Art. 33 - A carga horária semanal de trabalho do servidor ocupante de cargo das carreiras dos Profissionais de Educação Básica será de:

I - vinte e quatro horas para as carreiras de Professor de Educação Básica e Especialista em Educação Básica;

II - trinta horas para as carreiras de Analista de Educação Básica, Assistente Técnico de Educação e Auxiliar de Serviços de Educação Básica;

III - quarenta horas para as carreiras de Analista Educacional, Técnico da Educação e Assistente de Educação; [...]

§ 1º - A carga horária semanal de trabalho do Professor de Educação Básica compreenderá:

I - dezesseis horas destinadas à docência;

II - oito horas destinadas a atividades extraclasse, observada a seguinte distribuição:

a) quatro horas semanais em local de livre escolha do professor;

b) quatro horas semanais na própria escola ou em local definido pela direção da escola, sendo até duas horas semanais dedicadas a reuniões (Minas Gerais, 2004).

Cumprindo ressaltar a especificidade da carga horária semanal do Professor de Educação Básica que, em cumprimento da determinação expressa na Lei do Piso Salarial do Magistério (art. 2º, § 4º, Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008), limita-se a dois terços (2/3) para o desempenho de atividades de interação com os educandos, de forma a garantir dentro de sua carga horária semanal, momento adequado para as reuniões pedagógicas e a formação continuada. Esta carga horária pode ser superior ou inferior ao estabelecido como carga horária paradigma, hipótese em que o professor faz direito à remuneração proporcional.

A partir das informações dispostas no diploma normativo, é possível construir a Tabela 3:

**Tabela 3 – Carga Horária Semanal de trabalho das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais**

<b>Carreira - Símbolo</b>	<b>24 Horas</b>	<b>30 Horas</b>	<b>40 Horas</b>
Professor de Educação Básica - PEB	x		
Especialista em Educação Básica - EEB	x		
Analista de Educação - AEB		x	
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB		x	
Técnico da Educação - TDE			x
Analista Educacional - ANE			x
Assistente de Educação - ASE			x
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB		x	

Fonte: elaboração própria com base na Lei Estadual nº 15.293/2004.

A escolaridade mínima exigida para ingresso em cada carreira também é determinada pela norma em comento:

Art. 12 - O ingresso em cargo de carreira de que trata esta Lei ocorrerá nos níveis mencionados a seguir e dependerá de comprovação mínima de:

I - (Revogado pelo art. 29 da Lei nº 18.975, de 29/6/2010.)

II - para a carreira de Especialista em Educação Básica:

a) habilitação específica em supervisão pedagógica ou orientação educacional obtida em curso superior de Pedagogia ou especialização em Pedagogia com licenciatura em área específica, conforme edital, para ingresso no nível I;

b) habilitação específica em supervisão pedagógica ou orientação educacional obtida em curso superior de Pedagogia ou especialização em Pedagogia com licenciatura em área específica acumulada com mestrado em educação ou em área afim, conforme edital, para ingresso no nível III;

III - para a carreira de Analista de Educação Básica, formação de nível superior, com graduação específica, entre outras, em Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional, Fisioterapia, Psicologia, Serviço Social ou Biblioteconomia e registro em órgão de classe, quando este for exigido por Lei, para ingresso no nível I, na forma de regulamento e conforme edital;

IV - para a carreira de Assistente Técnico de Educação Básica, formação de nível médio técnico, para ingresso no nível I;

V - para a carreira de Técnico da Educação, formação de nível médio técnico, para ingresso no nível I;

VI - para a carreira de Analista Educacional:

a) formação de nível superior, com graduação específica ou com licenciatura, nos termos do edital, e registro no órgão de classe, quando este for exigido por Lei, para exercer atribuições técnico-administrativas e técnico-pedagógicas na área de sua formação profissional, para ingresso no nível I;

b) formação de nível superior, com graduação específica ou com licenciatura, acumulada com mestrado em educação ou área afim, nos termos do edital, e registro no órgão de classe, quando este for exigido por Lei, para exercer atribuições técnico-administrativas e técnico-pedagógicas na área de sua formação profissional ou em área afim, para ingresso no nível III;

VII - para a carreira de Assistente de Educação, formação de nível médio, para ingresso no nível I;

VIII - para a carreira de Auxiliar de Serviços de Educação Básica:

a) conclusão da quarta série do ensino fundamental, para ingresso no nível I;

b) conclusão do ensino fundamental, para ingresso no nível II.

IX - para a carreira de Professor de Educação Básica:

a) habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura plena ou graduação com complementação pedagógica, nos termos do edital do concurso público, para ingresso no nível I, conforme a estrutura prevista no item I.1 do Anexo I desta Lei;

b) habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura plena ou graduação com complementação pedagógica, acumulada com mestrado em

Educação ou em área afim, nos termos do edital do concurso público, para ingresso no nível IV, conforme a estrutura prevista no item I.1 do Anexo I desta Lei (Minas Gerais, 2004).

Observando exclusivamente o grau de escolaridade mínimo de cada carreira para ingresso no nível mais baixo, obtemos a Tabela 4:

**Tabela 4** – *Escolaridade mínima para ingresso nas carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais*

Carreira - Símbolo	Ensino		
	Fundamental Incompleto	Ensino Médio	Ensino Superior
Professor de Educação Básica - PEB			x
Especialista em Educação Básica - EEB			x
Analista de Educação - AEB			x
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB		x	
Técnico da Educação - TDE		x	
Analista Educacional - ANE			x
Assistente de Educação - ASE		x	
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	x		

Fonte: elaboração própria com base na Lei Estadual nº 15.293/2004.

Em relação à remuneração inicial e final de cada carreira, demandou-se via Portal de Acesso à Informação as tabelas remuneratórias das carreiras sob análise. As carreiras contam com variado número de níveis e graus que denotam a evolução funcional de cada cargo. A evolução funcional está diretamente relacionada ao tempo de efetivo exercício do cargo, à avaliação de desempenho do servidor e à escolaridade adicional apresentada por ele durante sua carreira.

Cumprir salientar que a remuneração de cada servidor pode ser maior ou menor de acordo com o número de horas trabalhadas, em especial no caso do Professor de Educação Básica, cuja remuneração é sempre proporcional ao número de aulas a ele atribuídas. Outro ponto relevante é a possibilidade de percepção de outras vantagens, algumas de natureza indenizatória (gratificação natalina, adicional de férias, adicionais de exigência curricular ou extensão de jornada, insalubridade, periculosidade, adicional noturno, serviço extraordinário, vale refeição, vale transporte e exercício de cargo comissionado), pagas a efetivos e contratados, e outras que visam a valorização das carreiras, pagas exclusivamente aos detentores de cargo efetivo (adicional de valorização da educação básica) (Minas Gerais, 2004).

Contudo, para considerar a remuneração de cada cargo estas variações pessoais foram desprezadas. Para a elaboração da tabela que se segue foram consideradas a carga horária paradigma de cada cargo, como descrita na Lei Estadual nº 10.253/2004 e sintetizada na Tabela 3, bem como a remuneração inicial paga ao nível e grau iniciais da carreira, e a remuneração final, assim considerada a remuneração paga ao último nível e grau possível na

carreira. Os valores são os referentes a 1º de janeiro de 2023, e coincidem com os pagos no momento da resposta ao protocolo mencionado na fonte da Tabela 5.

**Tabela 5 – Remuneração Inicial e Final das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais**

<b>Carreira - Símbolo</b>	<b>Carga Horária Semanal</b>	<b>Remuneração Inicial</b>	<b>Remuneração Final</b>
Professor de Educação Básica - PEB	24 horas	R\$2.652,29	R\$5.486,88
Especialista em Educação Básica - EEB	24 horas	R\$2.656,29	R\$4.988,07
Analista de Educação - AEB	30 horas	R\$3.315,36	R\$6.858,60
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	30 horas	R\$1.832,45	R\$4.818,25
Técnico da Educação - TDE	40 horas	R\$2.443,27	R\$6.424,34
Analista Educacional - ANE	40 horas	R\$4.420,48	R\$9.144,80
Analista Educacional - ANE - Inspetor Escolar	40 horas	R\$6.630,72	R\$13.717,20
Assistente de Educação - ASE	40 horas	R\$2.443,27	R\$6.424,34
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	30 horas	R\$1.401,82	R\$2.589,25

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003302202336.

Todo agente que ingressa nestas carreiras, seja por via do concurso público seja por meio da contratação temporária, é imediatamente posicionado no nível e grau inicial de cada carreira, que corresponde à remuneração inicial. A evolução funcional destas carreiras dá-se por promoção e progressão e é restrita aos servidores efetivos, implicando uma variação positiva na remuneração até que esta atinja a remuneração final da carreira no último grau do último nível previsto pelo Plano de Carreira contido na Lei nº 15.293/2004. Ambas as vias de evolução funcional consideram o tempo de efetivo exercício e a avaliação individual de desempenho.

A promoção é a mudança vertical para o nível imediatamente superior, representado em algarismos romanos (I, II, III, IV, VI e V), e exige cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível, cinco avaliações individuais de desempenho positivas e a escolaridade mínimo exigida para cada nível. A título de exemplo, a Tabela 6 enumera os requisitos mínimos para a evolução funcional vertical na carreira de Professor de Educação Básica – PEB:

**Tabela 6 – Requisitos para Promoção – Carreira de Professor de Educação Básica**

<b>Nível</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Interstício</b>	<b>Avaliação de Desempenho</b>
Nível I	Licenciatura Plena	-	-
Nível II	Pós-graduação lato sensu	5 anos no Nível I	Avaliação Especial de Desempenho e 2 Avaliações Individuais de Desempenho satisfatórias
Nível III	Certificação	5 anos no Nível II	5 Avaliações Individuais de Desempenho satisfatórias
Nível IV	Mestrado	5 anos no Nível III	5 Avaliações Individuais de Desempenho satisfatórias
Nível V	Doutorado	5 anos no Nível IV	5 Avaliações Individuais de Desempenho satisfatórias

Fonte: elaboração própria a partir da Lei Estadual nº 15.293/2004.

A progressão é a evolução horizontal para o grau imediatamente superior, representado em letras do alfabeto latino (A, B, C, D, E, F, ... e assim subsequentemente), e

implica dois anos de efetivo exercício no mesmo nível e duas avaliações individuais de desempenho satisfatórias. A exceção desta evolução é a evolução do grau A para o grau B de cada carreira, que implica a conclusão do estágio probatório de três anos e a avaliação especial de desempenho satisfatória, requisito para a aquisição da estabilidade.

Por fim, no Anexo II, a mesma lei determina as atribuições de cada cargo. Dado à dimensão do documento, ele não será reproduzido neste estudo, dando lugar a uma breve síntese das atribuições conferidas a cada cargo.

O cargo de Professor de Educação Básica é a carreira típica da docência na rede estadual de ensino, identificada pelo exercício direto da docência e do contato premente com os estudantes. A esta carreira se vinculam todos os regentes de aula no Ensino Fundamental e Médio, os regentes de turma nos anos iniciais do Ensino Fundamental, os professores para ensino do uso da biblioteca, os professores para a substituição eventual de docentes nos anos iniciais do Ensino Fundamental, os professores das salas de recursos multifuncionais e os professores de apoio à comunicação, linguagem e tecnologias assistivas, diretamente relacionados ao atendimento educacional especializado (Minas Gerais, 2004).

O cargo de Especialista em Educação Básica é ocupado pelo agente articulador do processo pedagógico em cada unidade de ensino, responsável pelo processo didático, pelo acompanhamento, controle e avaliação das práticas pedagógicas. Outras nomenclaturas são empregadas em outras redes para o mesmo funcional: pedagogo, supervisor pedagógico, orientador educacional. Enquanto elemento articulador no ambiente educacional, este profissional também é responsável por intermediar as relações interpessoais internas e externas da unidade escolar, que envolvam os estudantes, seus responsáveis e a comunidade escolar. Outra função da mesma carreira é o planejamento e execução das atividades de formação continuada dos professores e a presidência das reuniões de formação pedagógica e conselho de classe (Minas Gerais, 2004).

O cargo de Analista de Educação – AEB exercer sua atividade profissional de nível superior no âmbito da unidade escolar. Trata-se de funções relacionadas à Fonoaudiologia, Terapia Ocupacional, Fisioterapia, Psicologia, Serviço Social e Biblioteconomia, exercidas mormente nas modalidades relacionadas ao atendimento educacional especializado de estudantes com deficiência (Minas Gerais, 2004).

O cargo de Assistente Técnico de Educação Básica – ATB está diretamente relacionado à Secretaria Escolar. É o agente responsável pela escrituração escolar, em síntese, cuida da atualização, organização e redação de cadastros, arquivos, fichários, livros, atas,

correspondências e outros expedientes, além de atender, orientar e encaminhar o público (Minas Gerais, 2004).

O cargo de Técnico da Educação – TDE, por sua vez, desenvolve as mesmas funções do Assistente Técnico, atuando nas Superintendências Regionais de Ensino e o órgão Central da Secretaria. Sua atuação está diretamente relacionada ao manuseio dos arquivos e sistemas informatizados e à expedição de expedientes simples (Minas Gerais, 2004).

O cargo de Analista Educacional – ANE é reservado para o desempenho de atividades profissionais de nível superior nos setores pedagógicos e administrativos da rede de ensino. Tem como função premente o desenvolvimento de pesquisas e estudos para a implantação de políticas, diretrizes e normas, bem como a capacitação de pessoal e os treinamentos operacionais que transcendem a realidade da formação continuada provida pelo Especialista em Educação Básica lotado em cada unidade escolar. Também pode ser mobilizado para atividades de escrituração contábil, perícias, análise e revisão de balanços e demonstrativos, movimentação de contas financeiras e patrimoniais (Minas Gerais, 2004).

Outra função passível de ser desenvolvida pelo detentor deste cargo, desde que possua a escolaridade necessária, é a de Inspetor Escolar, responsável pela orientação, assistência e controle dos processos pedagógicos e administrativos das unidades escolares. Em outras redes, este profissional é denominado Supervisor de Ensino. Sua função se expande para além da rede estadual de ensino por ser o profissional habilitado pela Secretaria de Estado de Educação para orientar o processo de criação de unidades escolares privadas ou municipais dentro de sua circunscrição, instruir os processos de autorização de funcionamento e registrar as unidades escolares, garantindo sua regularidade e responsabilizando-se pelo fluxo de informações entre a rede e as unidades escolares (Minas Gerais, 2004).

O cargo de Assistente de Educação – ASE é de nível técnico e tem funções similares às dos Assistentes Técnicos – ATB e dos Técnicos da Educação – TDE (Minas Gerais, 2004).

Por fim, o cargo de Auxiliar de Serviços de Educação Básica – ASB está diretamente relacionado às atividades de zeladoria, pequenos reparos, limpeza, conservação, movimentação de mobiliário, utensílios e aparelhos, preparação e distribuição de alimentos, jardinagem e agropecuária, direção de veículos, controle de estocagem e portarias (Minas Gerais, 2004).

O ineditismo do presente estudo exsurge precisamente do recorte proposto. Via de regra, a literatura produzida sobre a temporariedade dos contratos de trabalho na educação debruça-se exclusivamente sobre a carreira de professor. Este viés de análise, conquanto tenha o mérito de analisar qualitativamente o fenômeno e explorar as nuances que exsurge das

especificidades do cargo de professor, limita a concepção de uma formação e práxis educacional de amplo espectro, ao passo que explora o grau de vulnerabilidade convivido por outras carreiras.

Ademais, o presente estudo foca a Educação enquanto política pública. A efetivação desta política não é concebível sem a atuação conjunta e colaborativa de todo o grupo de trabalho diretamente relacionado a esta política prestacional. Este viés da pesquisa que considera a efetividade da atuação estatal e as eventuais vulnerabilidades decorrentes da constrição funcional ficaria insubsistente se deixasse de lado uma análise mais ampla de todo o quadro de servidores mobilizado para sua consecução.

Compreendido o universo funcional que atua na rede estadual de ensino de Minas Gerais e sobre o qual se debruça o presente estudo, cumpre compreender o recorte temporal proposto para análise, dada a sua peculiaridade.

#### **4.3 Recorte Temporal: a Contratação Temporária no banco dos réus**

Antes da análise de fato dos dados acerca do fenômeno da contratação, urge considerar brevemente o grave cenário normativo-jurídico em que se encontram estes servidores na atualidade. Em verdade, este dado, ainda que aparentemente se afaste da análise de uma política pública ou mesmo da compreensão do cotidiano laboral destes servidores, se bem compreendido eleva para outra dimensão o problema caracterizado pela presença permanente destes profissionais na rede estadual de ensino e a concepção que os trabalhadores temporários podem ter sobre si e seu futuro laboral.

Ademais, algumas datas-chave do processo de controle concentrado de constitucionalidade adiante descrito foram pinçadas como data-base para a solicitação dos atos de forma a permitir contemplar o cenário de efetivação desta política pública no momento exato de prolação das decisões que infirmaram a constitucionalidade da contratação temporária ou o momento final de extensão dos seus efeitos.

A bem da verdade, a última década foi marcada por uma reviravolta jurídica na política de provimento funcional da rede estadual de ensino de Minas Gerais em razão da incidência do controle concentrado de constitucionalidade sobre as normas que subsidiam esta política. Este descompasso se agravou consideravelmente nos últimos cinco anos quando a contratação temporária propriamente dita – ancorada em três normas distintas – viu ruir no Supremo Tribunal Federal duas das leis que regulamentavam o instituto em julgamentos que

proscreeveram declaradamente a contratação massiva e sucessiva de profissionais como alternativa ao concurso público.

Em outras palavras, para além dos efeitos que esta prática implica para a política pública educacional, sua previsão legal em abstrato colide com as limitações que a Constituição da República de 1988 impôs aos entes federados na disciplina da contratação temporária. A previsão constitucional caracteriza a contratação temporária como prática excepcional e transitória, aplicada residualmente em circunstâncias que se desgarram do cotidiano da Administração Pública. Para a prestação de todos os serviços públicos ordinários, via de regra, serve-se o Estado de agentes que ingressaram nas carreiras por via do concurso público. A norma infraconstitucional que pretenda ampliar essas estritas balizas ou que confira ao administrador público meios legais para fazê-lo já nasce, por assim dizer, eivada de inconstitucionalidade. É precisamente este vício em abstrato que foi reiteradamente apreciado pela Suprema Corte em face do Estado de Minas Gerais.

Muito embora a dimensão da contratação temporária – objeto desta pesquisa – ainda que alegada nos autos, não tenha sido objeto do julgamento de inconstitucionalidade, ela confere uma nova dimensão à ruptura implicada pela remoção de uma norma do ordenamento jurídico. Isto é, embora a análise jurídica se pautе exclusivamente em apreciar a compatibilidade entre a lei que embasa a contratação temporária no âmbito da administração pública mineira de um lado e a Constituição da República de outro, o fenômeno só adequadamente compreendido após se dimensionar a relevância prática desta norma apreciando estatisticamente seu emprego no quadro funcional que provê uma política permanente.

De fato, o contexto jurídico é o ponto de partida para os estudos a respeito deste fenômeno. As primeiras pesquisas a respeito do percentual de servidores estáveis na educação pública mineira vieram a público logo após a prolação da inconstitucionalidade do art. 7º da Lei Complementar Estadual nº 100/2007, ocorrido em 2014 (Amorim, Gomes e Salej, 2023). Na circunstância, uma lei mineira de 2007<sup>10</sup> efetivou dezenas de milhares de servidores sem prévia aprovação em concurso público a guisa de garantir os direitos previdenciários destes trabalhadores que até então haviam contribuído para o regime próprio de previdência social do ente. Semelhante desalinho com a Constituição da República não passou despercebido e, em 2014, a lei foi declarada inconstitucional, seus efeitos foram removidos e estes servidores voltaram a ser contratados temporários. Este momento foi um ponto de inflexão no

---

<sup>10</sup> Trata-se do art. 7º da Lei Complementar Estadual nº 100/2007 de Minas Gerais (Minas Gerais, 2007), cuja constitucionalidade foi objeto da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.876/MG (Brasil, 2014-B).

funcionalismo público da educação mineira, porque foi o momento em que a maioria estatística do quadro funcional passou a ser instável em seus postos de trabalho.

Esta norma amparou a contratação temporária de profissionais da Educação entre 1991 e 2020, denominando o vínculo como “designação para o exercício de função pública”. É desta denominação normativa que partem os estudos que denominam a contratação temporária no estado de Minas Gerais como “designação” ou “superdesignação” (Amorim, Salej e Barreiros, 2018). Declarada inconstitucional, não pode mais ser manejada para fundamentar a contratação temporária dos profissionais da educação. Neste contexto, o governo do estado optou por manter a contratação temporária em escala tendo, portanto, que recorrer a outros fundamentos normativos para legitimar a prática.

Em 2020, o art. 10 da Lei Estadual nº 10.254/1990 teve sua constitucionalidade questionada no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 5.267/MG e foi imputado incompatível com a Constituição da República ao permitir a contratação temporária de maneira abrangente e genérica, sem plasmar adequadamente as hipóteses restritivas de contratação temporária autorizadas pelo permissivo constitucional (art. 37, IX, CRFB/1988).

Neste contexto de banimento da norma estadual que fundamentava a contratação temporária de profissionais da educação na rede estadual de ensino, o gestor público mineiro optou por manter a prática, empregando a partir de 2021 duas leis distintas de forma a fracionar juridicamente um fenômeno que mantinha uma relação de continuidade efetivamente perceptível. A partir de 2021, a contratação temporária permaneceu operante na rede estadual de ensino sob o instituto da “convocação” para as carreiras do magistério (com fundamento na Lei Estadual nº 7.109/1977) e da “contratação temporária” para as demais carreiras (com fundamento na Lei Estadual nº 23.750/2020).

À época da proscrição, como medida saneadora da política pública de provimento funcional, o Supremo Tribunal Federal determinou no acórdão que modulou os efeitos da declaração de inconstitucionalidade a realização de concurso público para o provimento dos cargos vagos ocupados por agentes temporários. A rigor, para os cargos que já tinham à época concurso público vigente os efeitos da decisão foram imediatos e para os cargos cuja realização de certame ainda estava pendente houve a concessão de um breve lapso de tempo até a homologação de concurso capaz de prover as carreiras (Brasil, 2020).

Na esteira da apreciação da constitucionalidade das normas que fundamentam a contratação temporária em Minas Gerais, o Supremo Tribunal Federal apreciou em 2022 a constitucionalidade dos artigos da Lei Estadual nº 7.109/1977 no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 915/MG, que novamente questionava a

contratação massiva e sucessiva de profissionais em cargo vago em detrimento da realização de concurso público. Em 2023, o Supremo Tribunal Federal novamente proscreveu a prática e removeu a norma do ordenamento jurídico mineiro. A modulação dos efeitos desta decisão se encerra em 2024. À guisa de solução para a ausência de um fundamento normativo para a contratação temporária de profissionais do quadro do magistério, o Poder Legislativo local aprovou em 2024 a Lei Estadual nº 24.805 de 11 de junho de 2024, que “dispõe sobre a contratação por tempo determinado para o exercício de funções de magistério em órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo” (Minas Gerais, 2024). Em síntese, a nova lei apresenta-se como fundamento jurídico subsistente – e apresentado como compatível com a ordem constitucional – para a continuidade da prática, reiteradamente proscrita pelo Supremo Tribunal Federal.

Compreendido o contexto jurídico do fenômeno, o recorte temporal proposto para análise assume seu verdadeiro significado. Para a compreensão da dimensão da contratação temporária e do perfil do profissional contratado, adotou-se como recorte temporal o período entre 2020 e 2023, período em que a contratação temporária em específico foi juridicamente questionada. Para alguns dados, solicitou-se a situação do quadro funcional em abril de 2020, a competência mensal em que a contratação sofreu sua primeira constrição jurídica com a prolação da inconstitucionalidade do art. 10 da Lei Estadual nº 10.254/1990. Para o período subsequente, convencionou-se demandar os dados de dezembro de cada ano.

Para compreender o processo de desgaste e recomposição do corpo funcional ao longo do tempo, adotou-se um recorte maior, partindo de 2014 para abarcar em um só olhar a oscilação funcional da última década. Este recorte é conveniente por abranger a prolação da inconstitucionalidade do art. 7º da Lei Complementar Estadual nº 100/2007 e os últimos três concursos públicos para as carreiras (Editais SEPLAG/SEE nº 03, 05 e 05/2014, Edital SEE nº 07/2017, e Edital SEPLAG/SEE nº 03/2023). Os dados que concernem ao desgaste anual das carreiras (exonerações, aposentadorias e demissões) e à recomposição deste quadro (vagas anunciadas em edital, número de aprovados em concursos públicos e número de nomeados em cargos efetivos) se vinculam a este recorte ampliado.

#### **4.4 Dados e Discussão**

Compreendido o método para acesso aos dados e o recorte funcional proposto para a presente pesquisa, passemos à análise dos dados disponibilizados para a compreensão do

fenômeno – qual seja – a contratação temporária de profissionais da educação no estado de Minas Gerais.

Para tanto, proceder-se-á à apresentação e análise dos dados disponíveis acerca da contratação temporária de profissionais da educação observando primeiramente o número total de servidores ativos (efetivos e contratados) em cada carreira periodicamente e partindo do recorte temporal marcado pela proscricção judiciária da contratação temporária massiva e subsequente de profissionais da educação na rede mineira de ensino pelo Supremo Tribunal Federal (abril de 2020). A partir destes dados, analisar-se-á a cada período a representatividade de cada carreira frente ao total do corpo funcional mobilizado e o percentual de profissionais contratados em cada uma delas.

Compreendida a dimensão da contratação em cada carreira e sua expressividade, proceder-se-á ao estudo dos índices de desgaste do corpo funcional efetivo, examinando as principais causas de evasão de servidores efetivos por meio da série histórica de seus números na última década. Paralelamente, observar-se-á o número de nomeações em cargo efetivo para cada carreira no mesmo recorte temporal e com a mesma periodicidade. Para complementar os dados acerca da política de recomposição do corpo funcional, proceder-se-á à observação dos percentuais de profissionais nomeados que efetivamente ingressaram no funcionalismo e dos indicativos da permanência destes profissionais na carreira. Com esta acareação entre os dados de desgaste periódico do corpo funcional e da política de recomposição pretende-se avaliar a existência de uma política permanente de planejamento estratégico da força de trabalho tendente à estabilização do corpo funcional com um avanço no número de servidores efetivos, ou se esta política de provimento é insubsistente para prover a política pública com o quadro funcional necessário à sua efetivação. Outro fator a ser considerado, neste mesmo contexto, é a relevância de fatores externos ao planejamento estratégico para a política de recomposição do corpo funcional.

Por fim, para melhor compreensão do perfil do profissional contratado frente aos efetivos nestas carreiras, serão mobilizados dados quantitativos caracterizadores de sua atuação funcional, qual seja, o sexo, a escolaridade (em especial a presença de servidores sem a escolaridade mínima exigida para a função) e dados da remuneração percebidas por ambos os universos (efetivos e contratados) no último ano. Com estes dados, pretende-se – para além de compreender mais adequadamente a realidade deste profissional – observar a sobreposição de outras vulnerabilidades a este profissional cujo vínculo com a administração pública já é precário, para além das limitações funcionais postas *a priori* pela natureza jurídica de seu vínculo com o Estado, quais sejam, a terminalidade do vínculo, a seleção por processos

simplificados, a exclusão do sistema de seguridade social dos efetivos, a insegurança nos períodos de renovação de contrato ou abertura de novos processos seletivos, e a possibilidade de demissão motivada antes do término previsto do contrato.

#### 4.5 Política Funcional, provimento efetivo e contratação temporária

O objetivo desta subseção é analisar a política funcional mantida pelo Gestor Público a partir da análise de dados quantitativos sobre o efetivo provimento dos postos de trabalho e a contratação temporária. Em síntese, visa-se analisar se há uma política de provimento consistente com a meta de aumentar significativamente a estabilidade do corpo funcional em atuação na educação estadual mineira, de forma que a contratação temporária constitua não mais que o limitado pelo permissivo constitucional que a tolera: uma estratégia subsidiária de substituição pontual e transitória capaz de garantir a prestação ininterrupta do serviço público.

##### 4.5.1 Composição do Corpo Funcional e Significância das Carreiras

O primeiro dado que salta aos olhos quanto à contratação temporária destes profissionais é o percentual de profissionais temporários para a composição do corpo funcional posto à disposição da política pública de educação na rede estadual de ensino mineira. Na Tabela 7 estão alinhadas a quantidade de servidores efetivos e contratados em cada carreira partindo de abril de 2020 (momento de prolação da primeira decisão do Supremo Tribunal Federal proscrevendo a contratação temporária em massa em Minas Gerais), e a série histórica com dezembro de cada ano.

**Tabela 7 – Número de servidores efetivos e contratados por carreira**

Símbolo	Abr. 2020		Dez. 2020		Dez. 2021		Dez. 2022		Dez. 2023	
	Efet.	Contr.								
PEB	67684	70043	66956	71685	66835	81160	67523	89026	66779	96684
EEB	5672	2832	5614	3041	5771	4803	5647	5542	5962	6824
AEB	19	113	14	110	10	109	5	483	5	508
ATB	9446	6580	9270	6682	8906	10406	8443	10745	7833	11602
TDE	1993	1	2032	1	2003	1	1953	1	1901	0
ANE	2043	357	2069	376	2013	581	1937	714	1874	748
ASE	140	0	118	0	93	0	67	0	54	0
ASB	127	34021	132	33559	95	33751	78	38383	69	38364
<b>Total</b>	<b>87124</b>	<b>113947</b>	<b>86205</b>	<b>115454</b>	<b>85726</b>	<b>130811</b>	<b>85653</b>	<b>144894</b>	<b>84477</b>	<b>154730</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462. Onde se lê “Efet.” e “Contr.”, leia-se “Efetivos” e “Contratados”, respectivamente.

O primeiro elemento que se pode observar é a presença de mais servidores contratados do que efetivos em algumas carreiras. Outro dado que salta aos olhos é a tendência de decréscimo no quadro efetivo e de ampliação do número de contratos. Por fim, é relevante observar que as carreiras possuem número de servidores bastantes díspares, com algumas carreiras concentrando uma quantidade expressiva do total de servidores mobilizados para a efetivação da política pública, enquanto outras carreiras possuem um número bem mais tímido e residual de servidores.

A esta expressividade do número de servidores de determinada carreira frente à totalidade do corpo funcional mobilizado para a política pública, denominou-se representatividade da carreira. A representatividade de cada carreira frente ao corpo funcional total mobilizado para esta política pública, somando o número de profissionais efetivos e contratados, está expresso na Tabela 8:

**Tabela 8** – Representatividade (em percentual) de cada carreira em relação ao universo funcional da rede por período

Símbolo	Abr. 2020		Dez. 2020		Dez. 2021		Dez. 2022		Dez. 2023	
	Total	%								
PEB	137727	68,5%	138641	68,8%	147995	68,3%	156549	67,9%	163463	68,3%
EEB	8504	4,2%	8655	4,3%	10574	4,9%	11189	4,9%	12786	5,3%
AEB	132	0,1%	124	0,1%	119	0,1%	488	0,2%	513	0,2%
ATB	16026	8,0%	15952	7,9%	19312	8,9%	19188	8,3%	19435	8,1%
TDE	1994	1,0%	2033	1,0%	2004	0,9%	1954	0,8%	1901	0,8%
ANE	2400	1,2%	2445	1,2%	2594	1,2%	2651	1,1%	2622	1,1%
ASE	140	0,1%	118	0,1%	93	0,0%	67	0,0%	54	0,0%
ASB	34148	17,0%	33691	16,7%	33846	15,6%	38461	16,7%	38433	16,1%
<b>Total</b>	<b>201071</b>		<b>201659</b>		<b>216537</b>		<b>230547</b>		<b>239207</b>	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462.

Os dados indicam um crescimento significativo do número de servidores atuando na rede estadual de ensino. Dentro deste universo, o percentual de Professores de Educação Básica (PEB) em exercício oscilou de 68,5% em 2020 para 68,3% no final de 2023, ressaltando a expressividade do número de profissionais nesta carreira. Paralelamente, a carreira de Especialista em Educação Básica (EEB) apresentou uma tendência de crescimento sustentado em sua representatividade na rede, crescendo de 4,2% do total de servidores para 5,3% em dezembro de 2023.

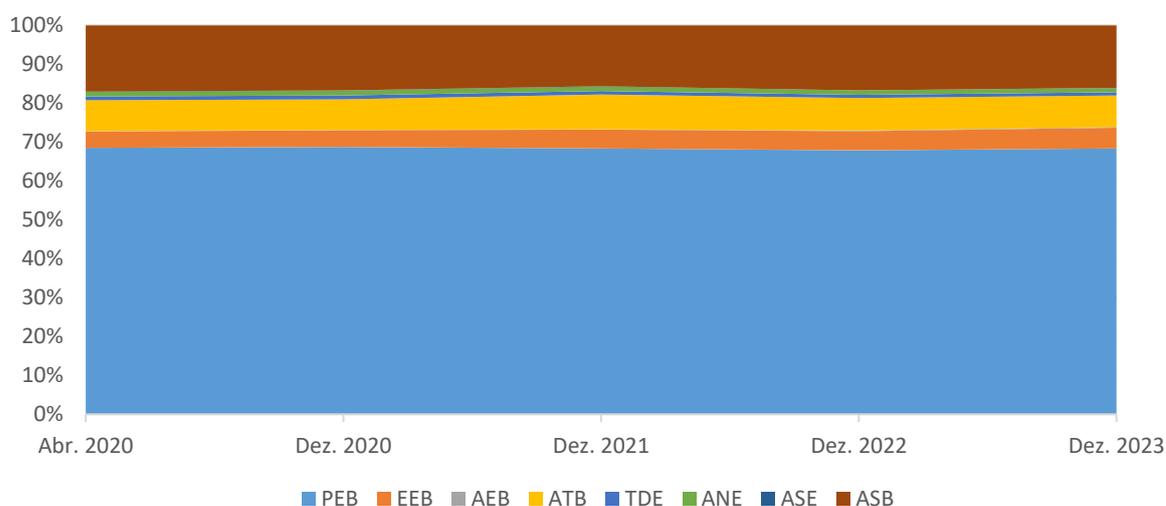
A segunda carreira com o maior percentual de servidores neste universo é a de Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB), que experimentou uma tendência de constrição entre 2020 e 2021, voltando a crescer em 2022, entretanto sem superar o índice

inicial. Esse quadro denota a relevância deste posto de trabalho para a operacionalização da política pública e sua presença capilarizada na rede estadual de ensino. Conquanto seja uma carreira de baixa remuneração e escolaridade (cf. Tabelas 4 e 5), direcionada ao desempenho de atividades de limpeza, organização e alimentação, a representatividade do número de servidores dentro do universo funcional denota a expressividade da carreira.

Em seguida, a carreira de Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) comporta o terceiro maior número de servidores em exercício. À semelhança do crescimento experimentado por Professores (PEB) e Especialistas (EEB), esta carreira tendeu ao crescimento sustentado de sua expressividade, compatível com o crescimento permanente do número absoluto de servidores em exercício na carreira.

As demais carreiras tendem a um percentual residual de profissionais, denotando a centralidade e a dimensão das carreiras de Professor (PEB), Especialista (EEB), Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) e Auxiliar de Serviços de Educação Básica (ASB). Estas carreiras estão em exercício na unidade paradigma da política pública, qual seja, a unidade escolar, conforme evidenciado na Tabela 2. A conjugação de ambos os dados – a expressividade do percentual de ocupantes da carreira e o exercício na unidade final de prestação de serviços – denota a relevância destes profissionais para a prestação da política pública educacional no estado. Dito de outra maneira, é possível concluir que estas carreiras constituem a pedra de toque da política prestacional educacional da rede estadual de ensino mineira. Esta relevância pode ser melhor percebida no seguinte gráfico, que ilustra a série histórica do percentual de servidores em cada carreira no mesmo período:

**Figura 1** – *Evolução da representatividade (em percentual) de cada carreira em relação ao universo funcional da rede por período*



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462. As carreiras estão designadas por seu símbolo, verificável na tabela anterior.

#### 4.5.2 Coeficiente de Instabilidade

Indo adiante, compreendida a expressividade de cada carreira dentro do universo funcional mobilizado, urge considerar o índice de contratação temporária em cada uma delas. Os dados são os expressos na Tabela 9.

**Tabela 9 – Total de servidores por carreira e percentual de contratados**

Símbolo	Abr. 2020		Dez. 2020		Dez. 2021		Dez. 2022		Dez. 2023	
	Total	%								
PEB	137727	50,9%	138641	51,7%	147995	54,8%	156549	56,9%	163463	59,1%
EEB	8504	33,3%	8655	35,1%	10574	45,4%	11189	49,5%	12786	53,4%
AEB	132	85,6%	124	88,7%	119	91,6%	488	99,0%	513	99,0%
ATB	16026	41,1%	15952	41,9%	19312	53,9%	19188	56,0%	19435	59,7%
TDE	1994	0,1%	2033	0,0%	2004	0,0%	1954	0,1%	1901	0,0%
ANE	2400	14,9%	2445	15,4%	2594	22,4%	2651	26,9%	2622	28,5%
ASE	140	0,0%	118	0,0%	93	0,0%	67	0,0%	54	0,0%
ASB	34148	99,6%	33691	99,6%	33846	99,7%	38461	99,8%	38433	99,8%
<b>Total</b>	<b>201071</b>		<b>201659</b>		<b>216537</b>		<b>230547</b>		<b>239207</b>	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462. Onde se lê “Contr.”, leia-se “Contratados”.

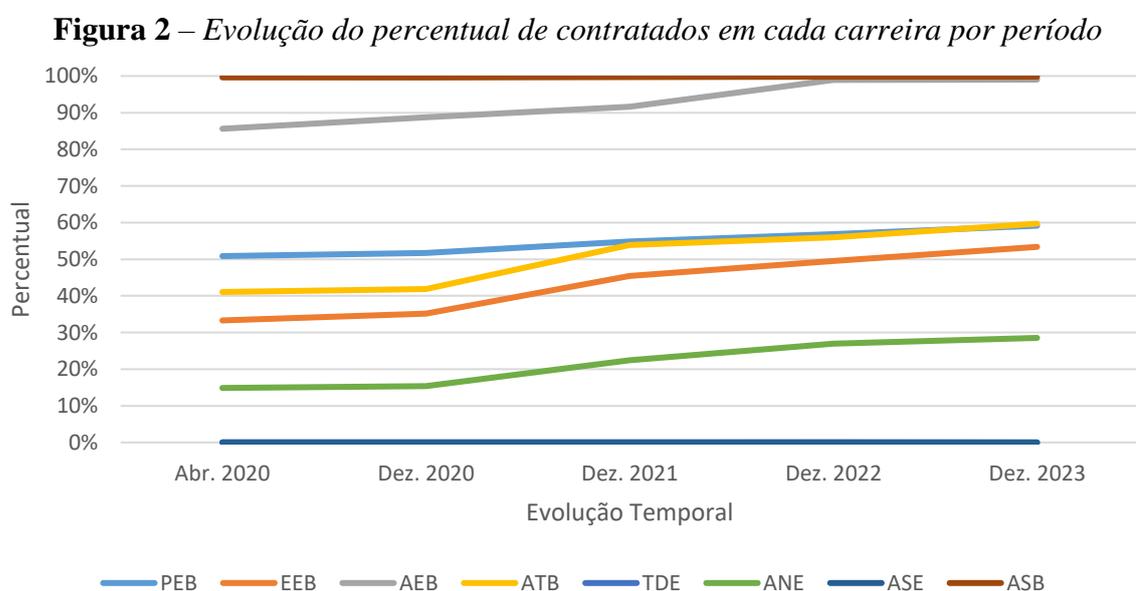
Os dados apontam para níveis alarmantes de agentes contratados no quadro geral de servidores da educação pública mineira. Em maior ou menor grau, a presença de servidores contratados é uma constante em todas as carreiras. Contudo, em algumas carreiras sua presença se eleva para níveis muito acima dos tolerados pelo caráter excepcional que a contratação temporária deveria assumir a partir de sua disciplina constitucional e das metas de estabilização do quadro funcional da educação pública estabelecido pelos Planos Nacionais da Educação. Nestes casos, o quadro de servidores contratados parece formar um quadro paralelo, permanente e alternativo ao contingente de servidores efetivos que servem a rede.

No caso particular da carreira de Auxiliar de Serviços da Educação Básica (ASB) o quadro de servidores efetivos é praticamente inexistente, de forma que as atribuições desta carreira se encontram quase que universalmente sob a responsabilidade de servidores temporários. Mais gravosa ainda é a tendência de terceirização deste profissional nas redes de ensino, já denunciada por Werle (2005). As informações acerca de edição de concurso público e de nomeação em cargo efetivo a serem analisadas em tópico ulterior desnudam um cenário em que não há histórico recente de publicação de edital de certame para este cargo e, consequentemente, não há nenhuma nomeação em caráter efetivo. Este cenário denota um

conceito de profundo apagamento de seu papel na política pública e, em certo grau, até mesmo de sua existência.

O percentual de Professores de Educação Básica (PEB) e Especialistas em Educação Básica (EEB) efetivos cai a cada período e o percentual destes mesmos profissionais em situação temporária tende a crescer continuamente. Nestas carreiras em conjunto com os Assistentes Técnicos de Educação Básica (ATB), os contratados já são tranquilamente maioria no quadro funcional. Como visto no tópico anterior, estas quatro carreiras – qual seja, Professor (PEB), Especialista (EEB), Assistente Técnico (ATB) e Auxiliar de Serviços (ASB) – concentram ampla maioria no percentual de servidores mobilizados e possuem uma tendência de crescimento sustentado do número absoluto de postos de trabalho.

Esta situação é melhor expressa pelo gráfico presente na Figura 2:



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462.

O crescimento do percentual de servidores temporários nestas carreiras cuja centralidade está expressa em sua dimensão induz a duas conclusões. Em primeiro lugar, a tendência de crescimento nestas carreiras é fundamentalmente mantida pelo crescimento contínuo do número de contratos temporários. Indo além, o percentual acima de 50% de servidores contratados nas quatro carreiras que concentram o maior percentual de profissionais aponta para uma tendência de paulatino decréscimo da estabilidade geral do corpo funcional mobilizado para a educação básica na rede estadual de ensino mineira.

Estes números vão de encontro às conclusões de Marina Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Barreiros acerca da presença incontornável do profissional contratado na rede. Observando a dimensão da contratação de professores na rede estadual de ensino, as autoras

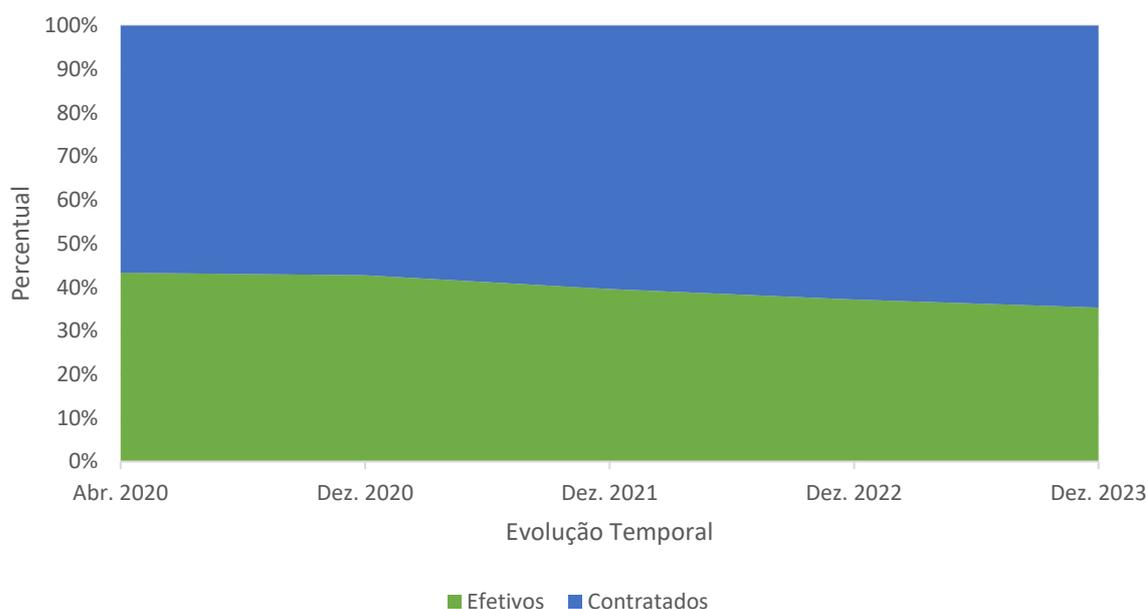
forjaram o conceito de superdesignação, anteriormente abordado. Em síntese, as autoras descrevem um contexto em que a presença do professor temporário é uma característica estrutural da rede (Amorim, Salej e Barreiros, 2018). As conclusões das autoras não apenas são cirúrgicas para descrever o contexto dos professores, como também são facilmente expansíveis para descrever as condições de atuação de outras carreiras da mesma rede. A realidade funcional dos Professores de Educação Básica (PEB) é partilhada com considerável familiaridade por Assistentes Técnicos (ATB) e Especialistas em Educação Básica (EEB).

O fenômeno classificado como superdesignação, no caso dos Auxiliares de Serviços da Educação Básica (ASB) implica não apenas a formação de um quadro paralelo de atuação que desvirtua o instituto da contratação temporária, mas acaba por ser o paradigma de status funcional destes profissionais. Com um percentual que se aproxima da exclusividade (99,8% em dez. 2023) de agentes temporários, esta carreira é a expressão por excelência da contratação massiva.

Isto posto, cabe salientar que a análise sobre o fenômeno da contratação temporária que se limita a estudá-la exclusivamente na carreira de Professor de Educação Básica deixa à margem de consideração este contexto de precarização generalizada das carreiras diretamente relacionadas às unidades de ensino.

Mais alarmante ainda é a tendência geral de decréscimo do total de servidores efetivos frente ao crescimento (ainda que sob oscilação) do contingente de agentes contratados, evidenciado na Figura 3.

**Figura 3** – *Evolução do percentual de contratados por período*



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462.

Neste ponto, há que se compreender o grau de esforço aplicado pela Administração Pública para a recomposição do corpo funcional e para fixação nas carreiras dos servidores efetivos em exercício. Para tanto, solicitou-se e colacionou-se os números de servidores efetivos que anualmente deixam as carreiras de forma a compará-los com o número de nomeações em cargo efetivo em virtude de aprovação em concurso público. Esta matéria é o objeto de atenção do próximo tópico.

#### *4.5.3 Crescimento vegetativo do corpo funcional estável*

Os dados anteriores apontam para um decrescimento gradual e progressivo do quadro funcional efetivo em todas as carreiras. Este cenário aponta para uma tendência de redução da estabilidade geral do corpo funcional, ou seja, uma tendência de que – com o decorrer do tempo – o contingente funcional demandado para o oferecimento desta política pública seja paulatinamente menos protegido pela estabilidade.

Para compreender esta evolução, é imprescindível analisar os números de aposentadorias e outros desligamentos definitivos de profissionais das carreiras ao lado do número de nomeações em caráter efetivo no mesmo período. A comparação entre os dois índices permitirá dimensionar o esforço da Administração Pública em prover com servidores efetivos os postos de trabalho ocupados por agentes temporários.

Para tanto, tomou-se como parâmetro um recorte mais amplo com o objetivo de analisar o histórico de desgaste e provimento funcional para além do período pandêmico. Como recorte temporal estabeleceu-se os últimos dez anos, de forma a permitir uma visão de amplo fôlego para analisar a oscilação do quadro efetivo. Os resultados são os que se seguem. Para apreciar pormenorizadamente as causas de desgaste do quadro funcional, separou-se o número de aposentadorias e exonerações a pedido das demais formas de desligamento funcional. O número de profissionais aposentados está representado na Tabela 10.

**Tabela 10** – *Número de servidores aposentados por carreira na última década (por ano)*

<b>Carreira</b>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Professor de Educação Básica - PEB	6152	8206	4435	3671	2783	2427	999	422	334	28
Especialista em Educação Básica - EEB	424	515	99	75	85	98	42	18	19	2
Analista de Educação - AEB	11	15	4	3	3	5	7	1	0	0
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	455	574	289	291	280	332	198	78	62	11
Técnico da Educação - TDE	15	27	14	32	24	30	24	11	3	0
Analista Educacional - ANE	99	78	67	89	58	67	39	22	11	0
Assistente de Educação - ASE	21	18	17	15	15	31	30	4	7	1
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	2325	3736	425	323	348	189	34	54	52	6
<b>Total</b>	9502	13169	5350	4499	3596	3179	1373	610	488	48

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003310202382. Database: dezembro de cada ano.

O número de aposentadorias em cada carreira foi apresentado à parte dos demais institutos de desligamento por concentrar o maior índice de decréscimo do corpo funcional estável. Para este índice foram computados exclusivamente os benefícios de inatividade pagos pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, prerrogativa exclusiva dos servidores efetivos e estáveis. Não foram consideradas, portanto, as aposentadorias de agentes precários, que são competência do Regime Geral de Previdência Privada, administrado por autarquia externa à estrutura administrativa estadual. Com este recorte é possível analisar exclusivamente o índice de passagem à inatividade do corpo funcional estável.

Outro dado posto em relevo é o número de profissionais que exoneraram seus cargos efetivos no mesmo período. Este desligamento espontâneo denota, em certa medida, que a carreira de que o servidor era ocupante – em função de contingências particulares – deixou de ser atrativa ou viável, de forma que o servidor alcançado pela proteção da estabilidade optou por conta própria por renunciar a seu posto de trabalho. Os números são os expressos na Tabela 11.

**Tabela 11** – *Número de servidores exonerados a pedido por carreira na última década (por ano)*

<b>Carreira</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Professor de Educação Básica - PEB	1518	1010	504	396	293	250	75	132	251	467
Especialista em Educação Básica - EEB	113	70	65	59	41	39	18	27	36	51
Analista de Educação - AEB	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	216	107	85	81	48	23	10	34	32	36
Técnico da Educação - TDE	83	32	21	15	6	2	0	0	3	3
Analista Educacional - ANE	83	27	24	19	8	5	1	4	8	4
Assistente de Educação - ASE	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	83	51	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2098</b>	<b>1300</b>	<b>700</b>	<b>571</b>	<b>396</b>	<b>319</b>	<b>104</b>	<b>197</b>	<b>330</b>	<b>561</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003310202382. Database: dezembro de cada ano.

Contudo, ao lado destes dois institutos, qual seja a aposentadoria e a exoneração a pedido, há outras causas de desgaste do corpo funcional. Isto é, outros institutos que permitem ao servidor efetivo deixar seu posto de trabalho, entre eles, a anulação de posse devido a anulação de exame médico admissional, demissão após responder a processo administrativo, demissão a bem do serviço público, exoneração por não satisfazer condições do estágio probatório e exoneração ou demissão por decisão judicial improcedente, entre outras causas. São afastamentos em que o servidor detentor da estabilidade, por uma variedade de causas, sem que passe para a inatividade remunerada, é desligado do corpo funcional efetivo à revelia de sua vontade.

Não foram consideradas para este fim as dispensas dos servidores contratados, que não impactam o índice de servidores estáveis. Também não foram considerados os desligamentos e dispensas de servidores estabilizados pela Lei Complementar Estadual nº 100/2007, dada a peculiaridade da estabilidade conferida a estes servidores sem prévia aprovação em concurso público, e seu desligamento substancial da rede há mais de cinco anos. Também não foram consideradas as cassações de aposentadoria, porquanto desliguem o sujeito da Administração Pública, por incidir sobre um servidor já na inatividade, não impacta nos números de desgaste do corpo funcional efetivo em exercício. Tais dados foram expostos na Tabela 12.

**Tabela 12** – Número de servidores desligados por outros motivos por carreira na última década (por ano)

Carreira	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor de Educação Básica - PEB	462	1322	263	298	298	505	322	369	750	621
Especialista em Educação Básica - EEB	43	88	34	28	32	66	50	52	68	72
Analista de Educação - AEB	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	52	129	52	46	48	53	37	49	42	46
Técnico da Educação - TDE	2	2	6	3	1	4	5	4	5	1
Analista Educacional - ANE	5	15	5	11	6	9	2	5	5	1
Assistente de Educação - ASE	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	35	68	4	7	1	1	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>599</b>	<b>1628</b>	<b>367</b>	<b>394</b>	<b>386</b>	<b>638</b>	<b>416</b>	<b>479</b>	<b>870</b>	<b>741</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003310202382. Database: dezembro de cada ano.

A partir do número de servidores efetivos que passaram à inatividade (aposentadoria), que pediram exoneração e dos que foram desligados de cargo efetivo por outros motivos, podemos identificar o desgaste anual de cada carreira, na Tabela 13.

**Tabela 13** – Desgaste anual por carreira (aposentadorias, exonerações e outros motivos)

Carreira	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor de Educação Básica - PEB	8132	10538	5202	4365	3374	3182	1396	923	1335	1116
Especialista em Educação Básica - EEB	580	673	198	162	158	203	110	97	123	125
Analista de Educação - AEB	13	20	5	3	3	5	7	1	0	0
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	723	810	426	418	376	408	245	161	136	93
Técnico da Educação - TDE	100	61	41	50	31	36	29	15	11	4
Analista Educacional - ANE	187	120	96	119	72	81	42	31	24	5
Assistente de Educação - ASE	21	20	19	16	15	31	30	4	7	1
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	2443	3855	430	331	349	190	34	54	52	6
<b>Total</b>	<b>12199</b>	<b>16097</b>	<b>6417</b>	<b>5464</b>	<b>4378</b>	<b>4136</b>	<b>1893</b>	<b>1286</b>	<b>1688</b>	<b>1350</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003310202382. Database: dezembro de cada ano.

Em resposta ao desgaste contínuo do corpo laboral em exercício na educação, a única via de acesso ordinário ao cargo público efetivo é a nomeação decorrente de aprovação em concurso público. É em resposta ao desgaste natural do corpo funcional que os entes da Administração Pública planejam os certames e as nomeações em caráter efetivo. Para tanto, inquiriu-se o Poder Público a respeito dos Editais de Concurso Público desenvolvidos no

período, em especial, o número de vagas disponibilizadas para cada carreira, o número de nomeações por período anual e o número de cargos efetivamente providos, isto é, de candidatos nomeados em virtude de aprovação em concurso público que tomaram posse dos cargos para os quais foram chamados. Os dados obtidos são os expressos na Tabela 14.

**Tabela 14** – *Vagas disponibilizadas em Concursos Públicos para as carreiras da Educação Básica (2011-2023)*

<b>Certame</b>	<i>PEB</i>	<i>EEB</i>	<i>AEB</i>	<i>ATB</i>	<i>TDE</i>	<i>ANE</i>	<i>ANE-IE</i>	<i>ASE</i>	<i>ASB</i>
Edital SEPLAG-SEE nº 01/2011	15353	2056	0	4841	663	416	146	0	0
Edital SEPLAG-SEE nº 02/2014	1237	0	0	0	0	0	0	0	0
Edital SEPLAG-SEE nº 03/2014	1648	0	0	0	0	0	0	0	0
Edital SEPLAG-SEE nº 04/2014	12257	1107	0	90	0	0	0	0	0
Edital SEPLAG-SEE nº 05/2014	869	32	0	0	0	0	0	0	0
Edital SEE nº 07/2017	16000	700	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 0126000042602441, MINAS GERAIS (2011).

Pra cobrir todos os Editais de Concurso Público vigentes entre 2014 e 2023, consideramos as vagas disponibilizadas em todos os certames com vigência neste período. Este recorte implicou um recuo até o Edital SEPLAG-SEE nº 01/2011, que apesar de escapar ao recorte temporal do presente estudo, permaneceu em vigência (e em consequência, com nomeações em efetivo provimento) até 2015, cobrindo parte do recorte temporal sob análise.

Para além dos certames com vigência no recorte proposto, há um último certame cujo edital foi publicado dentro do recorte temporal proposto, mas cuja homologação – e evidente possibilidade de manejo na recomposição da força laboral – ocorreu para a além da baliza final do presente estudo. Contudo, sua menção é relevante, ainda que não impacte no esforço de estabilização da última década, por implicar a possibilidade de reversão do quadro deficitário e representar a resposta mais recente da Administração Pública local ao problema central do presente estudo. As vagas disponibilizadas são as expressas na Tabela 15.

**Tabela 15** – *Vagas disponibilizadas no Edital SEPLAG-SEE nº 03/2023*

<b>Certame</b>	<i>PEB</i>	<i>EEB</i>	<i>AEB</i>	<i>ATB</i>	<i>TDE</i>	<i>ANE</i>	<i>ANE-IE</i>	<i>ASE</i>	<i>ASB</i>
Número de Cargos	13121	1656	612	3393	311	407	438	0	0

Fonte: elaboração própria a partir de MINAS GERAIS (2023).

A primeira informação que exsurge do consolidado de dados acerca da publicação de certames para recomposição do corpo funcional da educação estadual mineira é a completa ausência de disponibilização dos cargos das carreiras de Auxiliar de Serviços de Educação Básica. Os dados das tabelas anteriores dão conta de que 99,6% dos servidores em exercício nesta carreira são hoje agentes temporários. Para os demais cargos, o número de vagas

disponibilizadas em cada certame se encontra consideravelmente abaixo do número de contratos existentes no momento da publicação do edital.

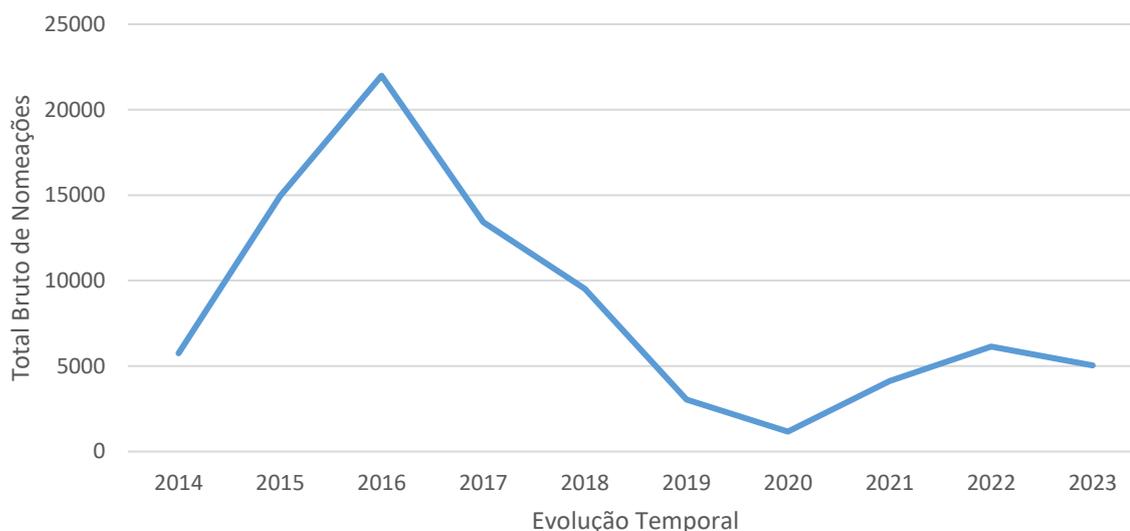
Para além da publicação dos editais, urge aferir o esforço administrativo de provimento das carreiras, examinando o número de nomeações por período. Para examinar a disposição do Poder Executivo mineiro em repor os cargos vacantes, demandou-se o número de nomeações em cargo efetivo para as mesmas carreiras abrangendo o mesmo intervalo de tempo. As nomeações condensadas na Tabela 16 englobam os certames em vigência em cada período anual.

**Tabela 16** – *Nomeações em caráter efetivo em virtude de aprovação em concurso público por carreira a cada ano*

<b>Carreira</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Professor de Educação Básica - PEB	3097	11611	17360	12285	8809	2746	1132	3667	5919	3708
Especialista em Educação Básica - EEB	220	1148	1658	1009	593	273	23	451	203	1331
Analista de Educação - AEB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	2113	1262	2153	118	113	27	8	12	14	3
Técnico da Educação - TDE	127	414	288	6	0	0	0	0	0	0
Analista Educacional - ANE	194	523	531	7	9	2	3	1	2	0
Assistente de Educação - ASE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5751</b>	<b>14958</b>	<b>21990</b>	<b>13425</b>	<b>9524</b>	<b>3048</b>	<b>1166</b>	<b>4131</b>	<b>6138</b>	<b>5042</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003309202358. Database: dezembro de cada ano.

Cumprе salientar que algumas carreiras, apesar do desgaste que sofreram nos últimos anos perdendo seus últimos servidores estáveis, não tiveram nem uma única nomeação em efetivo provimento. Outro ponto que merece destaque é a variação expressiva no número de nomeações publicadas a cada ano. Entre os anos de 2015 e 2018, o número total de nomeações se afasta da série histórica. Este dado fica evidente no gráfico presente na Figura 4:

**Figura 4 – Nomeações totais por ano**

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003309202358. Data-base: dezembro de cada ano.

Por outro lado, cabe ressaltar, que essas nomeações não atingem uniformemente todas as carreiras. Uma explicação possível é a inexistência para estas carreiras de concurso público homologado durante a sua vigência de forma que as nomeações residuais apresentadas foram deste período de vigência podem indicar as nomeações decorrentes de ações judiciais movidas por candidatos aprovados e não nomeados por iniciativa da Administração Pública e que provaram o direito subjetivo à nomeação na tutela jurisdicional.

O saldo a partir do total de desligamentos, incluindo exonerações e aposentadorias, subtraído do total de nomeações, por ano, é o contido na Tabela 17:

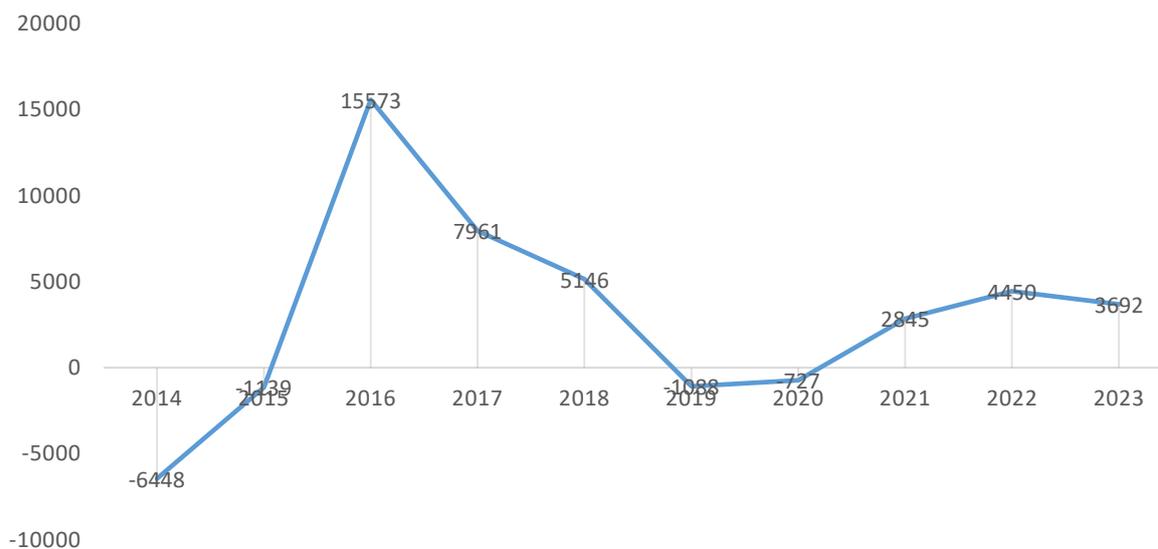
**Tabela 17 – Esforço de reposição das carreiras por período**

Carreira	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor de Educação Básica - PEB	-5035	1073	12158	7920	5435	-436	-264	2744	4584	2592
Especialista em Educação Básica - EEB	-360	475	1460	847	435	70	-87	354	80	1206
Analista de Educação - AEB	-13	-20	-5	-3	-3	-5	-7	-1	0	0
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	1390	452	1727	-300	-263	-381	-237	-149	-122	-90
Técnico da Educação - TDE	27	353	247	-44	-31	-36	-29	-15	-11	-4
Analista Educacional - ANE	7	403	435	-112	-63	-79	-39	-30	-22	-5
Assistente de Educação - ASE	-21	-20	-19	-16	-15	-31	-30	-4	-7	-1
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	-2443	-3855	-430	-331	-349	-190	-34	-54	-52	-6
<b>Total</b>	<b>-6448</b>	<b>-1139</b>	<b>15573</b>	<b>7961</b>	<b>5146</b>	<b>-1088</b>	<b>-727</b>	<b>2845</b>	<b>4450</b>	<b>3692</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio dos protocolos 01260003310202382 e 01260003309202358. Data-base: dezembro de cada ano.

Interessante notar que a Tabela 17 ao consolidar o número de ingressantes e egressos em cada carreira por período acusa valores positivos e negativos. Os valores negativos indicam os intervalos em que em determinada carreira houve um decréscimo de servidores efetivos, ao passo que os valores positivos acusam crescimento no número de servidores efetivos na carreira por intervalo anual, o que pode ser observado na Figura 5.

**Figura 5** – *Esforço de reposição total por período*



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio dos protocolos 01260003310202382 e 01260003309202358. Data-base: dezembro de cada ano (2014-2023).

A oscilação deste esforço de reposição sugere a inexistência de um planejamento permanente e de longo prazo na recomposição do desgaste natural da forma de trabalho. Os picos de nomeação em alguns períodos alternados com intervalos de nomeações abaixo da média histórica e inferiores ao número de desligamentos na carreira denotam certo grau de inércia do gestor público ante a necessidade de recompor o quadro deficitário.

Note-se que o esforço sob análise se limita à recomposição do desgaste natural das carreiras, sem implicar uma política de progressiva estabilização da força de trabalho ampliando o número de servidores efetivos em cada carreira significativamente a ponto de diminuir o número de contratos temporários firmados. Em outras palavras, este esforço de reposição da força de trabalho pouco se afasta da reposição passiva dos servidores que anualmente deixam as carreiras, sem implicar um esforço ativo e efetivo de ampliação do percentual de servidores efetivos frente ao universo de contratados.

Uma das hipóteses apresentada pela bibliografia pregressa indica que não há um crescimento expressivo do percentual de servidores efetivos na carreira de Professor de Educação Básica porque as nomeações se ocupam exclusivamente de prover os cargos que se tornaram vacantes em virtude das aposentadorias, de forma que não há um crescimento

absoluto do número total de servidores efetivos com o avanço das nomeações sobre os contratos em cargo vago. Esta conclusão foi extraída a partir da comparação entre o número de vagas anunciadas em edital e o número de aposentadorias publicadas no mesmo período tomando como referência a região metropolitana de Belo Horizonte (SANTOS, 2021). A autora ainda apontou – sem dar detalhes precisos – que fatores políticos externos exerciam maior influência sobre a deflagração de concursos públicos do que planejamento estratégico da força de trabalho:

No que tange à realização de concursos públicos, também foi possível observar a falta de PFT. A partir dos relatos das entrevistadas, verificou-se que a demanda surge, na maior parte das vezes, por pressão política, em detrimento de estudos que indiquem a real necessidade do certame e o quantitativo de vagas a serem ofertadas (Santos, 2021, p. 89).

Ampliando a análise para contemplar não apenas as vagas anunciadas em edital, mas todas as nomeações efetivamente publicadas em virtude de aprovação nos certames e tomando como referência todo a rede estadual de ensino, esta hipótese é parcialmente sustentável. De fato, fatores externos ao planejamento estratégico da força de trabalho, mormente de natureza política e judiciária, parecem exercer maior influência na política de efetivo provimento funcional.

A observação atenta dos dados aponta para uma anomalia no número de nomeações entre os anos de 2015 e 2018 se comparada com a variância da série que a precede e sucede. Estes intervalos coincidem com a alternância de governadores no estado de Minas Gerais, conforme pode ser observado na Tabela 18.

**Tabela 18** – *Governadores do Estado de Minas Gerais (2014-2023)*

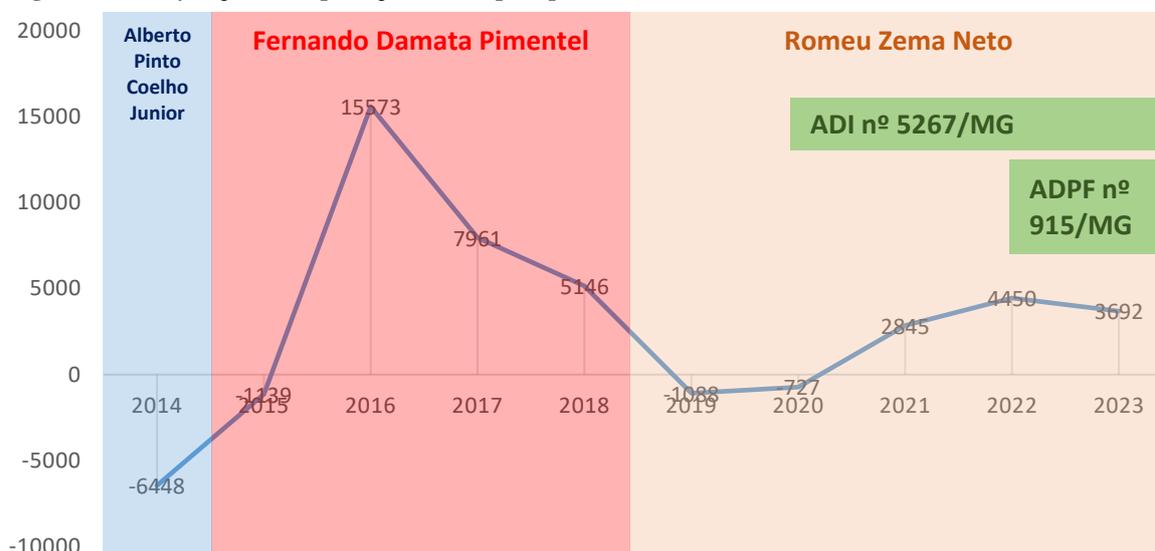
<b>Governador</b>	<b>Partido</b>	<b>Início</b>	<b>Término</b>
Antônio Augusto Junho Anastasia	PSDB	01/01/2011	04/04/2014
Alberto Pinto Coelho Junior	PP	04/04/2014	01/01/2015
Fernando Damata Pimentel	PT	01/01/2015	01/01/2019
Romeu Zema Neto	NOVO	01/01/2019	01/01/2023
Romeu Zema Neto	NOVO	01/01/2023	Em exercício

Fonte: elaboração própria com base em Minas Gerais (2023).

Dito de outra maneira, em lugar de uma política de Estado, marcada pela permanência e pelo planejamento estratégico em busca de um quadro de servidores capaz de atender à demanda e efetivar a política pública, aparentemente as oscilações na frequência de nomeações para as carreiras da rede estadual de ensino possuem certo grau de relação com a política educacional proposta por cada governador. Esta relação não é espontânea ou aleatória porque a nomeação dos candidatos aprovados em concurso público para o Poder Executivo estadual em Minas Gerais é ato administrativo privativo do Governador do Estado. Cabe ao Governador do Estado, balizado exclusivamente pelos limites legais e constitucionais, decidir

sobre a oportunidade e conveniência das nomeações de servidores para as carreiras. A correlação entre ambos os fatores não é em absoluto coincidente, e pode ser melhor evidenciada pela Figura 6:

**Figura 6** – Esforço de reposição total por período e Governador do Estado de Minas Gerais



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio dos protocolos 01260003310202382 e 01260003309202358. Data-base: dezembro de cada ano (2014-2023).

A alteração na titularidade do Poder Executivo estadual influi diretamente na política de reposição do corpo funcional acionado para a prestação desta política pública. No último ano da gestão de Antônio Pinto Coelho Junior (PP), alçado ao cargo de governador pela renúncia de seu antecessor tucano e companheiro de chapa Antônio Augusto Junho Anastasia, o número de servidores nomeados não foi suficiente para alcançar o desgaste do corpo funcional, de forma que o número de efetivos neste ano decresceu em 6448 servidores. O quadriênio seguinte, período de gestão do petista Fernando Damata Pimentel, apresenta em síntese um saldo positivo na política de recomposição funcional, com um pico em 2016 com 15573 servidores nomeados para além do desconto do desgaste gradual das carreiras. O último quinquênio, marcado pela gestão de Romeu Zema Neto, do Partido Novo, com um mandato concluído e outro em curso, a recomposição do quadro funcional efetivo é mais tímida, quando não é negativa. A relação estreita entre a titularidade da Chefia do Poder Executivo e a política de recomposição funcional é perceptível, inclusive, para além do aspecto gerencial e legal da política pública, encontrando suporte no discurso político de cada gestor, este aspecto – contudo – escapa ao escopo do presente estudo.

Outro fator que pode ter impactado o número de nomeações é o julgamento da ADI nº 5.267/MG e da ADFP nº 915/MG, ocorridos em abril de 2020 e maio de 2022,

respectivamente. Ambas as decisões proscreveram a contratação temporária de profissionais da educação no estado de Minas Gerais ao remover do ordenamento jurídico local a norma estadual que embasava a contratação temporária massiva, prorrogável e subsequente. Em ambas as decisões, o Supremo Tribunal Federal – órgão competente para apreciação das ações e prolator das decisões – determinou a realização de concurso público para provimento efetivo dos postos ocupados por contratados em cargo vago, tolerando a contratação em substituição a servidores afastados. Estes julgados influenciaram nas estratégias jurídicas empregadas pelo governo do estado para a gestão do corpo funcional em atividade na prestação desta política pública, sem, contudo, atender efetivamente à determinação do Supremo Tribunal Federal no sentido de restringir significativamente a necessidade da contratação temporária por meio do efetivo provimento dos cargos pela via ordinária de ingresso no serviço público, qual seja, o concurso. Malgrado não tenham atingido o escopo de diminuir a instabilidade funcional do funcionalismo mineiro, as decisões influenciaram o ritmo de publicação de nomeações, de forma que o ponto de inflexão na política de provimento e recomposição do governador Romeu Zema Neto coincide com a proscrição judicial da contratação temporária.

Estas observações conduzem à conclusão de que a política pública de provimento dos cargos efetivos pouco tem a ver com o desgaste permanente que as carreiras sofrem anualmente ou com o esforço sustentado de ampliar a estabilidade do corpo funcional da educação pública mineira. Os dados parecem apontar, surpreendentemente, que fatores externos à política pública influem consideravelmente neste aspecto.

A alternância política dos governadores, bem como a proscrição judicial da contratação temporária são fatores que influem consideravelmente no número anual de nomeações determinadas pelo Poder Executivo, para além do desgaste anual das carreiras ou do esforço espontâneo de diminuição do número de contratações temporárias como fator de consolidação da política pública educacional. Contudo, este avanço episódico não é capaz de inverter o quadro de redução progressiva da estabilidade geral do corpo funcional afeto à política educacional do estado de Minas Gerais.

Indo além, é possível conjecturar que a ausência de uma política eficaz de efetivação gradual e extensiva do corpo funcional em atuação na rede estadual de ensino não seja uma postura omissiva dos governadores, mas uma posição ativa de manutenção deste quadro ou de desídia consciente com a política pública educacional. A produção acadêmica a respeito da contratação temporária não ignora a concomitância do crescimento do fenômeno à adoção em maior ou menor escala do discurso econômico neoliberal pelos agentes políticos. De um lado, agremiações políticas que transformaram o ideário neoliberal em estandarte e não escondem

sua visão negativa da atuação estatal. De outro, partidos que ainda que adotem um discurso diametral, não se esquivam de flertar com esta posição na prática legislativa e administrativa. Este caráter intencional de manutenção do quadro já foi aventado por Marcus Gimenes como um sintoma do ideário neoliberal:

Quando olhamos para esse tipo de contrato de trabalho dos professores do Estado de Minas Gerais, percebemos também uma lógica do mundo neoliberal. Há uma intencionalidade em precarizar o ator principal da articulação entre o conhecimento e a aprendizagem: o professor. Fazendo assim, as novas gerações dos menos favorecidos vão se adequando a essas mudanças, tornando-se acrílicas e passivas como parte desse *modus operandi* do capitalismo, alimentando o mercado da mão de obra barata (Gimenes, 2024, p. 52).

Daniel Braga, Eduardo Araújo e Rosimar Oliveira destacam a longevidade de uma política planejada para ser pontual e chama a atenção para a contratação temporária de profissionais aprovados em concurso público como indício de uma opção do governo do estado pelo profissional temporário em detrimento do efetivo:

[...] a existência per se da contratação de “professores aprovados em concursos vigentes e ainda não nomeados” para cargos vagos implica na existência destes para a nomeação, o que, de maneira subsequente, parece coadunar com uma opção do poder público pela não efetivação (Braga, Araújo e Oliveira, 2024, p. 8).

Há um contexto em que as estatísticas apontam um crescimento sustentado da contratação temporária, uma política de reposição residual dos efetivos com espasmos de avanço motivados por fatores externos à preocupação com a qualidade do ensino, e a mobilização de estruturas do Poder Executivo e Legislativo para o estabelecimento de novos marcos legislativos para suporte da continuidade da contratação frente à proscrição judicial. O alinhamento destes três fatores induz à conclusão de que há efetivamente uma política pública de manutenção deste quadro, concomitante à ausência de uma política racional e constitucional de gestão da força de trabalho na rede estadual mineira tendente à efetivação progressiva do quadro funcional como estratégia para elevação da qualidade do ensino público.

#### *4.5.4 Coeficiente de Ingresso*

Outro dado de relevo na compreensão do crescimento vegetativo das carreiras é diferença percebida entre o número de nomeações publicadas e o efetivo provimento dos cargos. Em outras palavras, apesar da disposição da Administração Pública em prover as carreiras, não são todas os candidatos nomeados que efetivamente assumem os postos para os quais são convocados. Este desencontro é explicável por diversos fatores, contudo que

escapam ao escopo deste estudo. Para compreender este fenômeno, demandou-se os dados de candidatos nomeados e que de fato entraram em exercício nos cinco certames compreendidos pelo recorte temporal desta pesquisa (Editais SEE-SEPLAG nº 03/2014, 04/2014, 05/2014 e Edital SEE nº 07/2017). Nestes certames foram oferecidos cargos exclusivamente das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica e Assistente Técnico da Educação Básica. Os dados foram seccionados em períodos anuais e são os que se seguem na Tabela 19:

**Tabela 19** – *Número de nomeações em virtude de aprovação em concurso público e de servidores ativos por ano, e Coeficiente anual de Ingresso*

Carreira		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professor de Educação Básica – PEB	Nomeados	4283	9660	8738	2707	1104	3638	5869	2
	Ativos	3222	7102	6117	1939	801	2358	3608	2
Especialista em Educação Básica – EEB	Nomeados	-	994	588	268	19	455	207	1
	Ativos	-	707	420	178	16	252	107	1
Assistente Técnico de Educação Básica – ATB	Nomeados	-	78	92	5	1	2	-	-
	Ativos	-	47	61	4	1	2	-	-
Total	Nomeados	4283	10732	9418	2980	1124	4095	6076	3
	Ativos	3222	7856	6598	2121	818	2612	3715	3
Coeficiente anual de Ingresso		75%	73%	70%	71%	73%	64%	61%	100%

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio dos protocolos 01260003310202382 e 0126000042620441. Por servidor ativo, compreenda-se aquele que – nomeado naquele ano – tomou posse e entrou em exercício na carreira para a qual foi nomeado.

Desconsiderados os dados do ano de 2023, posto serem apenas três nomeações, o que se percebe é que o Coeficiente de Ingresso oscila em torno de 70% dos nomeados, tendendo a decrescer nos últimos anos. Isso implica dizer que, a partir do número de candidatos aprovados em concurso para cada carreira e nomeados pela Administração Pública para o provimento efetivo do cargo, apenas cerca de 70% realmente tomam posse e entram em exercício. A disposição do candidato em submeter-se ao certame indicava certo grau de interesse na carreira e, o declínio da posse pelo candidato nomeado sugere que houve uma alteração de cenário em que os fatores que dissuadem o ingresso na carreira superaram os vetores de atração. Se, como visto, o número de nomeações para provimento dos cargos não supera o desgaste contínuo das carreiras, o percentual de candidatos nomeados que declinam do cargo agrava este cenário de reposição deficitária.

Este aspecto assume maior relevância quando considerada a curva decrescente do coeficiente de ingresso. No decurso do tempo, este índice tende a percentuais mais baixos. Em outras palavras, com o passar do tempo cada vez menos candidatos nomeados em virtude de aprovação em concurso público se interessam por ingressar na carreira. Esta queda no coeficiente de ingresso pode sugerir uma gradual queda na atratividade inicial destes postos

de trabalho na rede estadual de ensino. No âmbito da política de provimento funcional da rede, essa tendência assume especial relevância, por implicar um esforço qualificado e gradativamente maior da Administração Pública para prover os cargos vagos.

#### *4.5.5 Coeficiente de Permanência*

Para além do esforço de recomposição da força de trabalho do desgaste anual, urge considerar os índices de permanência dos servidores nomeados como meio de manter um quadro funcional majoritariamente estável na prestação de uma política pública. A dificuldade de manter nas carreiras os servidores que ingressaram por via do concurso é um elemento agravante na dimensão dos contratos temporários numa rede pública de ensino. A ampliação da corrosão gradual dos quadros funcionais, que é a resultante de distintos fatores faz surgir para o gestor público a necessidade de ampliar as políticas de certame e provimento e, excepcionalmente, convocar força de trabalho temporária para a prestação precária deste serviço.

Em outras palavras, não basta à Administração Pública prover os cargos por meio da publicação das nomeações em efetivo provimento por aprovação em concurso público seguida da posse e exercício do novo servidor, é indispensável que haja uma política ativa de fixação deste servidor estável na carreira. Neste aspecto, elementos pecuniários e extra pecuniários são fulcrais na fixação da força de trabalho. É neste aspecto que se fundam as discussões sobre a importância da evolução funcional, das condições de trabalho, da seguridade social e da formação continuada, a título de exemplo. O trabalhador que opta por deixar a carreira considera vários elementos paralelamente à remuneração, como o ambiente, a estrutura laboral, a perspectiva de evolução funcional e a rede de seguridade social em que se insere.

Conquanto seja de difícil aferição o grau de atratividade de uma carreira em um universo laboral marcado pela convivência de centenas de sistemas de ensino com base territorial coincidente e situações jurídicas distintas, agravada pela imersão em um mercado de trabalho fluido e tendente à desregulamentação e informalidade, uma das maneiras de perceber tangencialmente o grau de atratividade de determinadas carreiras é verificar o número de servidores que evoluem funcionalmente. Em outros termos, uma das formas de aferir indiretamente a permanência na carreira (e, de certa forma, seu grau de atratividade) é analisar o número de servidores que evoluem na carreira funcional, subindo em nível e grau, posto que o elemento central da evolução funcional é o interstício temporal em efetivo exercício.

Dito de maneira mais breve, a evolução funcional das carreiras ligadas à rede estadual de ensino de Minas Gerais tem como principal elemento de ascensão o tempo decorrido desde a nomeação em cargo efetivo. Malgrado outros elementos possam influir nesta carreira, como a avaliação de desempenho individual e a escolaridade adicional, como melhor discutido no subtítulo 3.2 deste trabalho, o elemento incontornável para a evolução funcional é o intervalo necessário em cada nível ou grau para o acesso à posição imediatamente superior.

Para melhor compreensão do relevo das demais variáveis nesta análise, a saber, a escolaridade adicional e a avaliação de desempenho individual, é suficiente considerar dois aspectos. A escolaridade adicional é requisito exclusivamente para a promoção (mudança de nível) e é desconsiderada para a progressão (mudança de grau), de forma que nos casos em que o servidor implemente os demais requisitos pendendo a escolaridade mínima para o acesso ao nível seguinte seu cargo continua a evoluir horizontalmente nas progressões de grau (Minas Gerais, 2004). Este desvio será percebido quando da análise dos dados acerca desta variante. Quanto à avaliação de desempenho, a obtenção de dois conceitos insatisfatórios sucessivos ou três interpolados, nos termos do art. 8º, V, ‘a’ e ‘b’, da Lei Complementar Estadual nº 71/2003, é pressuposto fático para aplicação da pena de demissão (Minas Gerais, 2003). Desta forma, a aplicação de conceitos negativos capazes de conter a evolução funcional de determinado servidor é elemento suficiente para sua remoção do quadro funcional em definitivo. Assim, os efeitos deste fator na análise da evolução funcional restam prejudicados.

Para mensurar esta variante, demandou-se o número de servidores efetivos em cada nível e grau das carreiras. A partir das informações recebidas, foi possível elaborar a Tabela 20:

**Tabela 20** – *Distribuição dos servidores efetivos por nível e grau das carreiras da Educação*

Nível / Grau	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Total	%
I	11221	11719	7548	2199	685	234	412	549	446	234	172	164	106	96	364	36149	42%
II	5	786	14751	9448	3474	453	590	595	617	339	288	179	125	120	357	32127	37%
III	1	1	1	8	1959	186	1432	1705	1833	1069	1084	1098	705	546	2135	13763	16%
IV	0	1	0	3	11	3	61	115	521	280	341	297	55	37	185	1910	2%
V	0	0	1	2	1	7	19	76	542	286	459	476	16	31	27	1943	2%
VI	0	0	0	0	0	0	0	1	8	7	2	2	0	2	0	22	0%
<b>Total</b>	11227	12507	22301	11660	6130	883	2514	3041	3967	2215	2346	2216	1007	832	3068	85914	
<b>Percentual</b>	13%	15%	26%	14%	7%	1%	3%	4%	5%	3%	3%	3%	1%	1%	4%		

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260003303202381. Database: dez. 2023.

A análise da distribuição dos servidores aponta para uma expressiva concentração nos níveis e graus iniciais das carreiras. Cerca de 79% dos servidores estão nos primeiros dois

níveis, enquanto 67% estão nos primeiros quatro graus das carreiras. Ordinariamente, a superação dos primeiros níveis ocorre após 10 anos desde a efetivação do servidor (art. 18 da Lei Estadual nº 15.293/2004), ao passo que a progressão para além dos quatro primeiros graus demanda 9 anos (art. 17 e 20 da Lei Estadual nº 15.293/2004) (Minas Gerais, 2004).

Esta concentração sugere que boa parte do quadro funcional efetivo atuante na educação básica mineira foi nomeado nos últimos 10 anos, ou – outra hipótese possível – as carreiras do magistério mineiro possuem algum grau de atração nos níveis iniciais, mas as políticas de permanência na carreira não são atrativas o suficiente para fixar estes servidores por mais de 10 anos. Uma última hipótese também não desprezável é a atuação, por anos, na rede estadual de ensino na condição de contratado, de forma que quando finalmente nomeado, o servidor encontra-se próximo de implementar os requisitos para passar a inatividade. Estas hipóteses podem ser melhor consideradas à luz dos números que reportam o desgaste anual das carreiras, objeto do subtópico 3.2.2 desta pesquisa.

Conquanto o número de variáveis e hipóteses relacionadas à permanência na carreira não permita uma conclusão incisiva e definitiva a partir dos dados coletados, é relevante observar a concentração expressiva dos servidores nos graus iniciais implica que estes servidores possuem remuneração similar ou próxima à inicial de cada carreira, posto que a remuneração se amplia com a evolução funcional do servidor. Paralelamente, a escolaridade reconhecida e remunerada pela rede de ensino também se prende à escolaridade inicial, requisito para ingresso na carreira, uma vez que as pós-graduações *stricto sensu* só são consideradas para fins de evolução funcional e impacto remuneratório dos níveis finais das carreiras.

Compreendida a dimensão da contratação temporária nas carreiras da educação na rede estadual de ensino de Minas Gerais e a política de reposição, ingresso e permanência nas carreiras, circunstâncias caracterizadoras da lacuna funcional criada pela ausência de servidores efetivos para a completa prestação da política pública e, conseqüentemente, dos percentuais expressivos de agentes temporários, convém considerar aspectos acerca do perfil deste profissional.

#### **4.6 Características do profissional contratado**

Compreendida a dimensão da contratação temporária na composição do corpo funcional atuante na rede estadual mineira, urge considerar as características do profissional atuante nesta categoria frente ao universo funcional em que está inserido, observando em que

pontos se aproxima e em que pontos seu perfil se distingue do servidor efetivo. Um dos elementos centrais nesta análise é se há intersecção de vulnerabilidades funcionais e sociais, a partir da análise de dados quantitativos disponíveis sobre este universo complexo e dinâmico.

Esta análise, evidentemente, está limitada às variáveis quantificáveis e com dados disponíveis. Observou-se, para tanto, aspectos remuneratórios, de sexo, lotação e escolaridade. Tendo em vista que a pesquisa se debruça sobre a efetivação da política pública, não foram analisadas as vulnerabilidades intrínsecas à condição de agente temporário por expressa disposição normativa (como a instabilidade do vínculo, a seguridade social distinta em relação ao servidor efetivo, as restrições na evolução funcional, entre outras), já amplamente analisadas pela produção bibliográfica pretérita.

#### *4.6.1 Estabilidade, sexo e faixa remuneratória (universo funcional do Poder Executivo mineiro, excluídos os servidores da Secretaria de Estado de Educação)*

Para melhor compreensão do fenômeno da contratação temporária no âmbito da Secretaria de Estado de Educação, demandou-se os dados acerca da remuneração de todos os servidores da Administração Direta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, estratificados por sexo (masculino e feminino), natureza jurídica do vínculo (efetivos e temporários) e em faixas remuneratórias de R\$1000,00 (um mil reais). O primeiro dado relevante é a distribuição de servidores por pastas, expresso na Tabela 21.

**Tabela 21** – *Servidores do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, por vínculo, sexo e pasta*

Pasta	Efetivo		Temporário		Total		Ambos	Representatividade
	Masc	Fem.	Masc	Fem.	Masc	Fem.		
SEE	22977	61798	27899	124489	50876	186287	237163	65,7%
PMMG	31314	7024	0	0	31314	7024	38338	10,6%
SEJUSP	13292	3859	2265	816	15557	4675	20232	5,6%
FHEMIG	2215	6885	916	2609	3131	9494	12625	3,5%
POL/CIVIL	7551	3642	34	48	7585	3690	11275	3,1%
UEMG	2124	1416	2124	2124	4248	3540	7788	2,2%
CBMMG	5129	669	0	0	5129	669	5798	1,6%
FES	1306	980	1470	1470	2776	2450	5226	1,4%
IPSEMG	597	1672	109	152	706	1824	2530	0,7%
SEF	1487	871	28	45	1515	916	2431	0,7%
Unimontes	726	1166	168	300	894	1466	2360	0,7%
Hemominas	324	680	324	503	648	1183	1831	0,5%
IMA	480	320	480	480	960	800	1760	0,5%
SEPLAG	410	569	119	203	529	772	1301	0,4%
DER-MG	641	237	57	56	698	293	991	0,3%
FUNED	246	470	37	60	283	530	813	0,2%
AGE	313	316	68	101	381	417	798	0,2%
IEF	366	235	78	93	444	328	772	0,2%
SEDESE	173	280	79	188	252	468	720	0,2%
SEMAD	268	326	42	55	310	381	691	0,2%
FHA	63	90	188	308	251	398	649	0,2%
IPEM	96	64	96	96	192	160	352	0,1%
ARSAE MG	90	60	90	90	180	150	330	0,1%
SEGOV	64	70	78	90	142	160	302	0,1%
SEINFRA	108	94	35	57	143	151	294	0,1%
FCS	105	76	48	38	153	114	267	0,1%
SECULT	54	78	39	75	93	153	246	0,1%
FEAM	74	88	26	47	100	135	235	0,1%
IDENE	60	40	60	60	120	100	220	0,1%
FJP	91	84	18	22	109	106	215	0,1%
CGE	69	97	15	19	84	116	200	0,1%
SEDE	31	14	64	83	95	97	192	0,1%
IPSM	37	117	20	13	57	130	187	0,1%
SEAPA	40	34	49	59	89	93	182	0,1%
RMBH	48	32	48	48	96	80	176	0,0%
JUCEMG	58	88	5	12	63	100	163	0,0%
IGAM	56	60	13	6	69	66	135	0,0%
Agência RMVA	36	24	36	36	72	60	132	0,0%
TV Minas	73	42	0	0	73	42	115	0,0%
IEPHA	24	29	13	25	37	54	91	0,0%
OGE	23	36	15	16	38	52	90	0,0%
FAPEMIG	22	39	9	18	31	57	88	0,0%
SECOM	11	13	35	26	46	39	85	0,0%
Gabinete Militar	7	8	36	32	43	40	83	0,0%
ESP-MG	19	62	0	1	19	63	82	0,0%
SCC	4	6	22	26	26	32	58	0,0%
FAOP	10	22	10	8	20	30	50	0,0%
FUCAM	19	8	4	12	23	20	43	0,0%
SG	3	6	15	10	18	16	34	0,0%
UTRAMIG	4	11	3	8	7	19	26	0,0%
Loteria	4	5	6	4	10	9	19	0,0%
Total	93342	94912	37393	135137	130735	230049	360784	

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Foram consideradas como temporários, para além dos contratos temporários e das convocações (que são institutos característicos da Secretaria de Estado de Educação – SEE) as hipóteses de recrutamento amplo. Database: dez. 2023.

A Secretaria de Estado de Educação concentra 65,7% dos servidores ativos na administração direta do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. Em síntese, dois de cada três servidores do Executivo estadual atuam na pasta. Esta proporção – impensável no momento de proposição desta pesquisa – ilustra a dimensão da política pública sob análise, a expressividade das carreiras da educação na composição do corpo funcional estadual e a onerosidade da folha de pessoal desta pasta, aspecto central na compreensão da contensão de gastos que a sub-remuneração da contratação temporária representa para os cofres estaduais.

Os números transparecem a presença de agentes temporários em todas as pastas do Poder Executivos estadual, exceto a Polícia Militar de Minas Gerais – PMMG e o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais – CBMMG. Para tanto, foram considerados como temporários os servidores cujo vínculo é caracterizado como convocação, recrutamento amplo e contratação temporária. As naturezas dos três institutos se amoldam ao permissivo constitucional (art. 37, IX, CRFB) que qualifica a contratação temporária, de forma a implicarem um vínculo precário com a administração pública, despido da estabilidade e continuidade características do cargo público e cuja acesso prescinde de concurso público. Contudo, esta presença não é simétrica. O percentual de servidores temporários varia consideravelmente entre as pastas.

Outro dado relevante é a predominância do sexo feminino no Poder Executivos Mineiro. Esta presença está melhor expressa na Tabela 22.

**Tabela 22** – *Percentual de servidores por sexo e vínculo no Poder Executivo do Estado de Minas Gerais*

<b>Sexo e Estabilidade (Número e Percentual)</b>	<b>Masculino</b>		<b>Feminino</b>	
	<i>Número</i>	<i>Percentual</i>	<i>Número</i>	<i>Percentual</i>
Efetivo	93342	71,4%	94912	41,3%
Temporário	37393	28,6%	135137	58,7%
<b>Total</b>	130735	-	230049	-

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Database: dez. 2023.

A comparação entre as duas variantes descortina uma realidade angustiante. O sexo feminino representa 63,7% do total de servidores do Poder Executivo. Contudo, dentro deste segmento, 58,7% das mulheres estão em um vínculo temporário. No sexo masculino, o percentual de profissionais temporários cai para 28,6%. Esta assimetria dos dados insinua um contexto em que a rotatividade no âmbito do Executivo estadual afeta de forma muito mais gravosa o sexo feminino.

O alto percentual de servidores da administração direta que compõem a Secretaria de Estado de Educação transporta para as estatísticas do funcionalismo estadual variáveis

específicas da pasta. A expressividade deste grupo dentro do universo de servidores é tal que, para comparar a realidade da Secretaria de Estado de Educação com o restante da administração direta estadual optou-se por remover os servidores ligados à Secretaria de Educação para melhor visualização dos dados.

Com o fito de comparar as mesmas variáveis (estabilidade, sexo e faixa de renda) entre estes dois grupos, optou-se por analisar os dados da Secretaria de Estado de Educação em apartado de todo o restante do funcionalismo do executivo estadual. A Tabela 23 distribui por faixa de remuneração, vínculo e sexo os servidores de todo o executivo estadual, subtraídos os servidores da Secretaria de Estado da Educação:

**Tabela 23** – *Servidores do Poder Executivo Estadual por vínculo, sexo e faixa remuneratória (excepcionados os servidores da Secretaria de Estado da Educação)*

Faixa Remuneratória - em R\$	Efetivo		Temporário	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
0 - 999	26	19	30	47
1000 - 1999	621	698	662	903
2000 - 2999	3312	2884	1105	1875
3000 - 3999	9265	6389	1071	1917
4000 - 4999	11059	5127	1626	2172
5000 - 5999	11010	4522	2753	1410
6000 - 6999	12518	3763	241	316
7000 - 7999	4526	1932	371	420
8000 - 8999	4401	1870	267	261
9000 - 9999	2121	1055	438	430
10000 - 10999	1789	757	243	247
11000 - 11999	1304	418	70	62
12000 - 12999	1063	411	97	94
13000 - 13999	897	319	46	41
14000 - 14999	653	303	75	73
15000 - 15999	720	354	69	69
16000 - 16999	349	168	37	37
17000 - 17999	326	138	27	30
18000 - 18999	537	305	36	33
19000 - 19999	307	147	35	30
20000 - 20999	421	144	31	30
21000 - 21999	516	186	21	18
22000 - 22999	392	119	28	24
23000 - 23999	308	115	13	13
24000 - 24999	246	108	20	21
25000 - 25999	177	70	15	15
26000 - 26999	120	36	9	9
27000 - 27999	80	44	9	9
28000 - 28999	60	27	11	10
29000 - 29999	105	42	9	9
30000 - 30999	40	33	6	6
31000 - 31999	56	55	12	8
32000 - 32999	56	42	3	3
33000 - 33999	86	75	4	3
34000 - 34999	80	43	0	0
35000 - 35999	86	53	3	3
36000 - 36999	49	44	0	0
37000 - 37589.95	26	14	0	0
37589.96	657	285	1	0
<b>Total</b>	<b>70365</b>	<b>33114</b>	<b>9494</b>	<b>10648</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Data-base: dez. 2023.

Da análise dos dados, é possível inferir de início a distribuição de servidores nas faixas com maior remuneração. Este dado, como adiante se verá, não encontra reflexo quando analisado exclusivamente os dados da Secretaria de Estado da Educação. Neste recorte funcional, a presença masculina é significativa. Esta preponderância é melhor expressa na Tabela 24.

**Tabela 24** – Percentual de servidores por sexo e vínculo no Poder Executivo Estadual (exceptuada a Secretaria de Estado da Educação)

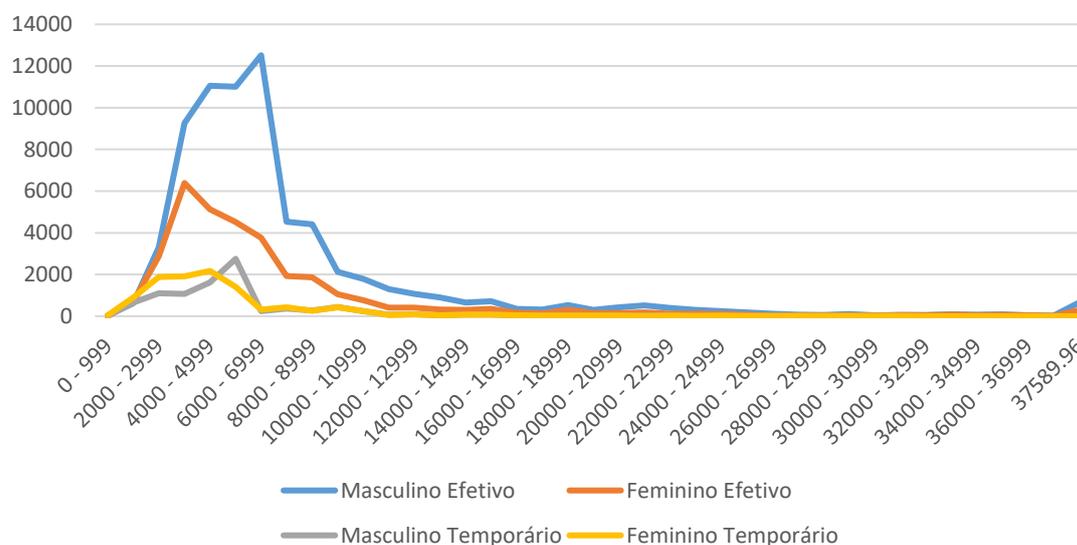
Sexo e Estabilidade (Número e Percentual)	Masculino		Feminino	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Efetivo	70365	88%	33114	76%
Temporário	9494	12%	10648	24%
<b>Total</b>	<b>79859</b>	<b>-</b>	<b>43762</b>	<b>-</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Data-base: dez. 2023.

Em síntese, quando removidos os dados da Secretaria de Estado de Educação, o funcionalismo do executivo mineiro é composto majoritariamente por homens efetivos. Os homens representam dois terços deste recorte funcional, entre homens, 88% são efetivos. As mulheres, neste segmento, representam um terço da força de trabalho, mas entre elas a temporalidade alcança um percentual mais alto (24%), o dobro do mesmo segmento no sexo masculino.

Quando considerada a faixa de renda deste recorte, os dados podem ser representados pela Figura 7:

**Figura 7** – Servidores por vínculo, sexo e faixa remuneratória no Poder Executivo Estadual (exceptuada a Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais)



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Data-base: dez. 2023.

O pico da faixa remuneratória das servidoras efetivas ocorre três faixas abaixo do pico dos servidores efetivos do sexo masculino. De semelhante modo, o pico da faixa remuneratória das servidoras temporárias ocorre uma faixa abaixo dos agentes temporários do sexo masculino. Este dado indica uma assimetria remuneratória coincidente com a variante sexo dentro de ambas as natureza de vínculo. Em outras palavras, na análise da distribuição salarial dos servidores do poder executivo mineiro, excluídos os servidores relacionados à

educação, percebe-se a presença majoritariamente masculina e efetiva, melhor remunerada em relação às mulheres com o mesmo vínculo funcional.

A presença de servidores temporários é residual em ambos os sexos, sendo de 16% em todo o recorte, 12% entre homens e 24% entre mulheres. É prudente insistir que foram contabilizados como servidores temporários não apenas os contratados com fundamento no suporte normativo que legitima a contratação temporária na rede estadual de ensino (Lei Estadual nº 7.109/1977, sub judice, e Lei Estadual nº 23.750/2020). Foram computados como temporários os servidores admitidos sem concurso público e sem estabilidade, ainda que com fundamento em suporte normativo diverso, posto que sua condição se amolda ao permissivo constitucional do art. 37, IX, da CRFB, e encontra autêntico paralelo na contratação temporária em curso na rede estadual de ensino mineira. Em decorrência desta proximidade, para a análise dos dados de servidores não-estáveis da Administração Direta do Poder Executivo estadual foram computados aqueles que laboram sob as rubricas de “contrato temporário”, “recrutamento amplo” e “convocação”.

É indispensável o conhecimento desta moldura do funcionalismo mineiro para a compreensão da dimensão e dos efeitos da contratação temporária – coincidentes com a variante sexo – no quadro funcional da Secretaria de Estado da Educação. Conhecido o cenário do funcionalismo mineiro em sentido lato, passar-se-á à análise das mesmas variantes no quadro funcional a serviço da educação estadual mineira, à procura de continuidades e divergências das características verificadas.

#### *4.6.2 Estabilidade, sexo e faixa remuneratória (universo funcional da rede estadual de ensino)*

Marina Amorim e Ana Paula Salej, analisaram as variantes estabilidade e sexo em 2018 observando exclusivamente o cargo de Professor de Educação Básica e constataram que a contratação temporária é um fenômeno que afeta mais as mulheres (Amorim e Salej, 2020). Para esta análise mobilizou-se uma terceira variante, qual seja, a faixa remuneratória – em intervalos de R\$1000,00 – dos servidores para compreender se o sexo e a estabilidade implicam alguma variação na faixa remuneratória dos trabalhadores. Instado o Poder Público, remeteu os dados colacionados na Tabela 25.

**Tabela 25** – *Servidores da Secretaria de Estado da Educação por vínculo, sexo e faixa remuneratória*

Faixa Remuneratória - em R\$	Efetivo		Temporário	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
0 - 999	82	121	3447	8023
1000 - 1999	831	1373	12901	55611
2000 - 2999	4763	12085	10057	41473
3000 - 3999	6536	21766	1138	16066
4000 - 4999	4424	11309	248	2653
5000 - 5999	3051	6887	32	69
6000 - 6999	1549	3688	72	588
7000 - 7999	789	1828	2	4
8000 - 8999	549	1332	1	0
9000 - 9999	194	570	0	1
10000 - 10999	102	329	0	1
11000 - 11999	51	203	1	0
12000 - 12999	27	125	0	0
13000 - 13999	19	95	0	0
14000 - 14999	4	47	0	0
15000 - 15999	2	19	0	0
16000 - 16999	1	13	0	0
17000 - 17999	0	3	0	0
18000 - 18999	0	2	0	0
19000 - 19999	0	1	0	0
20000 - 20999	0	0	0	0
21000 - 21999	1	1	0	0
22000 - 22999	0	0	0	0
23000 - 23999	0	0	0	0
24000 - 24999	1	0	0	0
25000 - 25999	0	0	0	0
26000 - 26999	0	0	0	0
27000 - 27999	0	0	0	0
28000 - 28999	0	1	0	0
29000 - 29999	0	0	0	0
30000 - 30999	0	0	0	0
31000 - 31999	1	0	0	0
32000 - 32999	0	0	0	0
33000 - 33999	0	0	0	0
34000 - 34999	0	0	0	0
35000 - 35999	0	0	0	0
36000 - 36999	0	0	0	0
37000 - 37589.95	0	0	0	0
37589.96	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22977</b>	<b>61798</b>	<b>27899</b>	<b>124489</b>

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Data-base: dez. 2023.

Da análise dos dados é evidente de imediato que o sexo feminino é folgada maioria no funcionalismo público do executivo estadual mineiro ligado à educação conclusão que se alinha ao percebido por Mariana Amorim e Ana Paula Salej (2020) no magistério estadual. Este dado contrasta com o cenário percebido para demais pastas do poder executivo estadual (conforme subseção 4.6.1) em que a presença masculina é majoritária.

Outro fato de relevância é a concentração dos servidores, de ambos os sexos e vínculos, nas faixas com menor remuneração. Circunstância que confere uma nova dimensão

para a discussão. Estatisticamente, os educadores mineiros são em sua maioria mulheres<sup>11</sup> e percebem remuneração concentrada nas faixas com os menores salários.

Considerada a variável sexo, percebe-se que os servidores contratados são maioria em ambos os sexos, mas assumem uma proporção ainda mais relevante no sexo feminino. A sobreposição entre a instabilidade e o sexo feminino fica melhor evidenciada quando considerados exclusivamente os totais, a despeito da faixa de renda, o que pode ser observado na Tabela 26.

**Tabela 26** – *Percentual de servidores por sexo e vínculo na Secretaria de Estado da Educação*

Sexo e Estabilidade (Número e Percentual)	Masculino		Feminino	
	Número	Percentual	Número	Percentual
Efetivo	22977	45%	61798	33%
Temporário	27899	55%	124489	67%
<b>Total</b>	50876	-	186287	-

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Database: dez. 2023.

Conquanto em ambos os sexos o número de servidores contratados supere o número de efetivos, o percentual de contratos dentro do sexo feminino se distancia consideravelmente do número de contratos no sexo masculino. Este desvio sugere um contexto em que a contratação temporária é mais gravosa dentro do sexo feminino, apontando uma interseccionalidade entre duas vulnerabilidades: a contratação temporária de profissionais da educação e a condição feminina no mercado de trabalho.

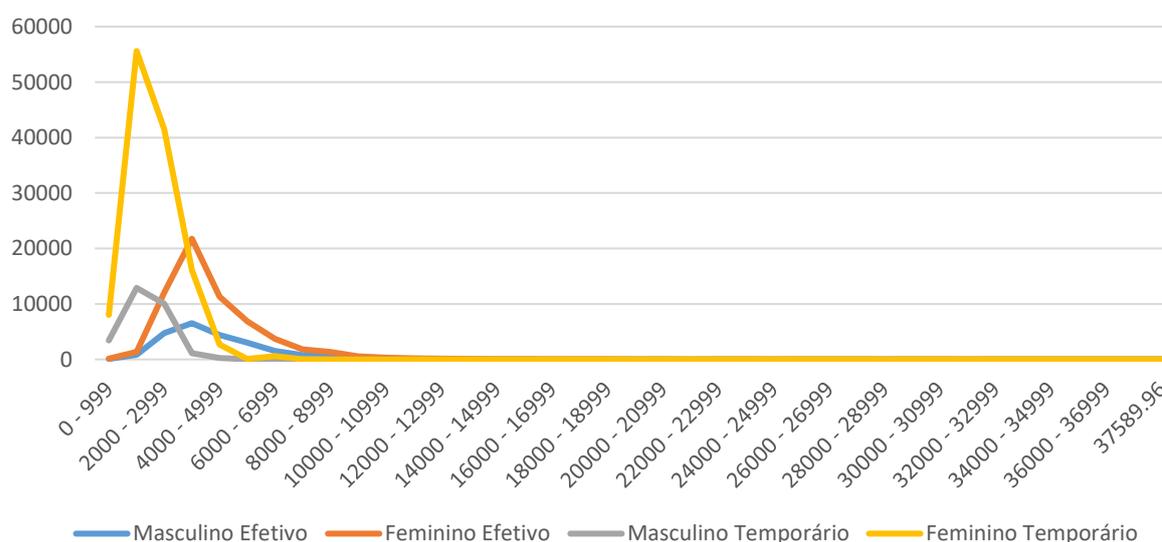
A presença massiva de professoras contratadas já havia sido objeto de atenção de Marina Amorim e Ana Paula Salej (2020). A presença da mulher não apenas caracteriza o magistério pública mineiro, como apresenta uma assimetria em relação à estabilidade quando confrontada com os dados de estabilidade do professor do sexo masculino. Entre professores homens, 59,3 % possui um cargo efetivo, enquanto entre mulheres este percentual cai para 40,7% (dados de dez. 2018, Amorim e Salej, 2020). Este contexto de sobreposição de vulnerabilidades se expande para além do horizonte da carreira de Professor de Educação Básica para se manifestar em todo o quadro funcional mobilizado pela rede estadual de ensino mineira, se considerados os dados de dezembro de 2023.

<sup>11</sup> Esta constatação conferiu novo rumo à escrita do presente trabalho. A presença feminina é pujante não apenas na política pública sob análise, mas também na produção acadêmica acerca da contratação temporária, como se verifica nas referências bibliográficas. À guisa de reconhecimento das vozes femininas que se debruçaram sobre a questão, optou-se neste trabalho por referenciar as(os) autoras(es) com nome e sobrenome. A presença do prenome confere gênero às(o) autoras(es), e ressalta a presença feminina dominante na área e nos estudos acerca dela. No mesmo sentido, a flexão de gênero adotada no último parágrafo dos agradecimentos (e-pag. 07) procura evidenciar a presença feminina massiva no corpo funcional sob análise.

Esta dimensão de gênero da contratação temporária lança sobre esta realidade nuance que merece atenção. Para além do problema jurídico e estratégico que a contratação temporária implica, pelas consequências diretas desta prática contra a isonomia e a estabilidade queridas pelo ordenamento jurídico e a afetação da qualidade da política pública prestada, esta vulnerabilidade experimentada por um percentual expressivo dos servidores públicos mineiros tem um contorno de gênero que não pode ser ignorado por denotar uma precarização adicional à servidora pública em maior grau.

Quando considerada a faixa de renda, este aspecto interdimensional da vulnerabilidade da servidora contratada apresenta contornos ainda mais graves, evidenciado na Figura 8.

**Figura 8** – *Servidores por vínculo, sexo e faixa remuneratória na Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais*



Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01500000055202427. Database: dez. 2023.

O primeiro pico do gráfico indica o número de mulheres contratadas, seguido pelo pico de mulheres efetivas. Malgrado as mulheres sejam maioria no funcionalismo da educação mineira e possuam maior índice de contratação quando comparadas com o recorte masculino, as mulheres contratadas se concentram nas menores faixas de remuneração.

Este dado adicional acrescenta uma nova variante à relação entre sexo e contratação temporária já observada. Para além de implicar uma vulnerabilidade adicional à condição feminina no mercado de trabalho, a contratação temporária também se concentra nas menores faixas de renda dentro da estrutura remuneratória da Secretaria de Estado de Educação. Em outras palavras, o que se observa é que a contratação temporária tende a se concentrar nas menores faixas de remuneração.

A análise dos gráficos de distribuição por faixa remuneratória (Figuras 7 e 8) evidencia as especificidades do corpo funcional a trabalho da educação no âmbito do Poder Executivo mineiro. Conquanto em outras pastas seja predominante a presença masculina e estável, com remuneração distribuída por mais faixas, implicando um recorte salarial mais diverso, quando a análise se centra nos servidores da educação o cenário é oposto. Há predominância de mulheres, contratadas e com remuneração concentrada nas menores faixas.

Estes dados informam não apenas a especificidade do corpo funcional em atuação na educação, mas permitem insinuar elementos de gênero na ausência de uma política pública permanente de estabilização funcional dos quadros da educação.

#### 4.6.3 Relação entre Órgão de Lotação e a proporção de servidores efetivos

Outro aspecto a ser considerado é a lotação paradigma das carreiras que concentram os maiores índices de temporalidade. Este quesito permite aferir se os contratos temporários se distribuem simetricamente em todos os órgãos do sistema de ensino ou se concentram em determinados espaços de trabalho. Esta análise foi possível com o cruzamento de dois dados, qual seja, a Tabela 2 que concentra os dados acerca da lotação de cada carreira e a Tabela 9 que evidencia o percentual de contratos em cada carreira, culminando na Tabela 27.

**Tabela 27 – Percentual de instabilidade por natureza do órgão de lotação**

Órgão de Lotação	Total de Servidores	Total de Contratos Temporários	Instabilidade (%)
Unidades Educacionais (PEB, EEB, AEB, ATB e ASB)	234630	153982	65,6%
Superintendências Regionais de Ensino e Órgão Central (TDE, ANE e ASE)	4577	748	16,3%

Fonte: elaboração própria com base na Lei Estadual nº 15.293/2004 e Protocolo nº 01260000422202462. A carreira de ASB foi considerada como tendo a lotação em Escolas Estaduais porque o percentual mais significativo desta carreira atua nestes órgãos. Data-base: dez. 2023.

As colunas “Total de Servidores” e “Total de Contratos Temporários” comportam a soma do número de servidores e do número de contratos em cada uma das carreiras conforme sua classificação por órgão de lotação constante da primeira coluna. O Índice de Instabilidade apontado na quarta coluna é obtido pela razão entre o total de contratos e o total de servidores. Por meio dele é possível compreender a dimensão da contratação temporária em cada um dos dois grupos.

Na Tabela 27, sob o termo Unidades Educacionais (terminologia empregada na Lei Estadual nº 15.293/2004) o que se vislumbra são as escolas da rede estadual de ensino, o órgão típico da administração para a prestação final da política pública. No outro grupo estão

conjugados os órgãos regionais de suporte e organização da rede (as Superintendências Regionais de Ensino) e o órgão central da Secretaria de Estado de Educação. De maneira geral, há de um lado as escolas estaduais que são o *locus* por excelência de efetivação da política pública e, de outro, os órgãos de suporte do sistema, que se engajam de maneira indireta na prestação do serviço.

Por outro lado, nas carreiras diretamente relacionadas à gestão da rede educacional, em exercício nas Superintendências Regionais de Ensino e no órgão central da Secretaria de Estado de Educação, o índice de contratação temporária (ainda que alarmante) é residual frente à realidade da contratação nas unidades escolares. Essa assimetria faz supor que a presença de servidores temporários é um estigma que se limita à realidade das escolas, sem expressividade – nos padrões tolerados pela rede mineira de ensino, frise-se – nos órgãos com maior poder deliberativo e, conseqüentemente, apreço social e capital político.

Uma ressalva é relevante na análise dos dados da contratação de Auxiliares de Serviços de Educação Básica – ASB neste caso. Embora a norma permita a contratação destes servidores para as Superintendências Regionais de Ensino e para o Órgão Central, com vistas ao desenvolvimento de atividades típicas da carreira, este percentual de Auxiliares fora do ambiente escolar é residual e simbólico.

O que se observa a partir dos dados de instabilidade é que há uma relação direta entre as carreiras em exercício nas escolas estaduais, e por isso, diretamente relacionadas à efetivação da política pública, e o percentual de instabilidade de outras carreiras. Este contexto implica sérias conseqüências à política educacional prestada porque concentra a presença de servidores instáveis onde a política pública deveria ser permanente, sem solução de continuidade na dinâmica estabelecida entre o corpo funcional em exercício e a comunidade escolar em que ele está inserido. Este percentual de instabilidade que se aproxima de 2/3 dos profissionais mobilizados pela política educacional faz pressupor um contexto de trabalho em que não há continuidade no processo pedagógico, com um grave comprometimento do serviço prestado.

#### *4.6.4 Relação entre remuneração inicial da carreira e a proporção de servidores contratados*

Outro aspecto revelador do perfil do profissional contratado concerne ao intervalo de remuneração das carreiras com índices expressivos de servidores contratados. Este dado é possível a partir do cruzamento de dados das Tabelas 5 (Remuneração Inicial e Final das carreiras dos profissionais da Educação Básica do Estado de Minas Gerais) e Tabela 9 (Total

de servidores por carreira e percentual de contratados), de forma a averiguar se há relação entre as carreiras com maior ou menor remuneração e as carreiras com os maiores índices de instabilidade, o que pode ser observado na Tabela 28.

**Tabela 28** – *Remuneração Inicial e Final das carreiras e percentual de contratados*

Carreira	Remuneração Inicial	Remuneração Final	Percentual de Contratados
Professor de Educação Básica – PEB (24h)	R\$2.652,29	R\$5.486,88	59,1%
Especialista em Educação Básica – EEB (24h)	R\$2.656,29	R\$4.988,07	53,4%
Analista de Educação – AEB (40h)	R\$3.315,36	R\$6.858,60	99,0%
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB (30h)	R\$1.832,45	R\$4.818,25	59,7%
Técnico da Educação – TDE (40h)	R\$2.443,27	R\$6.424,34	0,0%
Analista Educacional – ANE (40h)	R\$4.420,48	R\$9.144,80	28,5%
Analista Educacional – ANE – Inspetor Escolar (40h)	R\$6.630,72	R\$13.717,20	0,0%
Assistente de Educação – ASE (40h)	R\$2.443,27	R\$6.424,34	99,8%
Auxiliar de Serviços de Educação Básica – ASB (30h)	R\$1.401,82	R\$2.589,25	99,6%

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000422202462 e 01260003302202336. Data-base: dez. 2023.

As duas carreiras com as menores remunerações (ASB e ATB) são também as que concentram os maiores índices de agentes contratados. Em contraposição, as carreiras com as melhores remunerações iniciais (ANE-IE e ANE) conquanto tenham servidores contratados, possuem percentuais bem menos expressivos de contratação. Este dado indica uma tendência de precarização do vínculo – e evidente vulnerabilização do profissional – atuante nas carreiras de menor remuneração.

#### 4.6.5 Diferença na média da remuneração anual de servidores da mesma carreira

Ainda que a relação direta entre a remuneração inicial e o percentual de agentes contratados em cada carreira seja um dado redimensionador para a compreensão da contratação temporária, é importante considerar a diferença existente entre a remuneração média percebida por profissionais efetivos e contratados na mesma carreira. Este desvio é possível porque o servidor que ingressa na carreira por meio de concurso público faz jus, a partir do efetivo exercício, à evolução funcional, implicando aumentos graduais no decorrer da carreira. Optou-se pela remuneração anual em detrimento da remuneração mensal para considerar os meses em que servidores contratados não perceberam nenhuma remuneração. O desemprego docente é uma variante de peso considerável neste aspecto e seria deixada de lado se fosse considerada exclusivamente a média mensal das remunerações percebidas pelos profissionais.

Para tanto, tomando como base toda a remuneração total percebida por todos os servidores da mesma carreira, separados por natureza jurídica do vínculo (efetivos e temporários), nos doze meses do ano de 2023, elaborou-se a Tabela 29:

**Tabela 29** – *Remuneração anual média de servidores efetivos e contratados*

<b>Carreira</b>	<b>Servidores Efetivos</b>	<b>Agentes Contratados</b>	<b>Diferença (%)</b>
Professor de Educação Básica - PEB	R\$ 39.726,21	R\$ 18.574,76	53,2 %
Especialista em Educação Básica - EEB	R\$ 32.308,53	R\$ 20.104,29	37,8 %
Analista de Educação - AEB	R\$ 68.677,99	R\$ 29.108,46	57,6 %
Assistente Técnico de Educação Básica - ATB	R\$ 34.404,36	R\$ 14.711,39	57,2 %
Técnico da Educação - TDE	R\$ 49.997,65	-	-
Analista Educacional - ANE	R\$ 77.412,32	R\$ 54.081,90	30,1 %
Assistente de Educação - ASE	R\$ 60.492,68	-	-
Auxiliar de Serviços de Educação Básica - ASB	R\$ 29.665,48	R\$ 12.589,66	57,6 %

Fonte: elaboração própria a partir dos dados disponibilizados por meio do protocolo 01260000091202461. Database: jan. a dez. 2023. Os campos sem valor indicam que não há servidores nesta condição e, portanto, não foi possível dimensionar um percentual na falta de uma das variáveis.

Os dados indicam um contexto alarmante em que a diferença na remuneração média anual de servidores efetivos e contratados se encontra em patamares acima de 30% em todas as carreiras cujo dado foi possível. Essa diferença deriva, essencialmente, de dois fatores que interferem diretamente na remuneração, a saber a possibilidade de evolução funcional restrita a servidores efetivos e a oscilação na remuneração de servidores contratados que, depende exclusivamente da duração do contrato firmado, conduzindo a um contexto de insegurança remuneratória.

Para o caso específico dos Professores de Educação Básica, cuja diferença na remuneração supera a taxa de 50% outro fator deve ser considerado. A remuneração do Professor de Educação Básica também varia de acordo com o número de aulas assumidas por cada professor. O professor efetivo tem a possibilidade de ampliar seu cargo para além da jornada habitual com aulas de extensão de jornada, possibilidade vedada ao professor contratado. Esta especificidade será objeto de tópico ulterior.

Esta anomalia salarial já havia sido percebida por Bruna Azevedo, Felipe Martins e Danielle Machado quando analisaram as estatísticas de contratação temporária de professores nas redes municipais (Azevedo, Martins e Machado, 2018) e por Érica Souza acerca da realidade dos professores contratados na Bahia (Souza, 2022). Os autores observaram que a natureza jurídica do vínculo estava diretamente relacionada com a remuneração percebida pelos profissionais, de forma a existir um recuo remuneratório nos professores temporários explicável – a priori – por vantagens pecuniárias acessíveis exclusivamente a servidores efetivos. Importante observar, na mesma linha de raciocínio dos autores, que não há diferença

de atribuições entre efetivos e contratados, de forma que servidores que executam as mesmas funções e possuem a mesma escolaridade percebem remunerações distintas.

A assimetria remuneratória entre efetivos e contratados, a despeito de suas causas, indica um contexto em que o trabalhador temporário percebe remuneração consideravelmente menor que seus pares efetivos. Este fator, associado à possibilidade de ter o vínculo laboral rompido sem sua anuência e a restrição de outros direitos funcional implica uma situação de trabalho marcada pela sobreposição de vulnerabilidades. Este contexto de remuneração consideravelmente abaixo da média dos servidores efetivos e de possibilidade de ruptura iminente do vínculo laboral estimula o profissional a buscar fontes alternativas de renda, cumulando a função com outros cargos públicos acumuláveis (por vezes, ocupando o cargo de professor em diferentes escolas e em mais turnos) ou a prática de outra atividade laboral, seja na iniciativa privada como empregados celetistas, seja como prestadores de serviço ou autônomos.

Esta prática desnuda uma concepção do exercício da função pública caracterizado pela desprofissionalização do corpo funcional. Visto como apenas mais uma fonte de renda, marcada pela intermitência e pela insuficiência, o desempenho da função é comprometido em sua qualidade. O período interjornada que deveria ser espaço de formação, lazer e qualidade de vida, se transforma em uma corrida entre diferentes postos e espaços de trabalho que se sobrepõe beirando à exaustão. Dada a infinidade de possibilidades de atividades remuneradas desenvolvidas à parte por estes profissionais, sua compreensão sistemática e quantitativa é possível com graves restrições e escapam ao escopo do presente estudo.

Visto doutro ângulo, esta assimetria remuneratória percebida por uma parcela significativa do corpo funcional implica necessariamente uma economia expressiva – e funesta – para os cofres públicos. É neste sentido as conclusões de João Oliveira (2020), que apontam reflexo orçamentário como elemento decisivo na manutenção deste quadro na rede municipal de ensino de uma localidade gaúcha.

Esta economia, inclusive, já foi levantada como uma das hipóteses para a continuidade desta prática no estado de Minas Gerais. Marina Amorim, Ana Paula Salej e Brenda Barreiros (2018) apresentaram com primeira hipótese para a permanência de um quadro de professores contratados o impacto financeiro positivo da presença destes profissionais. Amanda Barreiros (2016), entrevistando o então Subsecretário de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Minas Gerais, Antônio David Souza Junior, ouviu que o custo financeiro era um “fator definidor do quadro de recursos humanos” (Barreiros, 2016, p. 47) da rede estadual de ensino mineira, conquanto o incômodo expresso pelo então subsecretário com os efeitos da

presença massiva de contratos temporários no serviço público prestado e na formação continuada destes profissionais.

Em outras palavras, o subsecretário Antônio David expressou o impacto orçamentário positivo a curto prazo decorrente da economia com a contratação, ao passo que no longo prazo essa opção implica uma degradação da política prestacional e o agravamento da dificuldade na formação continuada dos profissionais.

Este contexto de impacto positivo no curto prazo nas contas da pasta admitida pelo então Subsecretário desnudam a consciência dos gestores da rede do impacto orçamentário necessário para a nomeação em caráter efetivo nos cargos vagos existentes, a ponto de – ao menos a priori – explicar a desídia administrativa em repor os cargos vacantes com nomeações em número suficiente.

#### *4.6.6 Breves considerações*

A análise de dados estatísticos a respeito da contratação temporária permite uma compreensão mais humanizada desta prática caracterizadora da política educacional mineira. Conquanto seja por si só uma condição constrita da relação de trabalho, esta condição é agravada por outros fatores de vulnerabilização dos sujeitos. A contratação temporária afeta mais o sexo feminino do que o masculino, concentra-se nas faixas com as menores remunerações, implica a percepção de uma remuneração significativamente menor que outros trabalhadores titulares do mesmo cargo e circunscreve-se ao ambiente escolar, em carreiras com menos capital sociopolítico e poder institucional. Estas características apontam para um fenômeno de sobreposição de precarizações (funcional, pecuniária, misógina e política) nos trabalhadores sujeitos a esta condição que, no atual contexto, respondem por percentual significativo da força de trabalho mobilizada para a efetivação desta política.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exceção se fez regra. E não foi de repente.

A contratação temporária foi permitida pelo constituinte originário como meio de imprimir uma ligeira flexibilização do corpo funcional mobilizado pela Administração Pública e acionável exclusivamente em circunstâncias excepcionais e transitórias. No estado de Minas Gerais, a contratação corresponde a um percentual significativo de toda a força de trabalho da rede estadual de ensino. Este descompasso entre o objetivo do permissivo e sua aplicação prática pelo estado mineiro tem consequências deletérias para os trabalhadores da educação e para a educação básica ofertada. Duas políticas públicas indissociáveis, quais sejam, a política educacional e a política funcional, são diretamente afetadas pela inércia dos últimos governadores do estado para colocar em prática um planejamento estratégico de estabilização do corpo funcional por vias constitucionais.

A Secretaria de Estado de Educação concentra atualmente 67,5% do total de servidores vinculados ao Poder Executivo do estado (Tabela 21). A política funcional levada a cabo na gestão dos quadros desta pasta revela não apenas o real apreço da gestão pela política educacional, mas caracteriza como os sucessivos governos do estado com a segunda maior população do país lidam com o funcionalismo público em geral. A percepção adequada da dimensão dos profissionais da educação dentro da estrutura do Poder Executivo local exponencia a análise da contratação temporária, que deixa de ser apenas um fenômeno que aflige o profissional do magistério em várias redes de ensino pelo país, para ser visto como um elemento que, à margem da lei, compõe a rotina do serviço público estadual.

Deste recorte, cerca de 40% são servidores efetivos, enquanto que 60% são contratados, com uma tendência anual de ampliação do percentual de agentes temporários (Figura 3). Em todas as carreiras o percentual de profissionais estáveis está em declínio (Figura 2). As quatro principais carreiras (PEB, EEB, ATB e ASB) possuem mais de 50% de agentes temporários (Tabela 8 e 9). Esta realidade descortina uma condição anômala em que a contratação temporária deixou de ser uma prática paliativa e excepcional para se tornar o regime jurídico predominante nas principais carreiras da rede estadual de ensino de Minas Gerais. Enquanto regime jurídico predominante, a contratação temporária caracteriza o fazer docente na educação básica mineira, imprimindo na rede o caráter de precariedade e ausência de uma política educacional consistente e orientada para a continuidade dos processos.

Diuturnamente, servidores efetivos se aposentam, exoneram ou são desligados da Administração Pública. Em contrapartida, não há uma política funcional permanente orientada à reposição destes profissionais (Figura 5). A frequência das nomeações está diretamente relacionada a fatores externos ao planejamento estratégico da força de trabalho (Figura 6), o número de vagas anunciadas em edital nem mesmo se aproxima do número de contratos temporários (Tabelas 14 e 15). Os servidores efetivos se concentram nos primeiros níveis e graus da carreira (Tabela 20), indicando ingresso recente na rede e certo grau de rotatividade e baixa fixação dos profissionais estabilizados. Os dados delineiam um contexto que não evidencia uma política eficaz e permanente de provimento e fixação de servidores efetivos, ou uma genuína preocupação na contenção ou reversão do quadro de contratação sistêmica. A gravidade é corretamente dimensionada quando se observa que a ausência desta política alcança dois terços do funcionalismo do Poder Executivo mineiro, fração correspondente ao número de servidores ativos na Secretaria de Estado da Educação.

Nas demais pastas do Poder Executivo estadual, os homens são maioria (64,6%). Neste recorte, 88% dos homens e 76% das mulheres são estáveis (Tabela 24). O grupo mais significativo é o de homens efetivos que percebem mensalmente entre R\$4000,00 e R\$8000,00 (Figura 7). Na Secretaria de Estado de Educação, as mulheres são ampla maioria (78,5%). Tanto entre homens (55%) quanto entre mulheres (67%) predomina a contratação temporária, com maior gravidade entre elas (Tabela 26). O segmento predominante é de mulheres contratadas com remuneração abaixo de R\$3000,00 (Figura 8). As mulheres são maioria entre profissionais da educação. Diuturnamente, são elas que assumem o encargo de mover a segunda maior rede pública de educação básica do país. E é precisamente entre elas que a contratação temporária tem dimensões ainda mais nefastas. Conquanto a temporalidade predomine como vínculo em ambos os sexos, entre elas a contratação corresponde a dois terços de todas as profissionais. Esta assimetria entre os sexos dá os contornos de uma superexploração com caracteres de gênero, que impõe a precarização funcional e a sub-remuneração à pasta que concentra a presença feminina na estrutura organizacional do estado.

A contratação temporária se concentra significativamente nas escolas estaduais (65,6%), órgão final da pasta, incumbido de efetivar a política educacional do estado, com menor relevância nos órgãos burocráticos e assessoriais do sistema (Tabela 27). As carreiras com menor remuneração apresentam maiores índices de profissionais contratados (Tabela 28), e estes profissionais recebem anualmente – em média – significativamente menos do que os efetivos (Tabela 29). A transitoriedade é uma precarização que não se impõe isoladamente.

Está indissociavelmente ligada às carreiras mais vulneráveis e, dentro das carreiras, à subremuneração dos profissionais. E este quadro caracteriza precisamente o órgão em que a política educacional é de fato levada a cabo: a escola estadual.

A série histórica aponta para um contexto de contratação massiva de profissionais que subsiste à alternância de governadores de diversos pontos no espectro político (Tabela 18) e sobrevive à proscricção judiciária da prática (subseção 4.3). Este cenário de precarização do funcionalismo que se desgarras das balizas constitucionais não é uma evolução natural resultante da inércia de um único governador, mas a resultante da negligência – quando não a atuação preordenada – de uma sucessão de governadores pertencentes a partidos que se posicionam em distintos pontos do espectro político.

Evidentemente, a desídia não é uniforme. Malgrado na gestão do petista Fernando Damata Pimentel haja uma ampliação do fluxo de nomeações em cargo efetivo, ao lado da realização de concursos públicos para provimento dos cargos, os efeitos desta política foram bastante tímidos quando considerada a série histórica dos números. Na gestão do atual governador, Romeu Zema Neto, pelo Partido Novo, a oscilação do corpo funcional alcança o absurdo de acusar saldos negativos ao término de alguns anos. Dito de outro modo, a frequência de nomeações foi tão ínfima que foi incapaz de superar as exonerações e aposentadorias daquele mesmo ano, de forma que ao término do ciclo, a secretaria de educação tinha menos servidores efetivos do que ao início, em uma tendência de patente ampliação de profissionais temporários em atuação.

De fato, não soa estranho verificar estatisticamente o agravamento do quadro de precarização do funcionalismo em uma gestão que não se vexa de ressoar o ideário neoliberal e anti-estatal – por inconsistente que pareça o sujeito lançar-se à gestão de políticas públicas defendendo sua constrição. Se, por um lado, este quadro não alcançaria esta dimensão sem a omissão dos governadores anteriores, é sob a gestão de um liberal que o fenômeno alcança proporções inéditas ao arripio de duas decisões incisivas do Supremo Tribunal Federal. A indisposição com o funcionalismo estável e o endosso de políticas precarizadoras das relações de trabalho e das políticas públicas não destoam do ideário sempre propalado a plenos pulmões, o que desperta a atenção é a desídia no cumprimento de decisões judiciais de uma corte constitucional.

Os dados dão conta de um cenário em que uma parcela significativa do funcionalismo mineiro é de profissionais da educação sem estabilidade, que estabelecem com a rede estadual

de ensino uma relação transitória e precária, sem garantia de continuidade do vínculo empregatício ou com a comunidade pedagógica. São mulheres e homens que, ao término de cada ano ou contrato, não possuem nenhuma perspectiva palpável de sua atividade profissional e remuneração. Trabalhadoras e trabalhadores postos à margem do planejamento e do orçamento, acionados temporariamente como solução barata e paliativa.

A permanência deste quadro, a despeito da reiterada incidência do controle concentrado de constitucionalidade sobre as normas que regulamentam a contratação, indica um grave desvio entre a produção normativa local e as balizas estabelecidas pelo constituinte. O permissivo constitucional, que bitola a contratação temporária, impõe ao legislador local o dever de fixar as hipóteses de excepcional interesse público e à margem da rotina ordinária de planejamento da força de trabalho disponível que justificam a contratação de trabalhadores sem concurso público. A norma local que, sob esta exceção permite abrigar a contratação cotidiana e subsequente para o desempenho de funções típicas e ordinárias, rompe os limites constitucionais e amplia a exceção para uma alternativa à regra – qual seja, o concurso público.

O emprego do instituto da contratação temporária como meio de prover ordinariamente uma política pública agrava este contexto de inconstitucionalidade, porque representa uma expansão prática dos limites normativos locais (que já são por si só um afrouxamento das balizas constitucionais). Se a norma que abriga esta possibilidade já é por si só viciosa e inconstitucional, seu contexto de aplicação – a ponto de abrigar uma parcela significativa do funcionalismo estadual – expandem a mera inconstitucionalidade para um verdadeiro desvio de finalidade. A contratação deixa de ser uma medida excepcional para casos determinados e restritos, para tornar-se um quadro funcional paralelo, permanente e ordinário da Administração Pública.

Ao lado do quadro efetivo, protegido pelas prerrogativas típicas do regime público de trabalho, exsurge uma categoria paralela e precarizada, mas constante, configurando um quadro alternativo de trabalhadoras e trabalhadores, cujo vínculo é temporário e por tempo determinado, mas que em conjunto subsistem definitivamente e à margem do regime jurídico único determinado pelo constituinte originário (Grund e Parente, 2018). De certo modo, superadas as contingências do contexto histórico, o que este fenômeno desvela é o retorno das práticas viciosas de política funcional que antecederam a Constituição da República de 1988, marcada pela coexistência de distintos quadros funcionais com regimes jurídicos conflitantes.

Este desvio – se não premeditado, ao menos permanentemente consentido pelos últimos governadores – cria um contexto de mobilização precária de uma falange de trabalhadoras e trabalhadores com sensíveis limitações em sua condição funcional: são temporários, permanentemente transitórios, sem um esforço estatal de estabilização dos profissionais (por via de concurso público) malgrado a persistência dos cargos vagos, sem qualquer segurança quanto à continuidade de seus empregos, impossibilitados de ascenderem funcionalmente ou verem sua remuneração corresponder à sua escolaridade adicional, excluídos da seguridade social a que se vinculam os efetivos, expostos a regulamentos e resoluções distintas, mas que atuam nas mesmas salas e escolas, com as mesmas atribuições e desafios dos servidores efetivos.

Nas escolas estaduais de Minas Gerais, convivem duas categorias de profissional que – malgrado desenvolvam as mesmas funções e movimentem uma única política educacional – são absolutamente distintos entre si. Não há mais a presença transitória e excepcional de um agente temporário, com predominância de profissionais efetivos e estáveis, vinculados ao regime jurídico único do ente e comprometidos com a efetivação do projeto político-pedagógico local. São dois quadros funcionais que há muito se habituaram com a presença permanente do outro. A contratação temporária é uma realidade onipresente e ordinária, parte da rotina escolar mineira, uma exceção transformada em regra. Os efeitos funestos deste contexto são a precariedade do vínculo com a comunidade escolar e seu projeto político-pedagógico, a descontinuidade do processo pedagógico e a baixa atratividade da condição laboral.

As consequências deste fenômeno para a política educacional tem sido objeto de estudo de uma miríade de pesquisadores que se debruçam em pesquisas quantitativas e qualitativas que associam a transitoriedade dos profissionais a uma queda significativa na qualidade do ensino ofertado (Basilio e Almeida, 2018). Deveras, porque a estabilidade funcional é um fator não pecuniário que estatisticamente tem maior potencial de atração e fixação de profissionais de qualidade (Costa, Arraes e Guimarães, 2018; Azevedo, Martins e Machado, 2018). Para o orçamento, a contratação temporária possibilita uma constrição à política remuneratória de valorização do magistério público, de forma que sua presença extensiva retorne em uma diminuição significativa de custos (Oliveira, 2020). Enquanto política permanente de barateamento da educação estadual, a contratação tornou-se uma constante no planejamento desta política, malgrado os efeitos perceptíveis sobre a qualidade da política pública.

Mas os danos desta prática não se limitam à política educacional. A permanência da contratação como alternativa à estabilização do quadro funcional por vias do concurso público implica uma fragilização da condição funcional dos profissionais precarizados. Seus vínculos afetivos são diuturnamente interrompidos, estão permanentemente obrigados a se readaptarem em novos contextos e escolas (Araújo e Jann, 2018). Sua formação continuada é subvalorizada (Novaes, 2010) e a pressão pelos resultados obtidos pelos estudantes nas avaliações de rede assume traços de assédio (Morais, 2021; Araújo e Jann, 2018).

A remuneração do profissional temporário é deficitária e inconstante (Azevedo, Martins e Machado, 2018; Souza, 2022), com jornadas intensificadas e produção regulada (Oliveira, 2020). A sub-remuneração força o profissional a atuar em mais de uma rede ou escola, acumulando cargos e sobrepondo turnos, ao passo que desenvolve outras atividades econômicas como meio de complementação de renda (Souza, 2022). Esta sobreposição de atividades laborais demole a identidade profissional do trabalhador, que não mais se identifica com o seu ofício, e entrevê na sua relação laboral apenas uma fonte de renda deficitária, penosa e fustigante.

A conjugação destes fatores descortina um quadro em que a transitoriedade é apenas mais uma forma de precarização da relação de trabalho, conjugada a outros fatores ainda mais degradantes. O menosprezo estatal por sua formação (inicial e continuada), sua prática pedagógica e seus vínculos projeta no agente temporário um sub-profissional, despido dos predicados inerentes à dignidade do magistério. Em síntese, a transitoriedade cria um contexto que supera a mera temporalidade do vínculo para impor a este profissional condições de trabalho degradantes e assediadoras. O agente temporário é privado precisamente dos elementos caracterizadores da profissionalidade, das prerrogativas inerentes ao ofício. Não apenas pela privação de garantias constitucionais do funcionalismo – como a estabilidade e a seguridade social própria – mas pela negação a este profissional do tratamento e da dignidade que seu ofício exige. Em suma, o agente temporário é privado de sua dignidade profissional.

A configuração do conjunto de profissionais temporários enquanto quadro paralelo alijado dos predicados inerentes à profissionalidade docente assume contornos que o aproxima da categoria sociológica de precariado (Standing, 2014; Braga, 2017). Sua condição é marcada pela ausência de uma relação trabalhista permanente e identificadora do trabalhador. Esta lacuna é preenchida pela sucessão e sobreposição de contratos por tempo determinado, sub-remunerados e com seguridade social distinta.

Por outro lado, a existência de um programa de seguridade social – ainda que diferido do servidor efetivo – e a existência de algum grau de coesão na atividade profissional são fatores que conferem ao educador temporário peculiaridades que o individualizam da coletividade dos precarizados na iniciativa privada, que via de regra estão descobertos.

Por coesão na atividade profissional compreenda-se o exercício de um mesmo ofício, ainda que em contextos distintos e com componentes curriculares diferentes. O professor, mesmo migrando para um novo contrato, em outra escola, e para ministrar um conteúdo distinto, permanece atuando como professor. O mesmo se aplica às outras carreiras, que malgrado atuem sucessivamente em várias unidades escolares com rotinas de trabalho distintas, vinculam-se ainda a uma função pública cujo conjunto de atribuições é fixada pela lei que cria o cargo.

Estas duas peculiaridades – a vinculação obrigatória a um regime de seguridade social e persistência de certo grau de coesão profissional – estão diretamente relacionadas à particularidade dos profissionais da educação da rede pública de ensino: são precarizados não pela ávida iniciativa privada, mas pelo próprio Estado. A promoção de práticas precarizadoras na atuação estatal, de fato, já foi descrita por Ruy Braga não apenas na atividade legiferante que avaliza e confere segurança jurídica à precarização do trabalhador na iniciativa privada, mas pela existência de mecanismos administrativos de contratação indireta de trabalhadores precarizados em vários espaços do setor público (Braga, 2017).

Por fim, o precariado, enquanto nova classe social com certo grau de autoconsciência e autodistinção em relação ao proletariado fabril clássico, para além dos fatores de precarização de suas relações de trabalho e renda, configura-se como tal precisamente pelo surgimento de sua identidade e espaços próprios de mobilização, mesmo que com pretensões conflitantes (Standing, 2014). A investigação destes traços no educador temporário transborda o escopo e a metodologia do presente estudo e se propõe com sugestão de continuidade da pesquisa acerca do profissional da educação contratado na rede estadual de ensino de Minas Gerais.

**ANEXO: PRODUTO FINAL.**

À guisa de produto, o presente estudo se exaure na produção da seguinte Nota Técnica, como instrumento de apresentação das conclusões ao Ente público e de sugestão de medidas adotáveis na construção de uma política pública consistente de estabilização por vias constitucionais do corpo funcional atuante na educação básica estadual. Enquanto continuidade do estudo, dada a coincidência de objeto e as remições aos dados anteriormente apresentados, esta Nota é indissociável da dissertação que a precede.

**Nota Técnica**

*Acerca da contratação temporária de profissionais da educação pela Administração Direta do estado e de medidas possíveis para a ampliação do percentual de servidores efetivos atuando na rede.*

Considerando a Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI nº 5.267/MG e a Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF nº 915/MG não apenas removeram o fundamento jurídico da contratação temporária na rede estadual de ensino de Minas Gerais, como também proscreeveram veementemente a continuidade da contratação massiva de profissionais em cargo vago como alternativa ao concurso público;

Considerando os efeitos negativos da contratação temporária para a política educacional estatal amplamente estudados pela bibliografia retro visitada;

Considerando o contido no Plano Nacional da Educação (Lei Federal nº 13.005 de 25/06/2014, Meta 18.1) e no Plano Estadual da Educação (Lei Estadual nº 23.197, de 26/12/2018, Meta 16.2) quanto ao mínimo de profissionais efetivos nas carreiras de profissionais do magistério e de profissionais da educação não docentes;

Considerando o exposto nos art. 22, parágrafo único, da Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989, e nas Leis Estaduais nº 23.750 de 23/12/2020 e 24.805 de 11/06/2024;

Considerando a necessidade de planejamento estratégico na gestão do corpo funcional estável e na recomposição dos postos de trabalho vacantes em uma política permanente, responsável e consistente de provimento e fixação do corpo funcional como eixo da gestão pública;

Considerando o quadro descrito no estudo supra que descreve a contratação temporária de profissionais da educação em níveis alarmantes e muito acima das balizas legais em conflito com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal acerca da matéria;

Sugerimos:

- 1) Dentro da autonomia administrativa do Poder Executivo:
  - a) A criação de uma comissão paritária, com participação de representação dos profissionais temporários atuantes na rede, para estudo do fenômeno da contratação temporária e de medidas assertivas tendentes ao reconhecimento da importância deste profissional na política educacional com impacto na prolação de atos administrativos que expressem a dignidade funcional destes trabalhadores.
  - b) A criação de um conselho paritário, com participação de representação dos profissionais efetivos, temporários e dos usuários da política pública, para análise permanente dos dados acerca da contratação temporária, com vistas à sugestão de estratégias constitucionais de estabilização e fixação do corpo funcional em atuação na rede estadual de ensino da educação básica, com acesso e voz junto às instâncias com poder de decisão na implementação desta política. A atribuição a este conselho de competência para acionar o Poder Público para a realização de concurso público ou a adoção de outras medidas relacionadas à política funcional, bem como o estabelecimento de um canal de comunicação permanente com o Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais.
  - c) Para melhor aproveitamento da força de trabalho já estável, a implementação efetiva de procedimentos administrativos de acréscimo de titulação para todos os Professores de Educação Básica efetivos, já prevista pelo art. 3º, § 2º, da Lei Estadual nº 9.381, de 18/12/1986, permitindo aos professores que sejam titulares de outras licenciaturas assumirem definitivamente as aulas vagas de outros componentes curriculares ou funções vagas para os quais sejam habilitados, se assim optarem, em suas unidades de lotação.
  - d) O aproveitamento a título de regime básico para provimento decorrente de nomeação ou movimentação da carga horária assumida pelo profissional efetivo de outros componentes curriculares para os quais possua habilitação e que não impliquem no procedimento de crescimento de titulação, mormente os itinerários formativos – enquanto existirem – e as atividades integradoras, conquanto seja a Educação Integral

uma política pública permanente e onipresente em todos os Planos de Educação, estaduais ou nacionais.

- e) Como estímulo de fixação do corpo estável existente e ingressante, o estabelecimento de parcerias com programas de pós-graduação stricto e lato sensu em universidades **públicas** em todas as regiões do estado para o oferecimento de vagas para profissionais da educação com vistas à formação continuada e a obtenção de escolaridade adicional, observada a necessária redução de carga horária ou afastamento para formação, sem prejuízo da remuneração, sempre que forem necessárias.
- f) A realização de concursos públicos com periodicidade não inferior ao vencimento do certame anterior para provimento tempestivo e contínuo de todos os cargos vagos em todas as carreiras de profissionais da educação básica, observadas as particularidades de cada cargo, ressalvada a criação de cadastros de reserva para o provimento das vagas surgidas após a publicação do edital de concurso.
  - i) A criação de uma seção de trabalho dentro da Secretaria de Estado de Educação especialmente orientada à identificação de cargos vagos e seu imediato provimento.
  - ii) A criação de uma comissão paritária, com participação de representação dos profissionais efetivos e temporários, para a discussão da estrutura do certame – dentro das balizas constitucionais e legais – mormente a existência e o sopesamento de provas de título e provas práticas, com vistas à valoração da experiência acumulada em contratos temporários como mecanismo de valorização dos profissionais temporários, sem prejuízo do princípio da impessoalidade.
  - iii) Para o cargo de Auxiliar de Serviços de Educação Básica, especial atenção e sensibilidade no desenvolvimento do certame com o objetivo de não exigir dos candidatos conhecimentos inconsistentes com a escolaridade mínima estabelecida legalmente para o cargo, e o refinamento de mecanismos transparentes de pontuação da experiência que estes profissionais já acumularam na qualidade de temporários.
  - iv) Para os cargos do Atendimento Educacional Especializado, o estudo da tendência histórica de prestação do serviço em cada localidade, como meio de estabelecer um número de cargos vagos cujo provimento com servidores efetivos é seguro e necessário, como meio de estabilizar o corpo funcional atuante nesta política

educacional permanente, observadas ainda a possibilidades inerentes ao acréscimo de titulação e a escolaridade mínima exigida para cada função.

- 2) Por meio do processo legiferante, acionando o Poder Legislativo do Estado de Minas Gerais:
- a) A inclusão no vindouro Plano Estadual da Educação de novas metas de percentuais de servidores estáveis no magistério e em funções assessórias ao magistério, não inferiores aos índices pactuados nos planos anteriores, com o estabelecimento de prazos breves e factíveis para a apresentação de medidas legislativas e administrativas para o cumprimento da meta, bem como de comissões e painéis para o acompanhamento social da efetividade das medidas.
  - b) Para melhor aproveitamento da força de trabalho já existente, a apresentação de projeto de lei junto à Assembleia Legislativa do estado, criando a carga horária completa para o cargo de Professor de Educação Básica, com 40 horas semanais, e permitindo aos atuais titulares do cargo, nas localidades onde hajam aulas vagas nos componentes em que são titulares ou habilitados, a opção pela ampliação da carga horária do cargo, e não apenas a assunção das aulas a título de extensão facultativa da carga horária. A medida visa atribuir estabilidade e segurança jurídica ao profissional na assunção de uma carga horária acima de 24 horas semanais.
  - c) Para fixação do corpo funcional existente e estímulo eficaz à formação continuada, a revisão da política remuneratória das carreiras com vistas à possibilidade de imediato implemento na remuneração decorrente da escolaridade adicional, bem como revisão dos índices de majoração da remuneração pelo avanço em cada carreira, dentro dos limites orçamentários, e observada a existência de fundo vinculado ao desenvolvimento da educação básica.
  - d) A incorporação dos comitês e conselhos de representação paritária e participação social descritos no item 1 à estrutura orgânica permanente do Poder Executivo do estado de Minas Gerais.
  - e) A fixação em lei de um prazo mínimo para a Administração Pública prover um cargo, contado do início da vacância, ou para a publicação de edital de concurso público para seu provimento, com as sanções administrativas e de responsabilidade para a omissão, nos limites da lei.

## REFERÊNCIAS

ALEIXO, Alexsandra Saboia Duarte Arruda. **O trabalho docente no contexto do neoliberalismo**: uma caracterização teórico-documental com recorte a partir de 2017 no Brasil. 2021. 135 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. Disponível em: <https://www.locus.ufv.br/bitstream/123456789/28774/1/texto%20completo.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2024.

ALVES, Adilson. **Rotatividade docente na rede estadual de educação de Minas Gerais**. 2023. 122p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/60936>. Acesso em: 28 out. 2024.

AMORIM, Marina Alves; GOMES, Ana Luiza de Araújo; SALEJ, Ana Paula. A condição docente dos professores da rede estadual de educação de Minas Gerais: a situação dos designados. **Revista Educação em Foco**, Juiz de Fora. v. 28. 2023. p. 1-21. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/edufoco/article/view/39011> . Acesso em: 09 jan. 2024.

AMORIM, Marina Alves; SALEJ, Ana Paula. Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais (REE/MG): informações e sugestões aos gestores: nota técnica. **Revista Brasileira de Educação Básica**, Belo Horizonte, ano 5, n. 17, maio/set. 2020. Disponível em: <http://rbeducacaobasica.com.br/professores-da-rede/>. Acesso em: 09 jan. 2024.

AMORIM, Marina Alves; SALEJ, Ana Paula; BARREIROS, Brenda Borges Cambraia. “Superdesignação” de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 23, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230053>. Acesso em: 09 jan. 2024.

ANTUNES, Ricardo. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. **Serviço Social & Sociedade**, v. 107, 2011. p. 405-419. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>. Acesso em: 29 out. 2024.

ARAÚJO, Ana Luiza Gomes de; MAIA, Lucas Silqueira Franco. Contratação precária na administração pública no Estado de Minas Gerais: o caso da Lei Complementar no 100/2007. **Revista Brasileira de Estudos da Função Pública**, Belo Horizonte, v. 5, n. 14, maio/ago. 2016.

ARAÚJO, Ana Luiza Gomes; OLIVEIRA, Kamila Pagel; SOARES, Leandro Alves; OLIVEIRA, Isabelle Fernandes; CARVALHO, João Victor Teodoro; PONTES, Mauro Fidelis Santana. Desafios ao Planejamento da Força de Trabalho no Estado de Minas Gerais: o Instituto da Designação no Recrutamento dos Professores da Educação Básica. **Revista Fórum Administrativo**. Belo Horizonte, ano 20, n. 229, p. 9-17, mar. 2020.

ARAÚJO, Vânia Carvalho; JANN, Margareth. Contratação de professores: entre a burocracia e a indiferença. **Nuances**: estudos sobre Educação, Presidente Prudente, v. 29, n. 3, p. 37-54, set./dez. 2018. ISSN: 2236-0441. DOI: 10.32930/nuances.v29i3.5915. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/Nuances/article/view/5915> . Acesso em: 16 jan. 2024.

AUGUSTO, Maria Helena. Regulação educativa e trabalho docente em Minas Gerais: a obrigação dos resultados. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 38, n. 03, p. 695-709, jul./set. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/Ts3wwTDPqs5GpK6bq3CKLTC/abstract/?lang=pt> . Acesso em: 09 jan. 2024.

AZEVEDO, Bruna; MARTINS, Felipe; MACHADO, Danielle. **Contratos de trabalho de professores e performance dos alunos no Brasil: 2005 a 2015**. In: 46o. Encontro Nacional de Economia, 2018, Rio de Janeiro. 46o. Encontro Nacional de Economia. Niterói: ANPEC, 2018. Disponível em: [https://www.anpec.org.br/encontro/2018/submissao/files\\_I/i13-601f88a3535418506542ba75c09ac8f3.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2018/submissao/files_I/i13-601f88a3535418506542ba75c09ac8f3.pdf) . Acesso em: 16 jan. 2024.

BARREIROS, Brenda Borges Cambraia. **Um panorama da situação docente na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais (REE-MG): o espaço ocupado pelo professor designado**. 2016. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2211>. Acesso em: 09 jan. 2024.

BASÍLIO, Juliana Regina; ALMEIDA, Ana Maria Fonseca. Contratos de trabalho de professores e resultados escolares. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 23, e230049, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230049> . Acesso em: 17 jan. 2024.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global**. 1a. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGA, Daniel Santos; ARAÚJO, Eduardo Santos; OLIVEIRA, Rosimar de Fátima. Permanentes temporários: reflexões sobre a contratação de professores(as) em Minas Gerais. **Perspectiva**, Revista do Centro de Ciências da Educação, Florianópolis, v. 42, n. 4, p. 1-25, out./dez. 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/97172>. Acesso em: 03 out. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Versão atualizada até a Emenda nº 114/2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jul. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm). Acesso em: 13 fev. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução nº 4, de 02 de outubro de 2009. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 2009, Seção 1, p. 17. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004\\_09.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf). Acesso em: 23 abril 2024.

BRASIL. Lei Federal nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18 nov. 2011, Edição Extra. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12527.htm). Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Lei Federal nº 13.005, 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 jun. 2014-A, Edição Extra nº 120-A. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm). Acesso: em 10 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.876/MG**. Relator: Min. Dias Toffoli, julgado em 26 de março de 2014. Requerente: Procurador-Geral da República. Requeridos: Governador do Estado de Minas Gerais e Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. DJe nº 125 de 01 jul. 2014-B. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4332889>. Acesso: em 10 fev. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.267/MG**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 15 abril 2020. Requerente: Procurador-Geral da República. Requeridos: Governador do Estado de Minas Gerais e Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. DJe nº 97 de 22 abril 2020-A. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4732504>. Acesso: em 25 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 915/MG**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgamento em curso. Distribuído em 2021. Requerente: Procurador-Geral da República. Requeridos: Governador do Estado de Minas Gerais e Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6311525>. Acesso: em 25 fev. 2024.

COSTA, Leandro Oliveira; ARRAES, Ronaldo de Albuquerque e; GUIMARÃES, Daniel Barboza. Estabilidade dos professores e qualidade do ensino de Escolas Públicas. **Economia Aplicada**, [S. L.], v. 19, n. 2, p. 261-298, 2015. DOI: 10.1590/1413-8050/ea63523. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ecoa/article/view/106034>. Acesso em: 18 jan. 2024.

CUNHA, Renata Cristina Oliveira Barrichelo; BARBOSA, Andreza; FERNANDES, Maria José da Silva. Implicação das avaliações externas para o trabalho docente coletivo. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 26, n. 62, p. 386-416, maio/ago. 2015. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/eae/article/view/3288>. Acesso em: 03 fev. 2024.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

FERREIRA, Denize Cristina Kaminski. A reestruturação produtiva e a contratação temporária de docentes nas redes públicas no Brasil. **Revista Labor**, [S. L.], v. 1, n. 22, p. 44-64, 2019. DOI: 10.29148/labor.v1i22.42447. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/view/42447>. Acesso em: 18 jan. 2024.

FRANCKILIN, Adelino. **A precarização do trabalho docente no ensino superior**: análise sobre as implicações do trabalho do professor designado na Universidade do Estado de Minas Gerais. 2021. 214 p. Tese (Doutor em Educação) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/14348?show=full>. Acesso em: 08 jan. 2023.

GIMENES, Marcus Dias. **Ferramentas didáticas para o(a) professor(a) designado(a) de Minas Gerais**: ensino de história, mundos do trabalho e patrimônio cultural em Uberlândia. 2024, 110 p. Dissertação (Mestrado Profissional em História) – Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/43500>. Acesso em 05 out. 2024.

GOVEIA, Rita Izabel do Carmo. **O desafio da retenção de professores em escolas do campo**: o caso da Escola Estadual José Franco em Caldas – MG. 2017. 125p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora. Disponível em: <https://mestrado.caedufjf.net/o-desafio-da-retencao-de-professores-em-escolas-do-campo-o-caso-da-escola-estadual-jose-franco-em-caldas-mg/>. Acesso em: 03 out. 2024.

GRUND, Zélia Cardoso; PARENTE, Cláudia da Mota Darós. Categoria docente, contratação temporária e precarização do trabalho do professor na rede estadual de São Paulo. **Colloquium Humanarum**, v. 15, n. 1, p. 30-39. Jan/mar 2018. DOI: 10.5747/ch.2018.v15.n1.h347. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/2115?articlesBySameAuthorPage=10>. Acesso em: 19 jan. 2023.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola**: teoria e pratica – Goiania: Alternativa, 2001.

MAIA, Lucas Silqueira Franco. **A contratação precária no Estado de Minas Gerais a partir do caso da Lei Complementar no 100/2007**. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2015. 56 p. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/1590>. Acesso em: 09 jan. 2024.

MAIA, Pablo Cardoso. **A precarização do trabalho na educação e possíveis consequências sobre o adoecimento dos docentes**. 2022. 154 p. Dissertação (Mestrado em Educação e Cultura) – Universidade Federal do Pará, Cametá. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=12393509#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=12393509#). Acesso em 21 jan. 2024.

MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Alexandre Willian Barbosa; VIEIRA, Livia Maria Fraga. **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

CDROM. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/331-1.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

MARTINS, Ralf Felipe. **Análise das Licenças Médicas por motivo de saúde dos professores de educação básica de Minas Gerais com vínculo de designados e efetivos no triênio de 2016 a 2018**. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2019. 61 p. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/mono/2605> . Acesso em: 09 jan. 2024.

MARTINS, Ralf Felipe; ARAÚJO, Ana Luiza Gomes; AMORIM, Marina Alves. Vínculo de trabalho & adoecimento docente: análise das licenças dos professores da rede estadual de educação de Minas Gerais. In: **Edur – Educação em Revista**. Belo Horizonte. v. 38, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/rjtX5czHXYnsWLRJgnMbnJh/> . Acesso em: 09 jan. 2024.

MINAS GERAIS. Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977. Contém o Estatuto do Pessoal do Magistério Público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. **Minas Gerais Diário do Executivo: Poder Executivo**, Belo Horizonte, MG, 14 out. 1977. p. 5. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=7109&ano=1977&tipo=LEI>. Acesso: em 25 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais**: promulgada em 21 de setembro de 1989. 27. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2021. 476 p. Disponível em: [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70446/CE\\_MG\\_EC\\_108-2020.pdf?sequence=21&isAllowed=y](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70446/CE_MG_EC_108-2020.pdf?sequence=21&isAllowed=y). Acesso: em 13 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990. Institui o Regime Jurídico Único do Servidor Público Civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. **Minas Gerais Diário do Executivo: Poder Executivo**, Belo Horizonte, MG, 21 jul. 1990. p. 3. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=10254&ano=1990&tipo=LEI>. Acesso: em 25 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003. Institui a avaliação periódica de desempenho individual, disciplina a perda de cargo público e de função pública por insuficiência de desempenho do servidor público estável e do detentor de função pública na Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo e dá outras providências. **Minas Gerais Diário do Executivo: Poder Executivo**, Belo Horizonte, MG, 31 jul. 2003 p. 1. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LCP/71/2003/?cons=1>. Acesso: em 19 abr. 2024.

MINAS GERAIS. Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. **Minas Gerais Diário do Executivo: Poder Executivo**, Belo Horizonte, MG, 06 ago. 2004. P. 28. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=15293&comp=&ano=2004>. Acesso: em 25 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 100, de 05 de novembro de 2007. Institui a unidade de gestão previdenciária integrada - UGEPREVI - do regime próprio de previdência dos servidores públicos do estado de Minas Gerais e do regime próprio de previdência dos militares do estado de Minas Gerais e o conselho estadual de previdência – CEPREV -, altera a lei complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e dá outras providências. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 6 nov. 2007 p. 1. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LCP/100/2007>. Acesso: 10 fev. 2025.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Edital SEPLAG/SEE nº 01/2011, de 11 de julho de 2011. Concurso público para provimento de cargos das carreiras de Professor de Educação Básica, Analista Educacional, Assistente Técnico Educacional e Assistente Técnico de Educação Básica, do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 12 jul. 2011. Disponível em: <https://acervodenoticias.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2011/Julho/edital-see-11-07-.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

MINAS GERAIS. Poder Executivo. Decreto Estadual nº 45.969, de 24 de maio de 2012. Regulamenta o acesso à informação no âmbito do Poder Executivo. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 25 mai 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/DEC/45969/2012/?cons=1>. Acesso em: 12 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Edital SEPLAG/SEE nº 03/2014, de 24 de novembro de 2014-A. Concurso Público para provimento de cargos das carreiras de Professor de Educação Básica – Ensino Religioso, do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 25 nov. 2014. Disponível em: <https://fs.ibfc.org.br/arquivos/a50573822720e0d719b345004a9cc0c4.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Edital SEPLAG/SEE nº 04/2014, de 24 de novembro de 2014-B. Concurso Público para provimento de cargos das carreiras de Assistente Técnico de Educação Básica, Especialista em Educação Básica e Professor de Educação Básica do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 25 nov. 2014. Disponível em: <https://fs.ibfc.org.br/arquivos/11239cc1419bf4b5d8ee77590b293f5d.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Edital SEPLAG/SEE nº 05/2014, de 24 de novembro de 2014-C. Concurso Público para provimento de cargos das carreiras de Especialista em Educação Básica e Professor de Educação Básica do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação, para atuar em escolas especiais da rede estadual de ensino e/ou em escolas estaduais que ofereçam atendimento educacional especializado (AEE). **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 25 nov. 2014. Disponível em: <https://fs.ibfc.org.br/arquivos/f74faf4642f27faa5e96d6d1f5d9cd7c.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Edital SEE nº 07/2017, de 27 de dezembro de 2017. Concurso Público para provimento de cargos das carreiras de Especialista em Educação Básica e Professor de Educação Básica do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 28 dez. 2017. Disponível em: <http://www.fumarc.com.br/imgDB/concursos/Edital%20SEE%20n-07-2017%20-%20FUMARC-20171228-132936.pdf>. Acesso em: 18 abril 2024.

MINAS GERAIS. Lei nº 23.197, de 26 de dezembro de 2018. Institui o Plano Estadual de Educação – PEE – para o período de 2018 a 2027 e dá outras providências. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 27 dez. 2018. p. 2. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/LEI/23197/2018/>. Acesso: em 10 fev. 2025.

MINAS GERAIS. Lei nº 23.750, de 23 de dezembro de 2020. Estabelece normas para contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 24 dez. 2020-A. p. 1. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=23750&ano=2020>. Acesso: em 25 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Poder Executivo. Decreto nº 48.109, de 30 de dezembro de 2020. Dispõe sobre a convocação de profissionais para o exercício das funções de magistério nas unidades de ensino de educação básica e superior dos órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 31 dez. 2020-B. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=48109&comp=&ano=2020>. Acesso: em 25 fev. 2024.

MINAS GERAIS. Poder Executivo. **Galeria dos Governadores**, 2023-A. Disponível em: <https://www.mg.gov.br/galeria-governadores>. Acesso em: 13 fev. 2023.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão. Edital SEPLAG/SEE nº 03/2023, de 31 de maio de 2023. Concurso Público para provimento de cargos das carreiras de Professor de Educação Básica, Especialista em Educação Básica, Analista Educacional, Analista de Educação Básica, Técnico da Educação e Assistente Técnico de Educação Básica do quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 1º jun. 2023-B. Disponível em: <https://conhecimento.fgv.br/sites/default/files/concursos/2a-retificacao-v.-completa-18.12.2023-seduc-mg-23-ok.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Resolução SEE nº 4.908, de 11 de setembro de 2023. Dispõe sobre as matrizes curriculares do Ensino Fundamental, Ensino Médio e das modalidades de ensino, na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais, com início em 2024, e dá orientações correlatas. **Minas Gerais Diário do Executivo**: Poder Executivo, Belo Horizonte, MG, 12 set. 2023-C. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/documentos-legislacao/resolucao-see-n-o-4-908-2023>. Acesso em: 22 abril 2024.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Resolução SEE nº 4.925, de 10 de novembro de 2023. Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Unidades de Ensino da Rede Estadual da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG). **Minas Gerais Diário do Executivo: Poder Executivo**, Belo Horizonte, MG, 14 nov. 2023-B. Disponível em: <https://www.educacao.mg.gov.br/wp-content/uploads/2023/11/4925-23-r-Public-14-11-23-1.pdf>. Acesso em: 22 abril 2024.

MINAS GERAIS. Lei nº 24.805, de 11 de junho de 2024. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para o exercício de funções de magistério em órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo. **Minas Gerais Diário do Executivo: Poder Executivo**, Belo Horizonte, MG, 12 jun. 2024. p. 1. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/24805/2024/>. Acesso: em 22 out. 2024.

MIRANDA, Débora Fernandes. Perfil dos professores da rede estadual de ensino de Minas Gerais. **Arquivo Brasileiro de Educação**, Belo Horizonte. v. 5. n. 11. 2017. p. 94-121. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7344.2017v5n11p94-121> . Acesso em: 09 jan. 2024.

MORAIS, Nicole Claro Moreira de. **Avaliação, responsabilização e precarização do trabalho docente**: implicações das avaliações externas na condição de trabalho do professor temporária. 2021. 104 p. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Corumbá. Disponível em: <https://ppgecpan.ufms.br/files/2021/10/Dissertação-FINAL-DOC-DEFESA-OFICIALNicole.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

NEUESCHWANDER, Joana de Oliveira. **Desafios da profissionalização da administração pública no Brasil**: considerações a partir do caso da Secretaria de Estado da Educação. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2015. 85 p. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2121> . Acesso em: 09 jan. 2024.

NOMINATO, Jean Claudio Sales. **Precarização do trabalho e suas particularidades no trabalho docente da rede estadual de educação básica do estado do Paraná a partir da reforma do Estado brasileiro na década de 1990**. 2022. 128 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Estadual do Centro-Oeste, Guarapuava. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=13579051](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13579051). Acesso em: 23 jan. 2023.

NOVAES, Luiz Carlos. A formação des(continuada) dos professores temporários: provisoriedade e qualidade de ensino. **Revista Diálogo Educacional**, [S. l.], v. 10, n. 30, p. 247–265, 2010. DOI: 10.7213/rde.v10i30.2392. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/dialogoeducacional/article/view/2392>. Acesso em: 19 jan. 2024.

ONU Brasil. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso: em 10 fev. 2025.

OLIVEIRA, João Henrique Figueiredo de. **Precarização do trabalho docente**: a contratualização de professoras e professores temporários na rede pública municipal de Pelotas/RS. 2020. 188 p. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas. Disponível em: <https://guaiaca.ufpel.edu.br/handle/prefix/6971>. Acesso em: 25 jan. 2024.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Alexandre Willian Barbosa; VIEIRA, Livia Maria Fraga. **Dicionário**: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/429-1.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, set./dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/NM7Gfq9ZpjpVcJnsSFdrM3F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 mai. 2024.

PERSEGUEIRO, Kelcilene Gisele. **A identidade das professoras categoria “O” na rede estadual paulista**: desdobramentos da política de desvalorização do trabalho docente. 2023. 335 p. Tese (Doutorado em Educação) – Instituto de Biociências, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Rio Claro. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=13368949](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=13368949) Acesso em: 25 jan. 2024.

POSSAMAI, Ana Julia; SOUZA, Vitória Gonzatti de. Transparência e Dados Abertos Governamentais: Possibilidades e Desafios a Partir da Lei De Acesso À Informação. **Administração Pública e Gestão Social**, [S. l.], v. 12, n. 2, 2020. DOI: 10.21118/apgs.v12i2.5872. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5872>. Acesso em: 12 fev. 2024.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cílon Cesar. Trabalho Precário e Precarização Docente na Educação Básica no Brasil na Atual Fase da Acumulação do Capital. **Revista Eletrônica da Divisão de Formação Docente**, v. 5, n. 2, 2º semestre 2018. DOI: <https://doi.org/10.14393/DP-v5n2-2018-51352>. ISSN 2317- 0751. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/diversapratICA/article/view/51352>. Acesso em: 19 jan. 2024.

SANTANA, Leticia Costa. **Contratação de pessoal por vínculo precário no estado de Minas Gerais**: um estudo sobre o instituto da designação na educação básica. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte. 2017. 85 p. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/mono/2294> . Acesso em: 09 jan. 2024.

SANTOS, Stéphanie Silva. **A reposição da força de trabalho na SEE/MG face à aposentadoria dos professores da Rede Estadual de Ensino em BH**: análise dos desafios. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <http://monografias.fjp.mg.gov.br/handle/123456789/2810>. Acesso em: 09 jan. 2024.

SEKI, Allan Kenji; SOUZA, Artur Gomes de; GOMES, Filipe Anselmo; EVANGELISTA, Olinda. Professor temporário: um passageiro permanente na Educação Básica brasileira. **Práxis Educativa**, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 942-959, 2017. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.12i3.014. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/10526>. Acesso em: 30 jun. 2023.

SILVA, Aline Rafaela Lelis. **Designação e trabalho docente em Minas Gerais: a força de trabalho educativa no contexto estatal capitalista**. Dissertação (Mestrado em Conhecimento e Inclusão Social em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. 102 p. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/49764>. Acesso em: 09 jan. 2024.

SILVA, Amanda Moreira da. A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Revista Trabalho Necessário**, v. 17, n. 34, p. 229-251, 27 set. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/38053>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SILVA JR, Jorge Adriano da; OLIVEIRA, Isabela Fadul de. A contratação em regime especial de direito administrativo (REDA) e seu impacto nas condições de trabalho docente: o caso dos professores do estado da Bahia. In: **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**. ISSN 2359-5582. v. 6, n° 1, jan. / abr. 2019. Disponível em: <https://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/288>. Acesso em: 03 fev. 2024.

SOARES, Leandro Alves. **A relação entre o número de professores designados e os resultados educacionais na Rede Estadual de Minas Gerais**. Monografia (Graduação em Administração Pública), Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2020. 122 f. Disponível em: <http://repositorio.fjp.mg.gov.br/items/4cfe0f89-c16f-4d2f-80d4-a45659f05d8b>. Acesso em: 09 jan. 2024.

SOUZA, Érica Vieira. **A precarização do trabalho docente na Bahia: uma análise geográfica e crítica para o Regime Especial de Direito Administrativo (REDA)**. 2022. 161 p. Dissertação (Mestrado em Ensino, Linguagem e Sociedade) – Universidade do Estado da Bahia, Caetité. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=12653277](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=12653277). Acesso em: 23 jan. 2024.

SOUZA, Laryssa Ramos. **Contratação de professores temporários na rede estadual de ensino: um dispositivo de manifestação do capital**. 2019. 124 f. (Mestrado em Educação) – Centro de Educação, Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza. Disponível em: <https://siduece.uece.br/siduece/trabalhoAcademicoPublico.jsf?id=82703>. Acesso em 23 jan. 2024.

SOUZA, Rosilene Paiva Marinho de; DIAS, Guilherme Ataíde; SHINTAKU, Milton. Lei de Acesso à Informação e Repositórios Governamentais como instrumentos para um modelo aberto de governança. **Encontros Bibli**, Santa Catarina, v. 25, p. 1-17, 2020. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2020.e73599>. Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/147/14763386049/14763386049.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2024.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. 1ª. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

TOEBE, Jonas Curt. **Contratação temporária de professores na grande Florianópolis: condições de trabalho, formação e valorização dos professores**. 2019. 185 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/215257>. Acesso em: 03 fev. 2024.

VIEIRA, Marcilene de Andrade. **A estabilidade profissional do professor estadual e o seu desempenho frente ao processo de aprendizagem: resultados visíveis e invisíveis**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. 168f. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao\\_VieiraMA\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_VieiraMA_1.pdf). Acesso em: 10 jan. 2024.

WERLE, Flávia Obino Corrêa. Terceirização e Democratização na Instituição Escolar: serviços de merenda e limpeza. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação** - Periódico científico editado pela ANPAE, [S. l.], v. 21, n. 1 e 2, 2011. DOI: 10.21573/vol21n1 e 22005.23512. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/23512>. Acesso em: 12 fev. 2024.